



CULINART:

Progettazione di una qualifica professionale comune in arti culinarie
e percorsi pilota per la formazione continua

Accordo di sovvenzione N. 2018-1739 / 001 - 001

Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET

Progetto N. 597848-EPP-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

CULINART: Progettazione di una qualifica professionale comune in arti culinarie e percorsi pilota per la formazione continua

Co-finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Indice:

Sommario.....	3
Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET BULGARIA.....	8
Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET SPAGNA.....	34
Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET FRANCIA.....	53
Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET ITALIA.....	74
Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET PORTOGALLO	92
Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET TURCHIA	105



Sommario

Questo rapporto di valutazione dei fabbisogni (in Inglese *'needs assessment report – NAR'*) è stato prodotto nel quadro del progetto "CULINART: Designing a Joint VET Qualification in Culinary Arts and Pilot Pathways for Continuing Training", co-finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea.

1. Il progetto

Il progetto CULINART ha una durata di **24 mesi** (01/10/2018–30/09/2020) ed è realizzato da un consorzio di **9 organizzazioni** (partner) appartenenti a **6 Paesi**: Bulgaria, Spagna, Italia, Portogallo, Francia e Turchia.

Il progetto prende in considerazione:

- la discrepanza tra il livello dell'offerta della formazione professionale (VET) ed i fabbisogni del mercato del lavoro nei Paesi partner, e
- le opportunità di migliorare l'occupabilità dei giovani, la mobilità transnazionale e l'avanzamento delle carriere nell'ambito dell'arte culinaria.

In quest'ottica CULINART **mira a** incrementare la qualità e l'importanza dell'offerta VET nell'arte culinaria in risposta ai fabbisogni del mercato:

- progettando una specifica qualifica VET sull'arte culinaria per i professionisti del settore,
- elaborando percorsi di studio a valle della qualifica, a livello terziario,
- costituendo un'alleanza strategica internazionale di centri di formazione e operatori di mercato per sperimentare ed erogare la nuova qualifica e favorire la transizione formazione/lavoro,
- supportando l'accREDITamento della qualifica nell'ambito dei Quadri Nazionali delle Qualificazioni dei Paesi rappresentati nel progetto, e
- attivando gli stakeholder a collaborare all'adeguamento della formazione per le professioni culinarie all'accresciuto ruolo economico e sociale del settore della ristorazione.

Questo report pone le basi su cui verrà costruito il primo risultato chiave del progetto (nello specifico, la qualifica congiunta per le professioni culinarie). E' composto da 6 sezioni nazionali, una per ciascun Paese coinvolto nel progetto, ed è disponibile in tutte le lingue dei partner.

2. Obiettivi del report

Obiettivo principale di questo report è identificare i principali fabbisogni di competenze nell'ambito dell'arte culinaria, e le conseguenti implicazioni sul miglioramento delle qualificazioni VET nei Paesi partner.

L'analisi e la valutazione dei fabbisogni per una nuova qualifica nel settore dell'ospitalità in genere e dell'arte culinaria in particolare è stata condotta in tutti i Paesi partner: Bulgaria, Spagna, Francia, Italia, Portogallo e Turchia. In questo spirito, il report riflette i risultati delle ricerche approfondite in ciascun Paese in merito alla corrispondenza tra i fabbisogni di competenze obiettivo dell'attuale offerta formativa ed i requisiti espressi dal mercato per i professionisti della cucina, al fine di sviluppare una qualifica congiunta di alto livello, ed i corrispondenti profili occupazionali ESCO.

L'analisi si prefiggeva di rispondere alle seguenti domande principali:

- Il rapporto di valutazione si basa sulla analisi SWOT dei risultati delle attività 1 e 2, per rispondere alle domande fondamentali:
- Il *gap* di competenze è relativo solo ad alcune competenze specifiche o ad interi profili professionali?



- Le qualifiche attuali sono adeguate a favorire il passaggio a percorsi di istruzione superiore *work-based* e l'apprendimento permanente?
- L'attuale offerta formativa affronta le principali sfide poste dal mercato?

Di conseguenza, il contenuto del rapporto comprende: le conclusioni in merito ai profili e agli standard professionali attuali ed alle loro prospettive in ambito culinario e gastronomico; i percorsi di carriera; i fabbisogni di competenze (conoscenze, abilità e comportamenti) non coperti dell'attuale offerta VET nei Paesi partner; le linee di sviluppo del mercato e le prospettive generali per il settore, ecc.

I dati raccolti, insieme con le conclusioni e raccomandazioni, forniranno l'input necessario a sviluppare una qualifica VET congiunta sulle arti culinarie, di alto interesse per il mercato del lavoro, in accordo con l'obiettivo principale di CULINART.

3. Metodologia di analisi e strumenti per la raccolta dei dati

La **valutazione dei fabbisogni** è stata condotta dai partner in modo sistematico, per determinare e prendere in considerazione fabbisogni e discrepanze tra la situazione attuale e quella desiderata. Il *gap* relativo è stato utilizzato per ridefinire i fabbisogni in maniera più corretta, come parte del processo di pianificazione mirato al miglioramento dell'offerta formativa.

L'indagine è stata condotta in due fasi (livelli) principali.

Fase 1. Indagine sui profili professionali, le qualifiche ed i percorsi VET esistenti in tema di arte culinaria e gastronomia nei Paesi partner

L'indagine è consistita in una ricerca *desk* e successiva analisi dei dati svolta da esperti individuati dagli enti partner, comprendente un'approfondita e documentata raccolta ed analisi delle informazioni disponibili ed un sondaggio aggiuntivo (*on-line*, *vis-à-vis*, via telefono e/o via mail) indirizzato ad aziende del settore, enti di formazione, ricercatori, agenzie o enti pubblici e altri *stakeholder*.

Come risultato:

- sono stati definiti i livelli e l'utilizzo delle qualifiche e programmi VET esistenti (QNQ, EQF);
- è stato identificato il tasso di copertura delle competenze;
- sono stati tracciati (dove esistenti) i percorsi di riconoscimento dei risultati di apprendimento tra i livelli di istruzione/formazione secondario e terziario;
- sono stati delineati (ove possibile) i percorsi di *lifelong learning* e di sviluppo di carriera per i discenti;
- sono state analizzate la trasparenza e la qualità dell'offerta formativa esistente.

I risultati dell'indagine sono stati trasmessi al gruppo di coordinamento del progetto ed utilizzate per specificare in dettaglio i programmi dei focus group (fase 2) ed il contenuto del presente report.

I dati raccolti sono descritti nelle rispettive sezioni nazionali del documento, in forma sintetica ma coerente.

Fase 2. Analisi di dettaglio della valutazione da parte delle aziende delle qualifiche VET esistenti nel settore dell'arte culinaria, svolta in ciascun Paese attraverso focus group

Nella seconda fase dello studio, è stata svolta una serie di focus group, che hanno coinvolto più di 450 rappresentanti di organizzazioni ed associazioni nazionali, regionali, di settore e di categoria, oltre ai partner del progetto e autorità pubbliche (decisori e politici), responsabili aziendali, professionisti esperti, imprenditori del settore ristorazione ed altri *stakeholder* nei 6 Paesi partner.

Questi i temi trattati nei focus group: le conoscenze e competenze richieste del mondo del lavoro ai professionisti della ristorazione; i profili professionali e gli standard occupazionali presenti ed emergenti; le tendenze di sviluppo del turismo e dell'ospitalità in generale, e della ristorazione e gastronomia in particolare; le sfide per il mercato; i percorsi di carriera; come gli enti di formazione recepiscono l'input delle imprese; ecc.



I dati raccolti sono stati completati con i risultati di ulteriori consultazioni con gli *stakeholder*, realizzate distribuendo un questionario preliminare in occasione di altri eventi e via e-mail, raccogliendo commenti durante sessioni on-line e post sui canali social dei partner, colloqui informali ed altre conversazioni avute all'uopo con i rappresentanti dei gruppi target.

Complessivamente, questa fase si è svolta in tre passaggi: preparazione, realizzazione dell'indagine, raccolta e analisi dei risultati. I dati quantitativi ed i punti chiave sono illustrati sistematicamente nelle sezioni nazionali di questo documento. La parte finale di ciascuna delinea i risultati e le conclusioni emerse.

L'affidabilità dei risultati ottenuti e delle lezioni apprese è garantita:

- dalla combinazione di differenti metodi e tecniche di raccolta dati;
- dall'esperienza specifica degli attori coinvolti e dall'aver perso in considerazione le tendenze dell'industria dell'ospitalità, della ristorazione e della gastronomia, in particolare a livello europeo ed internazionale;
- dalla copertura esaustiva dei gruppi-chiave di *stakeholder*;
- dalla partecipazione importante delle parti direttamente coinvolte nella pratica delle conoscenze ed abilità in esame;
- dall'approccio individuale e di gruppo agli *stakeholder*;
- dall'aver condotto le consultazioni ed i confronti in contesti adeguati e confortevoli, valorizzando il tempo messo a disposizione dagli intervistati;
- dalla valida preparazione dei momenti di dialogo con gli *stakeholder*.

4. Potenziali limiti di applicazione dello studio

I dati raccolti possono essere considerati una solida base per trarre conclusioni e raccomandazioni su: (a) la situazione attuale del settore, e le sue tendenze future; (b) le prospettive e le lacune dell'attuale offerta formativa in ambito culinario; (c) il potenziale e le opportunità per l'introduzione di una nuova qualifica che copra i *gap* basati sulle richieste del mercato. E' da notare tuttavia che, data l'importanza del settore oggetto di indagine e la copertura territoriale limitata a 6 Paesi, dati i rapidi cambiamenti legati al progredire della tecnologia ed all'innovazione e la continua variabilità nelle richieste dell'industria sulla qualità delle risorse umane, qualunque campagna mirata direttamente o indirettamente a pianificare o a proporre misure pilota o di aggiornamento per migliorare l'offerta VET in ambito di arte culinaria nell'UE dovrebbe avvenire su scala più ampia.

5. Scopo del rapporto e utilizzo dei risultati

Lo scopo di questo rapporto è tratteggiare l'obiettivo, campo di applicazione e fattibilità di una qualifica VET congiunta per l'arte culinaria (da sviluppare appunto sulla base di questo stesso rapporto), che includa formazione *work-based* e componenti di mobilità europea, a vantaggio di occupabilità.

I risultati delle valutazioni a livello nazionale vengono analizzate per: (a) riflettere le sfide chiave che il settore culinario affronta nei Paesi partner e nell'UE relativamente all'impiego di professionisti preparati di alto livello; (b) identificare i *gap* e le inconsistenze principali tra la situazione attesa per l'offerta VET e (c) condurre una verifica affidabile della necessità di offrire nuovi prodotti di istruzione e formazione e/o migliorare quelli esistenti.

Le conclusioni saranno utilizzate per sviluppare la qualifica VET congiunta di "Chef" secondo la definizione ESCO 3434 per Chefs/Assistenti di cucina professionisti: *"Gli Chefs sono professionisti della cucina con la predisposizione alla creatività ed all'innovazione, al fine di garantire un'esperienza gastronomica unica."*

6. Partner coinvolti

Il report è basato sulle indagini nazionali svolte nei 6 Paesi partner (Bulgaria, Spagna, Francia, Italia, Portogallo e Turchia).



Le varie sezioni sono state sviluppate da un partner specifico, come segue:

sezione nazionale del rapporto:	Name of the partner organization developed the section:
Bulgaria	Varna University of Management (Visshe Uchilishte po menidzhmant) (VUM)
Spagna	Asociación Gastro Alianza (Gastro Alianza)
Francia	Lycée C. et A. Dupuy - Greta du Velay (Greta du Velay)
Italia	ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI (IFOA)
Turchia	Muğla Provincial Directorate of National Education (MEM)
Portogallo	Associação de Desenvolvimento da Região do Alto Tâmega (ADRAT)

Ogni organizzazione partner è responsabile del contenuto della rispettiva sezione.



Lista delle abbreviazioni:

UE	Unione Europea
VET	Vocational Education And Training, Istruzione e Formazione Professionale
PC	Coordinatore di progetto
PP	Partner di progetto
EQF, QEQ	European Qualifications Framework, Quadro Europeo delle Qualificazioni
NQF, QNQ	National Qualifications Framework, Quadro Nazionale delle Qualificazioni
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations classification
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
ECVET	Eropean Credit system for Vocational Education and training
WBL	Work-based learning
IT	Information technology



Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET BULGARIA



Indice:

1. Introduzione	10
1.1 Cenni sul sistema nazionale della formazione professionale	10
2. Le competenze richieste a uno Chef/Executive chef	11
2.1 L'offerta formativa	12
2.2 I fabbisogni di competenze e formativi secondo i datori di lavoro	16
2.3 Conclusioni: formare competenze specifiche o formare profili professionali completi	16
3. Le professioni dell'arte culinaria	17
3.1 Professioni dell'arte culinaria e standard professionali	17
3.2 Tendenze nelle arti culinarie a livello nazionale	25
3.3 Aggiungere nuove occupazioni.....	26
4. Sfide per l'istruzione superiore focalizzata sul lavoro e LLL	26
5. Partecipazione dei governi e altre associazioni interessate	29
5.1 Il ruolo dei responsabili politici e delle istituzioni di formazione professionale ..	29
5.2 Stakeholders / partner sociali:.....	30
6. Le questioni chiave nominate da esperti nazionali	31
6.1 Punti di forza.....	31
6.2 Punti di debolezza.....	31
7. Conclusioni finali.....	32
Link a cui fare riferimento:	33



1. Introduzione

I sistemi della formazione professionale nei Paesi partner di CULINART sono molto diversi tra loro. I livelli delle qualifiche dei professionisti nel settore dell'arte culinaria variano dal livello EQF 2 (cuoco/assistente cuoco) al livello 6 (laurea in Gastronomia/Arti culinarie).

Anche i livelli di adozione di ECVET da parte dei sistemi nazionali differiscono da Paese a Paese. Alcuni hanno sistemi di apprendimento *work-based* (WBL) molto avanzati, mentre altri li stanno ancora sperimentando.

Tenendo presente tutto ciò, questo report presenta la situazione nazionale riguardo le qualifiche attuali e future dell'arte culinaria in ciascun Paese del progetto, cercando di trovare punti di intersezione, sulla base dei quali sviluppare una nuova qualifica comune, applicabile perciò in tutti i territori partner.

1.1 Cenni sul sistema nazionale della formazione professionale

Dal 2014, in Bulgaria è stata avviata una riforma sostanziale della formazione professionale. E' entrata in vigore una nuova legge per l'istruzione pre-scolare e scolastica (2016), e parallelamente sono state apportate significative modifiche al principale impianto legislativo che regola il sistema della formazione professionale – Legge sull'Istruzione e Formazione professionale (VET Act). Obiettivi principali della riforma sono una maggiore flessibilità e permeabilità del sistema dell'istruzione e dei percorsi scolastici, ivi inclusa l'istruzione e formazione professionale.

Un ulteriore importante documento è stato adottato nel 2015 – l'Ordinanza n.1/08.09.2015 riguardante i termini e le procedure per la realizzazione di istruzione e formazione basate sul lavoro (sistema duale di istruzione e formazione). A partire da allora, il governo e le autorità competenti stanno sviluppando e sperimentando con continuità nuovi modelli per l'organizzazione della formazione duale.

Il sistema VET in Bulgaria è gestito e monitorato nel suo complesso dall'Agenzia Nazionale per l'Istruzione e la Formazione professionale (NAVET), che è anche l'istituzione titolata ad accreditare gli enti di formazione.

Gli enti di formazione possono essere:

(a) Scuole professionali (che erogano istruzione e formazione):

- (i) ginnasio professionale;
- (ii) classi professionali in istituti di istruzione;
- (iii) scuole d'arte;
- (iv) scuole sportive;

(b) Enti per la formazione degli adulti (che erogano esclusivamente formazione):

- (i) college professionali;
- (ii) centri di formazione professionale.

Secondo la legislazione bulgara, l'istruzione professionale è conseguita esclusivamente all'interno del sistema dell'istruzione secondaria (a) e la formazione professionale esclusivamente nei college professionali e nei centri di formazione professionale (b).



Livelli delle qualifiche nazionali VET:

Esistono **quattro** livelli di qualifiche nazionali VET¹:

Livello delle qualifiche nazionali VET	Competenze	Percentuale minima di apprendimento sul lavoro (WBL)	Livello NQF/EQF
livello 1	Acquisizione di competenze per lo svolgimento di attività di routine	WBL almeno 70%	NQF/EQF livello 2
livello 2	Acquisizione di competenze per lo svolgimento di attività complesse in un contesto soggetto a cambiamenti	WBL almeno 60%	NQF/EQF livello 3
livello 3	Acquisizione di competenze per lo svolgimento di attività complesse in un contesto soggetto a cambiamenti, inclusa la gestione delle risorse umane	WBL almeno 50%	NQF/EQF livello 4
livello 4	Acquisizione di competenze per lo svolgimento di un'ampia serie di attività complesse in un contesto soggetto a cambiamenti, inclusa la gestione delle risorse umane e finanziarie	WBL almeno 50%	NQF/EQF livello 5

Le tipologie di formazione professionale in Bulgaria sono analizzate in dettaglio, unitamente alle sfide in essere per l'introduzione dei percorsi duali e di *lifelong learning* nel paragrafo 4 di questa sezione.

2. Le competenze richieste a uno Chef/Executive chef

Per poter paragonare l'offerta formativa esistente e l'attuale livello di preparazione dello staff di cucina di alto livello con le competenze attese dal mercato, occorre prima determinare l'insieme dei compiti che uno Chef assolve nel suo lavoro quotidiano. A tale scopo, ci basiamo sulle definizioni fornite da ESCO per il profilo professionale dello "Chef"² (ISCO-08 codice 3434):

Descrizione:

Lo Chef progetta il menù, crea i piatti e sovrintende la pianificazione, l'organizzazione la preparazione e la cucina dei pasti in hotel, ristoranti ed altri luoghi di ristorazione, a bordo delle navi, sui treni passeggeri e nelle abitazioni private.

Le sue mansioni includono:

- pianificare e sviluppare ricette e menù, stimando i costi delle materie prime e della manodopera e ordinando le forniture alimentari;
- monitorare la qualità dei piatti in tutte le fasi di preparazione e presentazione;
- discutere gli aspetti legati alla preparazione del cibo con i manager, i dietologi, lo staff di cucina e di sala;
- supervisionare e coordinare le attività dei cuochi e dell'altro personale impegnato nella preparazione del cibo;
- ispezionare le forniture, le attrezzature e le aree di lavoro per assicurarne la conformità agli standard stabiliti;
- decidere come deve essere presentato il cibo, e creare presentazioni decorative;
- dare istruzioni ai cuochi e all'altro personale per la preparazione, cottura, guarnitura e presentazione del cibo;
- partecipare al reclutamento del personale di cucina e monitorarne i risultati;
- preparare, condire e cucinare specialità e piatti complessi;
- spiegare e far osservare le regole di igiene e di sicurezza alimentare.

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

² <http://data.europa.eu/esco/isco/C3434>



2.1 L'offerta formativa

Opportunità formative esistenti:

Ad oggi, l'istruzione e formazione professionale possono essere fruite in Bulgaria in una delle seguenti due modalità:

- per gli allievi e studenti di età inferiore a 16 anni, nelle scuole professionali secondarie;
- per gli adulti (di età superiore a 16 anni), nei college professionali e nei centri di formazione professionale.

Sono disponibili anche percorsi di formazione superiore per chi ha completato l'istruzione secondaria, proseguendo in istituti di Istruzione Superiore (università e college universitari).

L'offerta formativa in Bulgaria è in accordo con il Repertorio Nazionale ufficiale delle Professioni³ e con i corrispondenti Standard Nazionali dell'Istruzione⁴ (SES). Tale repertorio contiene tutte le qualificazioni VET ed è sviluppato dalla NAVET in partenariato sociale con le camere settoriali, il Ministero, le rappresentanze datoriali ed è approvato dal Ministro dell'Istruzione. E' strutturato per ambiti educativi, aree professionali, professioni e specializzazioni. Descrive inoltre i livelli nazionali delle qualificazioni e le posizioni lavorative raccomandate per i diplomati/laureati che completano con successo i rispettivi percorsi.

Analizzando le professioni e le specializzazioni incluse nel repertorio e relative all'arte culinaria ed all'industria alimentare si evidenzia quanto segue:

Ambito educativo	54 Produzione e trasformazione
Area professionale	541 Tecnologie alimentari
Titolo della professione	541010 Tecnico – tecnologo dell'industria alimentare
Nome della specializzazione	5410102 Manifattura di pane, prodotti da forno e dolci 5410103 Produzione e trasformazione di latte e prodotti caseari 5410104 Produzione di carne, prodotti a base di carne e pesce 5410105 Produzione di cibo in scatola 5410106 Produzione di bevande alcoliche e analcoliche 5410107 Manifattura di zucchero e dolci 5410109 Produzione di oli vegetali, derivati dell'olio ed oli essenziali
Livello nazionale della qualificazione professionale	III /terzo/
Livello EQF di riferimento	EQF livello 4
Gruppi di lavoro e professioni raccomandate secondo NCPP-2011	3434-2002 Capo pasticciere, 7512 Operatore nella produzione di pane, pasticceria e pasta, 3119-3022 Tecnico, tecnologo del pane e dei prodotti da forno, 8160-2032 Operatore di macchine per la fabbricazione del pane, 8160-2033 Operatore di macchine per la produzione di cioccolato e prodotti a base di cioccolato,

³ <https://www.navet.government.bg/bg/aktualen-spisak-na-profesiite-za-poo/>

⁴ <https://www.navet.government.bg/bg/darzhavni-obrazovatelni-standarti/doi-publikovani-v-darzhaven-vestnik-i-p/>



	8160-2034 Operatore di macchine per la produzione di prodotti da forno, ed altre professioni incluse nell'aggiornamento del NCPP.
--	---

Ambito educativo	54 Produzione e trasformazione
Area professionale	541 Tecnologie alimentari
Titolo della professione	541030 Panettiere – Pasticcere
Nome della specializzazione	5410301 Produzione di pane e prodotti da forno
	5410302 Produzione di dolci
	5410303 Decorazione di dolci
Livello nazionale della qualificazione professionale	II /secondo/
Livello EQF di riferimento	EQF livello 3
Gruppi di lavoro e professioni raccomandate secondo NCPP-2011	3434-2002 Capo pasticciere, 7512 Operatore nella produzione di pane, pasticceria e pasta, 3119-3022 Tecnico, tecnologo del pane e dei prodotti da forno, 8160-2032 Operatore di macchine per la fabbricazione del pane, 8160-2033 Operatore di macchine per la produzione di cioccolato e prodotti a base di cioccolato, 8160-2034 Operatore di macchine per la produzione di prodotti da forno, ed altre professioni incluse nell'aggiornamento del NCPP.

Ambito educativo	81 Servizi alla persona	
Area professionale	811 Ospitalità e Ristorazione	
Titolo della professione	811060 Ristoratore / Manager di ristorante	
Nome della specializzazione	8110601 Organizzazione e gestione nell'industria della ristorazione, 8110602 Produzione e servizi in esercizi di ristorazione e di intrattenimento, 8110603 Ristorazione	
	Livello nazionale della qualificazione professionale	III / IV /terzo/quarto/
	Livello EQF di riferimento	EQF livello 4/5
Gruppi di lavoro e professioni raccomandate secondo NCPP-2011	1412-3001 Manager, esercizi di ristorazione per il pubblico, 1412-3003 Manager, ristoranti self-service, 1412-3004 Manager, caffetterie e pasticcerie, 1412-3005 Manager, bar, 1412-3006 Manager di ristorante, 1412-3008 Manager, preparazione e distribuzione di cibo (catering), 1412-3009 Capo dipartimento in ristorante, 1412-3011 Oste, ristoranti, 5131-2003 Manager di sala, 5131-2005 Responsabile di sala in albergo,	



	5120-2001 Cuoco (questa posizione è in fase di rimozione dalla lista, in seguito all'aggiornamento del repertorio Nazionale delle Professioni in corso), ed altre professioni incluse nell'aggiornamento del NCPP.
--	---

Ambito educativo	81 Servizi alla persona
Area professionale	811 Ospitalità e Ristorazione
Titolo della professione	811070 Cuoco
Nome della specializzazione	8110701 Produzione di prodotti culinari e bevande
Livello nazionale della qualificazione professionale	II /secondo/
Livello EQF di riferimento	EQF livello 3
Gruppi di lavoro e professioni raccomandate secondo NCPP-2011	3434-2001 Executive chef, 3434-2003 Chef /Master chef/, 5120-2001 Cuoco, 5120-2003 Assistente cuoco.

Ambito educativo	81 Servizi alla persona
Area professionale	811 Ospitalità e Ristorazione
Titolo della professione	811090 Operatore in ristoranti ed esercizi di intrattenimento
Nome della specializzazione	8110901 Operatore nella produzione di prodotti culinari in ristoranti ed esercizi di intrattenimento
Livello nazionale della qualificazione professionale	I /primo/
Livello EQF di riferimento	EQF livello 2
Gruppi di lavoro e professioni raccomandate secondo NCPP-2011	9412-0002 Assistente di cucina, 9412-0003 Addetto alla cucina.

Ambito educativo	81 Servizi alla persona
Area professionale	811 Ospitalità e Ristorazione
Titolo della professione	811110 Intagliatore-decoratore
Nome della specializzazione	81101101 Decorazione di materiali organici
Livello nazionale della qualificazione professionale	II /secondo/
Livello EQF di riferimento	EQF livello 3
Gruppi di lavoro e professioni raccomandate secondo NCPP-2011	5120-2005 Intagliatore-decoratore

L'analisi della situazione dell'offerta formativa esistente in ambito di arte culinaria, preparazione dei cibi e ristorazione mostra quanto segue:

Scuole professionali superiori:

- 4 scuole preparano gli studenti alla professione di "Tecnico-tecnologo dell'industria alimentare" (541010);
- 6 scuole superiori hanno classi che preparano alla professione di "Fornaio - Pasticciere" (541030);
- 17 scuole professionali preparano alla professione di "Manager di ristorante" (811060);



- 19 scuole professionali superiori offrono corsi per la professione di “Cuoco” (811070);
- solo 2 scuole offrono preparazione alla professione di “Operatore in ristoranti ed esercizi di intrattenimento” (811090).

Centri di Istruzione e Formazione Professionale (VET)⁵:

- 46 centri VET preparano alla professione di “Tecnico-tecnologo dell’industria alimentare” (541010);
- 219 centri VET preparano alla professione di “Fornaio – Pasticciere” (541030);
- 235 centri VET preparano alla professione di “Manager di ristorante” (811060);
- 426 centri VET preparano alla professione di “Cuoco” (811070);
- 143 centri VET preparano alla professione di “Operatore in ristoranti ed esercizi di intrattenimento” (811090).

Una parte molto significativa delle riforme della Formazione Professionale in Bulgaria nell’ultimo decennio è stata l’istituzione di **procedure di validazione** per dare l’opportunità di riconoscimento di conoscenze, abilità e competenze pregresse. Ad esempio, un formando che ha lavorato per mesi o anni in un ristorante come cuoco (senza alcuna istruzione o formazione formale specifica precedente) ha ora l’opportunità di vedere validate le competenze acquisite in quel periodo, e proseguire la sua formazione VET studiando solo le unità formative che includono gli obiettivi di apprendimento mancanti – riducendo in questo modo la durata del percorso e conseguendo al termine una certificazione ufficiale attestante la professione di Cuoco. Sono tuttavia considerati punti deboli di questo processo la complessità della procedura e la mancanza di sufficiente casistica in merito. Il pieno utilizzo di questa opportunità contribuirebbe largamente a soddisfare i fabbisogni dei datori di lavoro in termini di personale di esperienza e contemporaneamente di un adeguato titolo riconosciuto dallo stato, in grado di certificarla.

Un altro tema importante per gli studenti in ambito arte culinaria è stata l’introduzione, a partire dal 2016, del sistema di **formazione duale** che può essere applicato sia all’interno del sistema dell’istruzione statale (per gli studenti delle scuole professionali superiori) che di quello della formazione professionale (nei centri VET privati per formandi sopra ai 16 anni). Il duale consente agli adulti non coinvolti nel sistema dell’istruzione statale di studiare e lavorare come apprendisti allo stesso tempo, e percepire un salario mentre ancora apprendono. Il sistema duale permette loro di acquisire conoscenze e capacità nell’ambiente di apprendimento del centro di formazione, e simultaneamente costruire esperienza sul lavoro. Anche in questo caso il sistema è relativamente giovane e non completamente sviluppato nella pratica in Bulgaria, ma mostra aspetti positivi, e sarà ulteriormente promosso nei prossimi anni.

In aggiunta a quanto sopra, al momento in Bulgaria solo una scuola superiore - la Varna University of Management (VUM)⁶ - offre l’opportunità di proseguire l’istruzione in ambito culinario ad un livello superiore, offrendo lauree triennali in GASTRONOMIA E ARTE CULINARIA e OSPITALITA’ E ARTE CULINARIA. Tuttavia, il requisito per accedere all’università è il possesso del diploma di istruzione superiore. Un altro punto di attenzione è che, dato il profilo internazionale e la natura dell’università, i corsi sono offerti solo in Inglese, fattore che priva i potenziali studenti che non lo parlano dell’opportunità di continuare ad incrementare il loro livello di istruzione in ambito gastronomico e culinario. Come possibile scappatoia, la VUM offre agli studenti l’opportunità di seguire un anno propedeutico all’università, durante il quale frequentano corsi intensivi di Inglese, anche con calendari flessibili, in considerazione della usuale condizione degli studenti in ambito di arte culinaria (la maggior parte generalmente ha già lavorato o sta lavorando in un ristorante/una cucina).

⁵ I repertori di tutti i centri di formazione professionale sono pubblici, e vengono pubblicati sul sito web dell’Agenzia Nazionale per l’Istruzione e la Formazione Professionale - <https://www.navet.government.bg>

⁶ <https://vum.bg/>



2.2 I fabbisogni di competenze e formativi secondo i datori di lavoro

Che cosa fa davvero un cuoco

Dire che un cuoco "cucina" sarebbe la risposta più ovvia, ma la verità è che la professione del cuoco non si limita affatto al cucinare. Gli chef spesso guidano un team di cuochi più giovani, controllano le tecnologie ed i processi di preparazione, la qualità dei prodotti e dei cibi, non solo di quelli che preparano personalmente, ma anche di tutti i piatti confezionati dalla brigata di cucina.

Un lato particolarmente importante del lavoro è l'osservanza delle regole di igiene e sicurezza, come pure il controllo della qualità delle materie prime utilizzate, del loro approvvigionamento e conservazione. Inoltre i cuochi sviluppano ricette e menu e forniscono al loro staff tutte le indicazioni e gli attrezzi necessari. Devono anche agire come manager, sia nella gestione complessiva della cucina, che nella distribuzione di ruoli e compiti allo staff. Sono loro richieste molte conoscenze, abilità e competenze anche per rispondere alle richieste del titolare del ristorante. Analizzando i risultati emersi dall'indagine e dagli eventi condotti con gli stakeholder, ricapitoliamo nel seguito i saperi richiesti ad un moderno Chef:

Conoscenze, abilità e competenze chiave

- Salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro
- Tecniche di cucina classiche ed innovative
- Igiene e sicurezza alimentare
- Attrezzature per la cucina e nuove tecnologie
- Gestione delle risorse, dei prodotti, degli approvvigionamenti e dei costi
- Conoscenza delle materie prime e dei prodotti alimentari locali
- Ambiente e sostenibilità
- Gestione delle risorse umane
- Gestione della qualità

Competenze trasversali

- Competenze comunicative
- Gestione del tempo
- Problem solving
- Gestione dello stress
- Capacità di lavoro in gruppo e gestione di gruppi di lavoro
- Creatività ed apertura mentale
- Conoscenze interculturali
- Capacità di presentazione
- Competenze digitali
- Abilità nella formazione e nella guida del personale

2.3 Conclusioni: formare competenze specifiche o formare profili professionali completi

In generale, secondo l'analisi e la ricerca condotte, l'offerta formativa corrente è sufficiente a coprire i livelli inferiori dello staff nelle cucine dei ristoranti e dell'industria dell'ospitalità, ed esiste sufficiente personale preparato a svolgere la professione di assistente di cucina – addetti, aiutanti, lavapiatti, ecc. – posizione che non richiede speciali qualifiche, conoscenze o abilità. Analogamente i livelli medi, in particolare nelle cucine dei ristoranti, dispongono di qualifiche adeguate (in termini di opportunità ed offerta di formazione professionale) e di profili consoni nel repertorio nazionale, quale cuoco, pasticciere, ecc. Questo livello di qualifica e di esperienza lavorativa richiede una comprensione più profonda dei processi di preparazione dei cibi, delle regole di igiene e delle relative abilità necessarie a svolgere le mansioni quotidiane in una cucina.

Anche le competenze professionali "chiave" necessarie alla professione di Chef possono essere acquisite nel quadro del sistema dell'istruzione e formazione professionale esistente, in particolare col profilo di "Cuoco" (codice 811070), specializzazione "Produzione di prodotti culinari e bevande" (codice 8110701) – tecniche di cottura, attrezzatura da cucina, conoscenza dei prodotti, decorazione e guarnitura dei piatti, ecc. Altre competenze chiave, come gestione,



costruzione dei costi, ideazione dei menu, ecc., sono coperte dalle unità formative e dai percorsi inerenti ad altre professioni, quali ad esempio "Manager di ristoranti" (811060). Un terzo gruppo di conoscenze ed abilità chiave necessarie ad un moderno "capo della cucina", relative alla ricerca ed all'innovazione, alle tecnologie, alla conoscenza degli aspetti nutrizionali e dietetici, al corpo umano ed alla gastronomia, ecc., si possono trovare in maniera più sparsa all'interno di altre professioni, quali "Dietista", "Tecnico dell'industria per la produzione alimentare" e così via.

In conclusione, si può dire che al momento, per soddisfare le richieste del mercato del lavoro in merito agli specialisti qualificati in ambito arti culinarie, è necessario sviluppare una nuova qualifica professionale che tenga in considerazione gli aspetti specifici di questo tipo di professione, combinando sia le competenze "hard" (tecnico/professionali) che "soft" (organizzative/manageriali/creative, ecc.).

Si percepiscono già dei segnali dell'esistenza di una visione istituzionale riguardo il raggiungimento di questo obiettivo. Lo Standard Educativo Statale (SES) per la professione di "Manager di ristoranti" è stato recentemente rivisto ed aggiornato (anche se non ancora ufficialmente pubblicato ad oggi), e con i cambiamenti introdotti il profilo NCPP-2011 per gli Chef è stato eliminato dalle occupazioni raccomandate per i laureati in gestione dei ristoranti. Ciò lascia spazio all'introduzione di una nuova specializzazione, meglio rispondente all'obiettivo di preparare personale per la posizione di Chef.

Una possibile via per porre rimedio all'attuale carenza di personale qualificato in Bulgaria sarebbe l'aggiornamento del repertorio delle professioni dell'istruzione e formazione professionale oggi esistente, aggiungendo una nuova specializzazione all'interno nella professione 811070 "Cuoco". Potrebbe essere ad esempio quella di "Chef" o "Executive chef", al III livello di qualifica professionale (EQF4). Ciò risolverebbe il problema, aggiungendo moduli formativi nuovi ed aggiornati, e darebbe la possibilità a chi ha superato i corsi di "Cuoco" di perfezionare le proprie conoscenze, abilità e competenze al livello di "Chef".

3. Le professioni dell'arte culinaria

3.1 Professioni dell'arte culinaria e standard professionali

In Bulgaria, le professioni e le occupazioni sono regolate da un documento normativo, la Classificazione Nazionale Bulgara delle Professioni e delle Occupazioni (NCPP-2011). Il documento è adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali della Bulgaria, e la sua ultima modifica risale al 2011. La classificazione regola i nomi, livelli e codici delle professioni e delle posizioni lavorative, e i datori di lavoro sono tenuti a rispettare le job description ivi fissate, al momento dell'assunzione del personale.

NCPP-2011 assicura l'applicazione diretta della Classificazione Standard Internazionale delle Occupazioni (2008) (ISCO-08) alla pratica della Repubblica di Bulgaria.

Nella definizione dei campi di applicazione delle posizioni lavorative sono quindi tenuti in considerazione i rispettivi requisiti di legge europei e nazionali, così come gli aspetti nazionali specifici, relativi al sistema dell'istruzione e della formazione degli adulti, l'organizzazione della produzione, del lavoro e della gestione, il quadro normativo per il pagamento dei salari, la legislazione in materia di sicurezza sociale e così via.

NCPP-2011 è applicato da tutte le imprese e le organizzazioni a livello nazionale, e garantisce l'uniformità nella gestione del lavoro e dei rapporti di lavoro.

La struttura di NCPP-2011 presenta quattro livelli gerarchici: classi, sotto-classi, gruppi e unità professionali, coincidenti con i livelli gerarchici ISCO-08.

Classi

Ogni classe ha un codice numerico univoco ad una cifra, ed è composta di una o più sottoclassi.

Sotto-classi

Ogni sotto-classe ha un codice numerico univoco a due cifre, ed è composta da uno o più gruppi. La prima cifra di tale codice identifica la classe cui la sotto-classe appartiene.

Gruppi



Ogni gruppo ha un codice numerico univoco a tre cifre, ed è composto da una o più unità professionali. Le prime due cifre di tale codice identificano la sotto-classe cui il gruppo appartiene.

Unità professionali

Ogni unità professionale ha un codice numerico univoco a quattro cifre. Le prime tre cifre di tale codice identificano il gruppo cui l'unità professionale appartiene.

Ogni professione lavorativa in NCPP-2011 è identificata da un codice numerico univoco a otto cifre, che include l'informazione riguardo all'unità professionale di appartenenza, il **minimo livello di istruzione e di qualifica** richiesto per esercitarla, ed un numero sequenziale all'interno dell'unità professionale.

Ai fini della Classificazione, sono stati definiti dieci livelli di istruzione e di qualifica, tra i quali i seguenti sono applicabili alle figure analizzate:

Livello di istruzione e di qualifica 0 – nessun requisito riguardo il livello minimo di istruzione e qualifica.

Livello di istruzione e di qualifica 1 – è richiesto almeno il 1° livello di qualifica professionale e/o il completamento della 6^a classe di istruzione secondaria

Livello di istruzione e di qualifica 2 - è richiesto almeno il 2° livello di qualifica professionale e/o il completamento della 10^a classe di istruzione secondaria

Livello di istruzione e di qualifica 3 - è richiesto almeno il 3° livello di qualifica professionale e/o il completamento dell'istruzione secondaria o il diritto acquisito di sostenere l'esame di stato di completamento dell'istruzione secondaria

Livello di istruzione e di qualifica 4 - è richiesto almeno il 4° livello di qualifica professionale e/o il completamento dell'istruzione secondaria;

Livello di istruzione e di qualifica 5 - è richiesta almeno la laurea (triennale) corrispondente ("Laurea professionale in...")

I livelli e le qualifiche dei livelli da 1 a 4 sono formulati in accordo con la Legge per l'Istruzione e la Formazione Professionale, e dal livello 5 in avanti in accordo con la Legge sull'Istruzione Superiore.

Per ogni posizione lavorativa in NCPP-2011 è fissato il livello di istruzione e di qualifica minimo richiesto (vedi tabelle nel seguito).

Inoltre, per assicurare una corretta comprensione, NCPP adotta un glossario specifico per definire i termini utilizzati. Secondo tali definizioni:

Posizione lavorativa è una serie di funzioni e compiti che una persona svolge sul posto di lavoro;

Occupazione è un insieme di posizioni lavorative le cui funzioni e compiti principali hanno un alto grado di similitudine;

Specializzazione è una serie di conoscenze e abilità necessarie per un dato tipo di attività lavorativa, inclusa in una professione e acquisita come risultato di istruzione o formazione professionale formale;

Qualifica professionale è una misura del grado di conoscenze, abilità e qualità professionali acquisite attraverso la formazione o l'esperienza lavorativa;

Livello di istruzione e di qualifica è l'insieme di conoscenze e abilità necessarie per accedere ad una data posizione lavorativa, secondo la legislazione bulgara.

Nell'ambito dell'arte culinaria e della gastronomia, sono attualmente incluse nella lista delle occupazioni, secondo NCPP-2011, le seguenti **posizioni lavorative**:

Sotto-classe: 14 Manager dell'ospitalità, della distribuzione ed altri servizi

Lo svolgimento competente della maggior parte delle professioni in questa sotto-classe richiede almeno il 5° livello di istruzione e qualifica, secondo quanto descritto sopra.

Tra i gruppi di questa sotto-classe quello rilevante per il profilo di "Chef" è:



Gruppo: 141 Manager di hotel e ristoranti

Unità professionale: 1412 Manager di ristoranti

Livello	Codice	Titolo
Classe	1	Manager
Sotto-classe	14	Manager dell'ospitalità, della distribuzione ed altri servizi
Gruppo	141	Manager di hotel e ristoranti
Unità	1412	Manager di ristoranti
Posizione lavorativa	1412-3001	Manager, esercizi di ristorazione per il pubblico
	1412-3003	Manager, ristoranti self-service
	1412-3004	Manager, bar/pasticcerie
	1412-3005	Manager di bar
	1412-3006	Manager di ristoranti
	1412-3008	Manager di servizi di ristorazione
	1412-3009	Responsabile di dipartimento in ristoranti
	1412-3010	Manager di pensione
	1412-3011	Locandiere, ristoranti
Livelli di istruzione e qualifica richiesti		3 - 5

1412 Manager di ristoranti

Il manager di un ristorante pianifica, organizza e dirige il funzionamento di bar, ristoranti ed esercizi simili, per la fornitura di pasti e servizi di ristorazione.

I suoi compiti includono:

- pianificare il menu, consultandosi con chef e cuochi;
- pianificare ed organizzare eventi speciali;
- organizzare l'acquisto e concordare i prezzi delle materie prime secondo il budget disponibile;
- mantenere la registrazione dei livelli delle scorte e delle transazioni finanziarie;
- garantire che le attrezzature e gli allestimenti della sala, della cucina e della dispensa rispettino le norme igienico-sanitarie e siano pulite, funzionali e di aspetto adeguato;
- parlare con i clienti per verificarne il gradimento di pasti e servizi;
- selezionare il personale, stabilire i turni di lavoro, formare e supervisionare lo staff di sala e di cucina;
- ricevere le prenotazioni, accogliere gli ospiti ed assistere nel prendere le ordinazioni;
- accordarsi con clienti e fornitori;
- garantire il rispetto delle norme per la salute e la sicurezza sul lavoro.

La descrizione del profilo e dei compiti del gestore di ristoranti secondo NCPP coincide pienamente con la corrispondente descrizione ESCO (codice 1412)⁷

Esempi di posizioni lavorative in questa unità professionale sono: gestore di ristoranti, gestore di bar/particceria, gestore di servizi di ristorazione.

L'unità professionale non include l'occupazione di Chef (3434).

Gruppo: 226 Altri professionisti della salute

Unità professionale: 2265 Dietisti e nutrizionisti

Livello	Codice	Titolo
Classe	2	Professionisti
Sotto-classe	22	Professionisti della salute
Gruppo	226	Altri professionisti della salute
Unità	2265	Dietisti e nutrizionisti

⁷ <http://data.europa.eu/esco/isco/C1412>



Posizione lavorativa	22653001	Dietista
	22653002	Istruttore, nutrizione dietetica
	22653003.	Consulente, nutrizione dietetica
	22653004	Consulente, nutrizione salutistica
Livello di istruzione e qualifica richiesto		2

2265 Dietisti e nutrizionisti

I dietisti ed i nutrizionisti valutano, pianificano ed implementano programmi per accrescere l'impatto del cibo e dell'alimentazione sulla salute umana.

I loro compiti includono:

- istruire gli individui, le famiglie e le comunità sull'alimentazione, sulla costruzione di diete e sulla preparazione del cibo per massimizzarne i benefici per la salute e ridurre i potenziali rischi;
- programmare diete e menu, supervisionare la preparazione ed il servizio dei pasti, e monitorare la quantità e qualità del cibo per garantire la richiesta attenzione alimentare nei contesti che offrono servizi di ristorazione;
- compilare e valutare i dati relativi allo stato di salute e di alimentazione di individui, gruppi e comunità, basandosi sui valori nutritivi dei cibi serviti o consumati;
- programmare e condurre valutazioni alimentari, piani di intervento, istruzione e formazione allo scopo di migliorare i livelli alimentari di individui e comunità;
- consultarsi con altri professionisti della salute per gestire i fabbisogni dietetici ed alimentari dei pazienti;
- sviluppare e valutare prodotti alimentari e nutritivi per soddisfare i fabbisogni alimentari;
- condurre ricerche sull'alimentazione e diffonderne i risultati a conferenze scientifiche ed in altri contesti pertinenti.

La descrizione del profilo e dei compiti dei dietisti e nutrizionisti secondo NCPP coincide pienamente con la corrispondente descrizione ESCO (codice 2265)⁸

Esempi di posizioni lavorative in questa unità professionale sono: Dietista – consulente, alimentazione dietetica; Istruttore, alimentazione dietetica.

Gruppo: 343 Professionisti associati nei settori Artistico, Culturale e Culinario

Unità professionale: 3434 Chef

Livello	Codice	Titolo
Classe	3	Tecnici e professionisti associati
Sotto-classe	34	Altri professionisti associati
Gruppo	343	Professionisti associati nei settori Artistico, Culturale e Culinario
Unità	3434	Chef
Posizione lavorativa	3434-2001	Executive chef
	3434-2002	Chef di pasticceria
	3434-2003	Chef /Mastro cuoco
Livello di istruzione e qualifica richiesto		2

3434 Chef

Lo Chef progetta il menù, crea i piatti e sovrintende la pianificazione, l'organizzazione la preparazione e la cucina dei pasti in hotel, ristoranti ed altri luoghi di ristorazione, a bordo delle navi, sui treni passeggeri e nelle abitazioni private.

⁸ <http://data.europa.eu/esco/isco/C2265>



I suoi compiti includono:

- (a) pianificare e sviluppare ricette e menù, stimando i costi delle materie prime e della manodopera e ordinando le forniture alimentari;
- (b) monitorare la qualità dei piatti in tutte le fasi di preparazione e presentazione;
- (c) discutere gli aspetti legati alla preparazione del cibo con i manager, i dietologi, lo staff di cucina e di sala;
- (d) supervisionare e coordinare le attività dei cuochi e dell'altro personale impegnato nella preparazione del cibo;
- (e) ispezionare le forniture, le attrezzature e le aree di lavoro per assicurarne la conformità agli standard stabiliti;
- (f) decidere come deve essere presentato il cibo, e creare presentazioni decorative;
- (g) dare istruzioni ai cuochi e all'altro personale per la preparazione, cottura, guarnitura e presentazione del cibo;
- (h) partecipare al reclutamento del personale di cucina e monitorarne i risultati;
- (i) preparare, condire e cucinare specialità e piatti complessi;
- (j) spiegare e far osservare le regole di igiene e di sicurezza alimentare.

La descrizione del profilo e dei compiti degli Chef secondo NCPP coincide pienamente con la corrispondente descrizione ESCO (codice 3434)⁹.

Esempi di posizioni lavorative in questa unità professionale sono: Executive chef, Chef di pasticceria, Chef /Mastro cuoco.

L'unità professionale non include l'occupazione di Cuoco (5120) e Cuoco di fast food (9411)

Gruppo: 512 Cuochi

Unità professionale: 5120 Cuochi

Livello	Codice	Titolo
Classe	5	Operatori dei servizi e delle vendite
Sotto-classe	51	Operatori dei servizi alle persone
Gruppo	512	Cuochi
Unità	5120	Cuochi
Posizione lavorativa	5120 2001	Cuoco
	5120 2002	Pasticciere
	5120 2003	Assistente cuoco
	5120 2004	Assistente pasticciere
	5120 2005	Intagliatore-decoratore
Livello di istruzione e qualifica richiesto		2

512 Cuochi

Questo gruppo include una sola unità professionale: **5120 Cuochi**

I cuochi pianificano, organizzano, preparano e cuociono i pasti, seguendo ricette o sotto la supervisione di uno chef, in hotel, ristoranti ed altri luoghi di ristorazione, a bordo delle navi, sui treni passeggeri e nelle abitazioni private.

I compiti svolti generalmente includono: pianificare i pasti; preparare e cuocere il cibo; pianificare, supervisionare e coordinare il lavoro degli aiutanti di cucina; controllare la qualità del cibo; pesare, misurare, miscelare gli ingredienti secondo le ricette e la valutazione personale; regolare la temperatura di forni, griglie, casseruole ed altre attrezzature da cucina; ispezionare e pulire la cucina, le attrezzature, le aree in cui si effettua il servizio, ecc., per garantire pratiche di manipolazione del cibo sicure e sane; far funzionare attrezzature per la cottura di grandi volumi di cibo, quali griglie, friggitorici o piastre.

⁹ <http://data.europa.eu/esco/isco/C3434>



La descrizione del profilo e dei compiti dei Cuochi secondo NCPP coincide pienamente con la corrispondente descrizione ESCO (codice 5120)¹⁰

Esempi di posizioni lavorative in questa unità professionale sono: Cuoco, Pasticciere

Questo gruppo **esclude** le seguenti unità professionali: gestori di bar/pasticcerie, gestori di ristoranti, Chef, Cuoco di fast food.

Gruppo: 751 Operatori della trasformazione dei prodotti alimentari e relativo commercio

Livello	Codice	Titolo
Classe	7	Artigianato ed operatori delle relative attività commerciali
Sotto-Classe	75	Trasformazione dei prodotti alimentari, lavorazione del legno, abbigliamento ed altre attività artigianali e relativi operatori
Gruppo	751	Trasformazione dei prodotti alimentari e relativi operatori
Unità professionale	7511	Macellai, Pescivendoli e relativi addetti alla preparazione del cibo
	7512	Fornai, Pasticcieri e Fabbricanti di dolci
	7513	Fabbricanti di prodotti lattiero-caseari
	7514	Addetti alla conservazione di frutta, verdura e derivati
	7515	Assaggiatori e ispettori di cibi e bevande
Livello di istruzione e qualifica richiesto		1

751 Operatori della trasformazione dei prodotti alimentari e relativo commercio

Gli operatori in questione macellano gli animali, li trattano e preparano per il consumo umano e animale; preparano vari tipi di pane, dolci ed altri prodotti a base di farine; trattano e conservano frutta, verdura e cibi derivati; assaggiano e valutano vari prodotti alimentari e bevande; o preparano e confezionano prodotti a base di tabacco.

I compiti generalmente svolti includono: macellazione di animali; trattamento e preparazione di carne, pesce e relativi cibi derivati; preparazione di vari tipi di pane, dolci ed altri prodotti a base di farine; trasformazione e conservazione di frutta, verdura e loro derivati; assaggio e valutazione di vari tipi di cibo e bevande. Può essere inclusa anche la supervisione di altri operatori.

Le posizioni lavorative in questo gruppo sono classificate nelle seguenti unità professionali:

7511 Macellai, Pescivendoli e relativi addetti alla preparazione del cibo

Macellai, pescivendoli e relativi addetti alla preparazione del cibo macellano gli animali, puliscono, tagliano e porzionano carne e pesce, rimuovono gli ossi/lische e preparano i relativi cibi derivati, ovvero conservano carne, pesce ed altri alimenti e prodotti alimentari attraverso l'essiccazione, la saltura o l'affumicatura.

7512 Fornai, Pasticcieri e Fabbricanti di dolci

Fornai, pasticciere e fabbricanti di dolci preparano vari tipi di pane, dolci ed altri prodotti a base di farine, come pure cioccolata e dolci a base di zucchero.

¹⁰

<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>



7513 Fabbricanti di prodotti lattiero-caseari

I fabbricanti di prodotti lattiero-caseari trasformano burro e vari tipi di formaggi, panna o altri latticini.

7514 Addetti alla conservazione di frutta, verdura e derivati

Gli addetti alla conservazione di frutta, verdura e derivati trasformano e conservano frutta, noci e cibi derivati in vari modi quali cottura, essiccazione, salatura o estrazione di succhi ed olii.

7515 Assaggiatori e ispettori di cibi e bevande

Gli assaggiatori e ispettori di cibi e bevande ispezionano, assaggiano e valutano vari tipi di prodotti agricoli, cibi e bevande.

La descrizione del profilo e dei compiti degli Operatori della trasformazione dei prodotti alimentari secondo NCPP coincide pienamente con la corrispondente descrizione ESCO del profilo degli Operatori della trasformazione dei prodotti alimentari e relativo commercio, e con la descrizione dettagliata di ogni unità professionale da cui il gruppo è composto (codice 751)¹¹

Gruppo: 941 Aiuto cuoco

941 Aiuto cuoco

Gli aiuto cuoco preparano e cucinano una piccola varietà di cibi precotti e bevande, puliscono tavoli e cucina lavando anche le stoviglie.

Le loro mansioni di solito includono: preparazione di bevande e cibi semplici o pre-cotti come panini, pizze, pesce e patatine fritte, insalate e caffè; lavare, tagliare, misurare e miscelare alimenti per la cottura; occuparsi di attrezzature di cottura come griglie, friggitrici, microonde, infine occuparsi della pulizia della cucina, come le aree per la preparazione degli alimenti e aree di servizio; pulire utensili generali utilizzati nelle cucine e nei ristoranti.

I compiti in questo gruppo sono classificati nelle seguenti sezioni:

- 9411 preparatori di cibi veloci/Fast Food
- 9412 aiuto cuoco

9411 Preparatori dei Fast Food

Livello	Codice	Titolo
Classe	9	Occupazioni elementari
Sotto-classe	94	Aiuto cuoco
Gruppo	941	Aiuto cuoco
Gruppo Unitario	9411	Preparatori di cibi veloci/Fast Food
Posizione lavorativa	9411 0001	Cuoco nei Fast food
	9411 0002	Aiuto cuoco sezione Fast food
Livello d'istruzione e qualificazione richiesto:		0

I "preparatori" dei Fast Food preparano e cucinano una limitata varietà di cibi e bevande che prevedono un semplice processo preparatorio e un limitato numero di ingredienti. Essi possono prendere ordini dai clienti e servire al bancone o ai tavoli.

Esempi di posizioni in questa unità: cuochi di Fast Food, aiuto cuoco di Fast Food.

Questo gruppo non include le seguenti unità: chef (3434), cuochi (5120) e camerieri, assistenti al catering (5246)

¹¹ <http://data.europa.eu/esco/isco/C751>



9412 Aiuto Cuoco

Livello	Codice	Titolo
Classe	9	Occupazioni elementari
Sotto-classe	94	Aiuto cuoco
Gruppo	941	Aiuto cuoco
Gruppo Unitario	9412	Assistenti/Aiuto cuoco
Posizione lavorativa	9412 0001	Lava piatti
	9412 0002	Aiuto cuoco
	9412 0003	Addetto alla cucina
Livello d'istruzione e qualificazione richiesto:		0

Gli aiuto cuoco puliscono tavoli, aree della cucina, lavano le stoviglie, preparano ingredienti e svolgono altre funzioni d'assistenza a chi prepara o serve bevande e cibo.

Esempi di mansioni in questa unità: *Lava piatti, Aiuto cuoco, Addetto alla cucina.*

Questo gruppo non include le seguenti unità: Cuochi (5120) e Cuochi di Fast Food (9411).

La descrizione dei profili e i compiti degli assistenti alla preparazione dei piatti, in accordo con la NCPP coincidono totalmente con la definizione dell' ESCO per il gruppo 9411

Tutte le professioni e le posizioni lavorative finora esaminate meritano di essere prese in considerazione in quanto ognuna ha caratteri comuni in termini di conoscenza, abilità e competenze, e queste caratteristiche potrebbero fornire continuità nel processo di apprendimento.

Alcune di queste professioni, come i responsabili di ristoranti sono focalizzati principalmente sulle mansioni manageriali e coinvolgono una gamma più ampia di competenze manageriali e organizzative (come coprire tutti i reparti e sezioni del ristorante ad esempio) rispetto alle mansioni richieste dal professionista che lavora in cucina.

Altri come dietologi e nutrizionisti considerano più la preparazione e la nutrizione dal punto di vista anatomico. Loro hanno la conoscenza e le abilità necessarie per comporre un menù in accordo con le richieste e i bisogni dei clienti; costoro non hanno però le abilità necessarie per cucinarlo o coordinare lo staff di cucina.

Ci sono mansioni più tecniche orientate su professioni come lavoratori del processo alimentare, che sono focalizzate sulla produzione industriale del processo alimentare e che non necessitano nessuna competenza o vena creativa/manageriale.

Infine gli aiuto cuoco sono focalizzati sul servizio materiale dei processi produttivi in cucina e esclude tutti gli aspetti manageriali, organizzativi, creativi ecc. inerenti alle professioni culinarie.

Il profilo professionale più vicino alla qualifica desiderata per diventare Chef è l'unità Chef (3434). Questo ricopre completamente i compiti, le responsabilità e descrive esattamente la posizione di cuoco esecutivo o dello Chef come capo in cucina. L'altra posizione simile è quella del cuoco, ma non riflette l'approccio creativo e gestionale che lo chef possiede. Sebbene nell'elenco delle professioni in Bulgaria vi sia tale gruppo di unità e rispettivamente posizioni lavorative, manca una qualifica adeguata che deve preparare i professionisti all'occupazione.



3.2 Tendenze nelle arti culinarie a livello nazionale

Rivoluzione culinaria

In tutto il mondo, nel corso degli ultimi 20 anni, le tecnologie si sono evolute provocando grandi cambiamenti ed esperimenti rivoluzionari da parte dei top-chefs riguardanti la preparazione e l'impattamento del cibo, utilizzando sempre di più prodotti e tecniche innovative. Il cuore di questa rivoluzione è il cambiamento del nostro pensiero, delle nostre scelte riguardanti la nostra alimentazione, provocato dai cambiamenti ambientali, economici e sociali che si devono affrontare. Il cambiamento climatico causato dall'attività umana non può più essere evitato, e la contribuzione diretta della nostra crescita e la modificazione della nostra alimentazione è una delle cause principali – la deforestazione, la monocoltura agricola, lo sfruttamento delle acque che interferiscono sull'ecosistema marino, ecc.

In Bulgaria, una rivoluzione di questa portata non è stata ancora osservata, ma i trends globali sono aumentati anche in questi territori e gli esperti culinari stanno già sviluppando le loro abilità sempre di più in questa direzione.

Una delle manifestazioni principali di queste nuove tendenze, nell'industria della ristorazione, è il movimento **No Waste**, che punta a limitare lo scarto di prodotti animali, verdure e frutta, talvolta poco invitanti ma perfettamente commestibili come cetrioli curvi, teste e lisce di pesce, cosce e orecchie di maiale, code di vitello e scarti della pasta fresca. Anche una materia chiamata **Waste management** è stata introdotta nei curricula di alcune scuole e università alberghiere.

I nuovi trends culinari includono il ritorno a tecniche di conservazione preindustriale degli alimenti tradizionali come l'inscatolamento, la fermentazione, l'essiccazione, ecc. Da un lato, perchè estremamente utili e sani, e forniscono i cosiddetti batteri "buoni" e, d'altra parte queste tecniche permettono al cibo di mantenere un buon gusto e una buona qualità.

In Bulgaria, le tendenze culinarie, come tutto il resto, arrivano lentamente e spesso incontrano molte difficoltà. Lavorare con piccole aziende e artigiani è una sfida, come per loro affrontare molte difficoltà di sviluppo – entrambe causate dalla mancanza di esperienza, delle insufficienti risorse e capacità e per colpa di una legislazione restrittiva. I Bulgari sono spesso considerate persone poco aperte, conservative e non troppo solventi. Al di là di questo, tutto ciò si sta già evolvendo e si possono vedere sempre più imprese, prodotti biologici e artigianali e piatti della tradizione bulgara ottimizzati dai prodotti disponibili locali.

Un buon esempio è il ristorante "zero-spreco" in Bulgaria, che ha aperto recentemente nella capitale Sofia. Nel ristorante, tutto lo staff lavora in accordo con i 5 principi alla base della filosofia "zero-sprechi", che sono: non utilizzare cose non richieste, ridurre i consumi, scegliere cose dai molteplici usi, riciclo e compostaggio dei rifiuti. Il ristorante ha il proprio compost biologico dentro il quale quest'ultimo viene trasformato in terreno.

La professione dello chef sta diventando via via più popolare

Si può dire con sicurezza che negli ultimi cinque anni la professione di chef è diventata sempre più popolare specialmente per via dei programmi televisivi. Quest'ultimi sono programmi di intrattenimento per un vasto pubblico ma al di là di ciò molti lati del mestiere rimangono nascosti al pubblico. Nonostante la popolarità della professione, non ci sono abbastanza lavoratori per le industrie. La ragione potrebbe essere che negli ultimi anni ristoranti e hotel sono stati aperti principalmente nei resort, ciò comporta anche che ognuno di essi abbia bisogno di staff qualificato e questo fa sì che ci sia molta più domanda di quella che il mercato possa soddisfare. Ecco il ruolo delle istituzioni governative e specializzate per promuovere e facilitare i programmi di formazione adeguati che risponderanno alle esigenze del mondo del business.

Ancora altamente apprezzate le soft skills per gli chef, quali: l'abilità di pianificazione/gestione del tempo, focalizzazione ai risultati e nelle attività svolte, organizzazione e precisione, desiderio di crescita personale e motivazionale, gestione dei conflitti, creatività, ingegno, ecc. Questo dimostra nuovamente la necessità di aggiornare i curricula nelle scuole professionali e nei centri di formazione per quanto riguarda la formazione dei professionisti in quest'ambito.

Occupazioni del futuro nelle arti culinarie

- Fotografo culinario e food stylist – organizzazione e fotografia dei piatti con stile e design



- Agente culinario – una persona che studia le ricette culinarie per identificare differenti colori, sapori
- Progettista di rifiuti alimentari – in un futuro non troppo lontano il problema dei rifiuti organici diverrà sempre più tangibile. Ci sarà più domanda per specialisti di questo settore che dovranno essere in grado di trasformare o riciclare eccedenze alimentari in altri piatti, per produrre dunque nuovi prodotti dal valore aggiunto.

Tecnologie culinarie e IT

Nuove tecnologie via via vengono introdotte nella vita quotidiana delle persone con l'obiettivo di migliorare l'esperienza anche nel campo culinario della gastronomia. Gli esperti predicono che l'intelligenza artificiale presto ci potrà suggerire cosa mangiare indicandoci anche le nostre preferenze culinarie. Grazie all'utilizzo degli algoritmi, del riconoscimento vocale e altre tecnologie IT, gli smartphone sapranno sempre di più cosa consumare e quando. In accordo con le tendenze, nei prossimi due anni, sempre più persone useranno i dispositivi mobili per ottenere consigli accurati e individuali sull'alimentazione, sullo stile di vita e ologrammi – per vedere un'immagine del piatto che saremo in procinto di ordinare al ristorante, una ricostruzione 3D per visualizzare differenti tipologie di cibo e prodotti, ecc.

3.3 Aggiungere nuove occupazioni

L'aggiunta di nuove occupazioni nell'Elenco Nazionale delle Professioni, è stata fatta attraverso una procedura regolare in linea con gli emendamenti internazionali ed europei riguardanti questo specifico ambito. La lista delle posizioni lavorative di questa ultima unità può essere modificata ed integrata con l'introduzione di una nuova posizione in materia, con procedure stabilite nei regolamenti per l'applicazione del NCPP-2011.

Tuttavia, in generale, l'intero ciclo di produzione alimentare è coperto dalle professioni e posizioni regolamentate dell'attuale NCPP-2011 (a partire dai processi relativi alla trasformazione tecnologica e primaria dei prodotti alimentari, attraverso i processi di preparazione dei prodotti culinari, fino ad arrivare ai processi di gestione dei ristoranti e strutture di intrattenimento), pertanto in questa fase non sarà necessario un simile emendamento per introdurre una nuova posizione per uno Chef – poiché è già esistente.

Dal momento che ci sono attualmente due posizioni lavorative in questa unità (3434 Chef) all'interno della lista delle professioni, che corrispondono al desiderio di divenire Chef, nel contesto nazionale non è necessario aggiungere una nuova occupazione, ma è importante chiarire la definizione e le differenze nell'elenco dei compiti e delle responsabilità delle due posizioni lavorative: Cuoco Esecutivo (3434-2001) e Chef / Capo Cuoco (3434-2003). Sul lavoro c'è la percezione informale che il Cuoco Esecutivo è il responsabile di tutto il personale della cucina e gestisce la cucina e le persone che lavorano all'interno di essa, con più doveri e responsabilità amministrative e gestionali, dal momento che lo Chef / Capo Cuoco ottiene il titolo di maestro grazie alla comprovata esperienza e alla padronanza nella produzione di prodotti e piatti culinari (basata principalmente sulla valutazione delle dure competenze professionali).

Ciò che è più importante per la Bulgaria e su cui si concentrerà il progetto CULINART è la mancanza di qualifiche professionali adeguate per preparare i laureati che vorrebbero occupare il posto di Chef (secondo il gruppo unitario 3434 del PNCP-2011).

4. Sfide per l'istruzione superiore focalizzata sul lavoro e LLL

Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione incentrate sul lavoro in Bulgaria, dovremmo evidenziare che la formazione pratica è un elemento obbligatorio di qualsiasi programma VET (Vocational Education Training). Può svolgersi in tre forme: (1) **formazione pratica** - formazione pratica che si svolge in loco nelle scuole come parte delle normali attività di apprendimento durante l'anno scolastico (rispettivamente nelle strutture di formazione del Centro VET); (2) **pratica nel settore d'appartenenza** - formazione pratica in un'azienda (per un periodo di due settimane o un mese) pianificata nel curriculum scolastico e obbligatoria per gli studenti degli istituti professionalizzanti - alla fine dell'11 ° e 12 ° anno (per i centri VET -



previsti nei curricula con durata diversa a seconda della professione e dal livello di qualifica professionale richiesto) e infine (3) **formazione basata sul lavoro (doppio sistema d'istruzione e formazione)** - apprendistato retribuito in azienda per studenti di età superiore a 16 anni (studenti o adulti nel sistema VET).

VET (formazione professionale) secondaria

La formazione professionale secondaria mira a fornire una qualifica professionale. Comprende anche un elemento di istruzione generale necessario per acquisire un diploma di istruzione secondario. La formazione professionale può anche essere organizzata in forma duale.

Le scuole che forniscono formazione a livello professionale sono scuole professionali, scuole d'arte e istituti sportivi. Esempi di qualifiche di livello secondario nel campo dell'ospitalità sono: esperti tecnici - tecnologi nel settore alimentare, ristoratori (responsabile del ristorante), cuochi, mastro pasticciere, addetti alla cucina, ecc. La formazione professionale secondaria viene completata con esami di immatricolazione statale in lingua e letteratura bulgara e attraverso un esame di Stato per acquisire una qualifica professionale. Coloro che finiscono il corso ricevono un diploma di istruzione secondaria (livello EQF 4) e un certificato di qualifica professionale (livelli EQF 3 o 4). La qualifica professionale acquisita dà accesso al mercato del lavoro. Gli studenti che però desiderano proseguire gli studi possono iscriversi agli istituti d'istruzione superiore.

Per gli studenti di arti culinarie in particolare, anni fa, molti degli Chef in Bulgaria si sono diplomati in scuole tecniche indirizzate alla ristorazione pubblica. Successivamente, queste scuole si sono trasformate in istituti professionali nel campo del turismo, ma la maggior parte mantiene le proprie lezioni profilate in cucina. Sfortunatamente, negli ultimi 20 anni c'è stato un significativo deflusso di candidati verso le scuole professionali, poichè i requisiti per l'iscrizione ad esse sono considerati molto bassi, e non tutti gli studenti sono particolarmente motivati a studiare l'arte della cucina e quindi l'intera qualità del processo di apprendimento sta diminuendo drasticamente.

Formazione professionale duale

Attualmente in Bulgaria esistono diversi tipi di formazione all'interno dell'ambiente lavorativo, la maggior parte dei quali è sviluppata e attuata nell'ambito di progetti pilota. Nel 1992 è stato introdotto un nuovo apprendistato per i dipendenti, che ha garantito spesso un lavoro al termine della formazione, a seconda del contratto stipulato con il datore di lavoro. La durata di questo tipo di formazione è di sei mesi. Nel 2014 sono stati introdotti stage per giovani (fino a 29 anni) che hanno già in precedenza acquisito una qualifica professionale (o d'istruzione superiore) ma che non hanno nessuna esperienza professionale (questo stage dunque si sviluppa all'interno di un periodo di tempo che va da 6 a 12 mesi). Tutte queste forme di work based learning sono state implementate infine come parte delle misure della politica occupazionale bulgara.

Fin dal 2014, la formazione professionale duale ha iniziato ad evolversi; ciò ha consentito e consente tutt'ora agli studenti di acquisire una qualifica professionale. La formazione praticata in un'azienda si alterna a periodi di formazione teorica a scuola o presso un altro istituto professionale. Tuttavia, l'interesse per questa tipologia di formazione è sempre di più in aumento negli ultimi anni. Il numero di lezioni per formazione professionale duale negli istituti professionali è aumentato quasi due volte negli ultimi 3 anni, il che significa che la doppia forma di apprendimento è riconosciuta come il collegamento più rapido tra scuola e mercato del lavoro¹². Nel 2017/18, il numero totale di studenti prendenti parte al progetto della formazione professionale duale ha toccato quota 1307. I programmi più popolari sono quelli che portano a lavorare a stretto contatto con macchine a controllo numerico computerizzato (CNC), ingegneria elettronica, attrezzature di trasporto, campo dell'elettronica, lavorazione del legno, tecniche della produzione di latte e prodotti lattiero-caseari come anche successive qualifiche di cucina.

Formazione professionale post-secondaria

Il livello post-secondario, secondo la legislazione bulgara, non è un livello di istruzione ma piuttosto un livello di qualificazione. Tuttavia, le qualifiche professionali post-secondarie, non

¹² <https://www.bia-bg.com/news/view/25411/>



terziarie (livello ISCED 2011 4, livello EQF 5) possono essere acquisite solo da persone con istruzione secondaria precedentemente completata. La qualifica acquisita a questo livello fornisce l'accesso al mercato del lavoro ma non ad un altro livello d'istruzione (come l'istruzione superiore). Esempi di tali qualifiche possono essere il dirigente d'azienda, il direttore d'albergo, il direttore del ristorante, nonché le qualifiche sportive e militari / di difesa. La formazione post-secondaria si svolge nelle scuole professionali. La percentuale di studenti nei college professionali rispetto al numero totale di studenti della formazione professionale è marginale (circa l'1% nel 2017). Istituti professionali, scuole d'arte e scuole sportive possono anch'esse fornire formazione professionale a livello EQF 5 se deciso però dal rispettivo Ministro (o dal Ministro dell'istruzione, della cultura, della gioventù e dello sport).¹³

Scuole private e centri di formazione professionale (che offrono anche programmi di riqualificazione) sono apparsi come un'alternativa più che valida, dove vi studiano principalmente adulti e persone di mezza età o persino Chef che desiderano migliorare le proprie qualifiche. Tuttavia, questi centri non sono autorizzati ad offrire qualifiche a livello di EQF 5.

Le scuole secondarie e professionali culinarie all'estero sembrano scelte del tutto non ortodosse per gli studenti bulgari. I costi d'iscrizione sono troppo costosi e i genitori che possono permettersi tale istruzione di solito indirizzano i loro figli ad altri profili. Tuttavia, bisogna ammettere che le migliori scuole che potrebbero preparare uno studente ad apprendere la professione di Chef sono situate nei paesi con l'industria alberghiera più sviluppata come per esempio la Svizzera, la Francia, l'Italia o la Spagna..

Istruzione superiore

I cuochi che vogliono continuare con l'istruzione superiore di solito cercano di avviare un'attività propria privata o un lavoro nella gestione dell'ospitalità nel suo insieme. Questo è il motivo per cui la maggior parte dei programmi universitari sono focalizzati sull'argomento.

In Bulgaria

Le attività turistiche vengono insegnate in numerosi istituti d'istruzione superiore. L'Università di Sofia è una delle più prestigiose, ma si può anche pensare ad altre alternative altrettanto valide. Tuttavia, queste non sono adatte a coloro che vogliono studiare il mondo della cucina. L'unico liceo in Bulgaria, che ha un programma progettato per gli Chef, è la Varna University of Management (VUM). Quest'ultima offre due specialità:

- (a) Gastronomia e Arte Culinaria** - durata: 3 anni (6 semestri) - i laureati ricevono un diploma d'istruzione superiore con un titolo di studio "Laurea triennale in gastronomia e arti culinarie";
- (b) Ospitalità e Arte Culinaria** - durata: 4 anni (8 semestri) - i laureati ricevono un diploma d'istruzione superiore con un titolo di studio "Laurea in ospitalità e arti culinarie".

I programmi di laurea triennale in Gastronomia e Arte Culinaria e Ospitalità e Arte Culinaria presso la Varna University of Management al momento sono gli unici accreditati nell'Europa orientale che consentono l'acquisizione di istruzione superiore nel campo dell'ospitalità e delle arti culinarie, combinando formazione teorica e pratica. Il programma educativo è interamente erogato in inglese e porta al conseguimento di due lauree - una da VUM e una seconda dal nostro partner accademico strategico Cardiff Metropolitan University nel Regno Unito. Il programma prevede una formazione pratica potenziata, elementi di ricerca e un approccio innovativo alle arti culinarie.

Gli studenti acquisiscono importanti conoscenze teoriche in materia di contabilità, prezzi, marketing, comunicazioni commerciali, gestione delle risorse umane e altro, studiando moduli sempre più specializzati come la tecnologia delle arti culinarie, l'innovazione e la creatività nella gastronomia e nelle arti culinarie, con la gestione internazionale di F&B, e di eventi speciali. Nel corso dei loro studi, gli studenti svolgono stage pratici fino a un massimo di 12 mesi.

¹³ http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_en.pdf



Questi corsi preparano specialisti che non hanno solo esperienza pratica in cucina e ristorazione. Preparano alla gestione del team, selezionando e motivando adeguatamente il personale impiegato in cucina e ristorante, gestendo i processi di contabilità, finanza e rendicontazione, con un approccio manageriale ed un controllo di condotta su consegne, calcoli, menu, ecc. Questi corsi seguono e applicano gli ultimi sviluppi nelle nuove tecniche, tecnologie e tendenze nelle arti culinarie, sviluppando nuove ricette, menu, prodotti e innovazioni, mostrando creatività nel loro stesso lavoro.

All'estero

All'estero il programma universitario è spesso chiamato "Arte culinaria". In effetti, nel mondo occidentale sull'insegnamento viene posta una grande enfasi sia sulla performance che sull'aspetto puramente commerciale del cibo. Spesso questo apprendimento è combinato con la gestione dell'ospitalità (nel senso della gestione complessiva dei servizi turistici). La formazione è spesso associata a molti programmi di tirocinio in catene alberghiere e resort. Come abbiamo detto quando abbiamo parlato dell'istruzione secondaria, la migliore istruzione proviene da paesi che hanno una forte industria turistica. Ancora una volta, stiamo parlando di paesi come Francia, Svizzera, Spagna o Italia. Per essere ancora più precisi, dovremmo aggiungere gli Stati Uniti a questo elenco.

Sfide

Questo significa che la qualifica desiderata per gli Chef nell'ambito del progetto CULINART potrebbe essere sviluppata nel contesto nazionale in due modi:

- Mirare al livello nazionale 4 delle qualifiche (EQF 5), il che significa introdurre una nuova professione nell'elenco nazionale delle professioni e renderla quindi disponibile per lo studio solo ed esclusivamente nelle scuole professionali o nei centri di formazione professionale

- Puntare a raggiungere come obiettivo un livello di qualifica nazionale 3 (EQF 4), il che significa introdurre una nuova specialità nella professione già esistente di cucina, ma con un livello di qualifica più elevato che darà successivamente l'opportunità di una valida qualificazione offerta sempre dalle scuole o dai centri di formazione professionale.

In entrambi i casi, al fine di garantire il percorso di continuazione e di formazione a livelli più avanzati all'interno degli istituti professionali, è necessario che il tirocinante ottenga un diploma di scuola secondaria.

Opportunità d'avanzamento lavorativo

Normalmente il sogno di ogni Chef è quello di aprire un ristorante proprio. È stato dimostrato che molti di questi sogni sono stati realizzati e molti ristoratori hanno avuto esperienza anche in cucina. A tal fine, tuttavia, sono necessarie molte conoscenze manageriali, che si ottengono principalmente nell'istruzione superiore nella sua categoria.

In Bulgaria, molti cuochi alle prime armi, lavorano su base stagionale. I periodi estivi sono sempre molto frenetici sulla costa del mar nero così come nelle stagioni invernali. I cuochi con esperienza solitamente hanno un contratto a tempo indeterminato.

Di fatti però i ristoranti non sono gli unici posti in cui si può trovare lavoro come Chef, anche su navi, mense militari e governative, ma queste alternative non sono certo le direzioni più desiderabili per lo sviluppo di una carriera culinaria.

5. Partecipazione dei governi e altre associazioni interessate

5.1 Il ruolo dei responsabili politici e delle istituzioni di formazione professionale

La governance della formazione professionale in Bulgaria comprende le seguenti istituzioni a livello nazionale:



- (a) L'assemblea nazionale (parlamento) – approva le legislazioni riguardanti la (FP) formazione professionale;
- (b) Il consiglio dei ministri (governo) - stabilisce la politica governativa della FP;
- (c) Il ministero dell'educazione - gestisce, coordina e implementa la politica della FP;
- (d) Il ministero del lavoro - partecipa all'attuazione della politica nazionale in materia di FP;
- (e) I ministeri della cultura e dello sport - attuano la politica della FP nelle scuole d'arte e sportive;
- (f) Il ministero della salute – partecipa alla coordinazione dell'elenco delle professioni FP;
- (g) I ministeri di settore infine sono coinvolti nello sviluppo, nel coordinamento e nell'aggiornamento delle norme educative statali per l'acquisizione delle qualifiche; nello sviluppo, nel coordinamento e nell'aggiornamento dell'elenco delle professioni della FP in subordinazione al piano di ammissione per le scuole, finanziato dai ministeri stessi;
- (h) il Consiglio economico e sociale discute e formula proposte su questioni relative all'istruzione, compresa la FP nel contesto dell'apprendimento permanente;
- (i) L'Agenzia nazionale per l'istruzione e la formazione professionale (NAVET) è un organo specializzato all'interno del consiglio dei ministri. L'agenzia sviluppa gli standard educativi statali per l'acquisizione dei titoli di FP. Conserva e tiene sotto controllo l'elenco delle professioni in base alle esigenze e all'andamento del mercato attuale del lavoro, comprese le licenze necessarie e richieste. Oltre a ciò controlla le attività delle istituzioni di FP per le persone di età superiore ai 16 anni e per gli operatori d'orientamento professionale;
- (j) l'agenzia per l'occupazione attua la politica statale in materia di promozione dell'occupazione e fornisce informazioni sulla carriera, consulenza e formazione per dipendenti e disoccupati¹⁴;

La maggior parte delle strutture governative sopra elencate hanno le loro singole unità di gestione regionale e locale, che implementano la politica di FP a livello regionale e locale.

I Vet providers sono responsabili dell'implementazione dell'istruzione e formazione professionale.

L'ente delle "Scuole professionali" offre un'istruzione professionale che porta a qualifiche professionali dai livelli NQF / EQF da 2 a 4. L'iscrizione può avvenire solo per studenti dall'istruzione base (grado 7) o livello 1 dell'istruzione secondaria (grado 10) completata. Inoltre viene fornita una qualifica professionale di livello EQF / NQF 5, con qualifiche parziali per studenti di età pari o superiore a 16 anni.

Istituti sportivi e artistici forniscono un'istruzione professionale che conduce ad una qualifica professionale dai livelli NQF / EQF da 3 a 4 e, occasionalmente, da livello 5.

Scuole religiose, "speciali", carcerarie, centri di sostegno all'istruzione speciale e scuole / scuole elementari profilate unite (chiamate scuole unite) possono anch'esse provvedere alla formazione professionale.

Le scuole professionali forniscono una formazione professionale che porta a una qualifica VET a livello NQF/EQF 5; accettano studenti con un'istruzione secondaria completa.

I centri di formazione professionale forniscono corsi di formazione professionale con qualifica di livello EQF / NQF 5, e con qualifiche parziali per studenti di età pari o superiore a 16 anni.

La cosiddetta **formazione professionale continua** è svolta da istituti di formazione formali, principalmente scuole e centri di formazione professionale.

5.2 Stakeholders / partner sociali:

- (a) il Consiglio nazionale per la cooperazione tripartita è un organo specializzato composto da: due rappresentanti del governo (di cui uno è il vice primo ministro),

¹⁴ http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_en.pdf



- due rappresentanti dei sindacati nazionali e da due rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro per la consultazione e la cooperazione a livello nazionale in materia di lavoro, sicurezza sociale e tenore di vita. All'interno del consiglio nazionale si discute e si formulano pareri su progetti di legge in materia di occupazione e qualifiche professionali partecipando quindi alla formulazione della politica della formazione professionale;
- (b) anche il Consiglio Nazionale per la promozione dell'occupazione presso il ministero del lavoro si basa sul principio tripartito. Le sue funzioni infatti sono quelle di discutere e formulare pareri in merito allo sviluppo e all'attuazione e per il piano d'azione nazionale per l'occupazione;
 - (c) le parti sociali (rappresentanti dei datori di lavoro e sindacati), partecipano allo sviluppo, al coordinamento e all'aggiornamento di: norme educative statali per l'acquisizione delle qualifiche, del quadro legislativo e i documenti politici, nonché all'aggiornamento dell'elenco delle professioni e dell'organizzazione/conduzione degli esami di qualifica.

In ogni caso, la modifica di un esistente o l'introduzione di una nuova qualifica di formazione professionale in Bulgaria comporta consultazioni tra i Vet providers, i rappresentanti delle imprese e le istituzioni governative interessate, seguendo rigide procedure regolate dalla legislazione nazionale.

6. Le questioni chiave nominate da esperti nazionali

6.1 Punti di forza

È in corso una riforma e sono già stati introdotti sufficienti standard normativi nella legislazione e ne stanno per essere introdotti altri che forniscono un buon quadro giuridico per quanto riguarda il sistema di formazione professionale in Bulgaria;

Le parti chiave- ergo le istituzioni e le parti interessate, hanno l'atteggiamento giusto nei confronti della riforma VET – difatti vi è volontà politica e sono state prese le giuste misure per aggiornare qualifiche già esistenti. I ministeri, le agenzie, Vet providers e le parti sociali in questione sono tutti attivamente coinvolti nel processo di miglioramento della qualità del sistema di formazione professionale.

Ci sono molti VET providers che offrono formazione ai cuochi e altro personale di cucina di basso/medio livello, il che è molto importante per la fornitura di quadri per l'industria culinaria, della ristorazione e non solo.

I datori di lavoro hanno solitamente alte aspettative nei confronti degli Chef.

La crescente popolarità della professione di Chef e una nicchia pre esistente per lo sviluppo professionale delle qualifiche nelle arti culinarie, combinata con la dinamica del settore, introduce tecnologie innovative nella preparazione e nel servizio degli alimenti, per un ambiente favorevole alla tecnologia dell'informazione.

6.2 Punti di debolezza

Nonostante la riforma e le modifiche introdotte nella legislazione VET al fine di dare maggiore flessibilità al settore stesso, non esistono ancora pratiche sufficienti per l'attuazione di nuove opportunità come la formazione duale, la convalida, ecc .; vi sono solamente test pilota per lo più basati su progetti riguardanti nuove procedure.

I cambiamenti procedono lentamente, non vi sono abbastanza documenti e modelli che spiegano con precisione le procedure e dall'altro lato le scuole statali non sono molti inclini nel percepire le novità, rendendo quindi necessaria l'aggiunta di risorse per implementare le nuove procedure. D'altro canto, i VETC sono sicuramente più flessibili e motivati, ma hanno uno spazio limitato per le improvvisazioni.

Un interesse parziale per i potenziali tirocinanti è dovuto principalmente alla mancanza di informazioni pubbliche accessibili e comprensibili sulle possibilità dei dipendenti- ad esempio per coloro le quali competenze possono essere convalidate ed eventualmente certificate.



Nonostante i datori di lavoro sappiano cosa vogliono dalla figura lavorativa dello Chef, non vi è uniformità delle qualifiche, perché è lo stesso Chef che decide cosa e come studiare in modo da poter svolgere i propri compiti e non viceversa. Rispettivamente, il datore di lavoro quindi non può fare affidamento sugli standard di prestazione dell'assunto, perché non ci sono standard di valutazione fissi sulle competenze dello Chef.

Non ci sono ancora studenti in Bulgaria (se non rare eccezioni) diplomati in arte culinaria che provengono da scuole di alto livello, che da un lato sarebbe un buon esempio per i futuri studenti che vogliono prendere parte a questo progetto e che dall'altro, si avrebbe un'opportunità per tenere traccia dell'avanzamento della carriera e del successivo impiego dei laureati in uscita.

7. Conclusioni finali

L'ospitalità e la ristorazione in particolare sono settori ad alta intensità di manodopera. Esse infatti dipendono fortemente dalle prestazioni umane, in quanto incidono direttamente sulla qualità dei prodotti e dei servizi offerti, svolgendo un ruolo chiave nel garantire la soddisfazione del consumatore finale. Allo stesso tempo, la produttività del lavoro nel settore è tra le più basse.

Concentrandosi in particolare sulle arti culinarie e sulla gastronomia, si può vedere chiaramente che i lavoratori occupati nel settore della ristorazione sono il gruppo principale - circa il 62% di tutti gli impiegati del settore turismo, dal momento che il restante 24% del personale è occupato nel settore dell'ospitalità, e gli intermediari (tour operator e agenti di viaggio) rappresentano circa il 7%.

Tuttavia, la bassa produttività del lavoro non può essere compensata aumentando il numero di risorse umane disponibili. Negli ultimi 5 anni, le imprese turistiche hanno sofferto delle crescenti carenze di manodopera associate alla carenza di personale e all'assenza di lavoratori qualificati. La carenza del personale è facilmente spiegabile data la stagionalità, il basso livello dei salari e il prolungato orario lavorativo (che è ciò che distoglie la maggior parte dei potenziali dipendenti a far parte del settore alberghiero). La seconda tendenza, tuttavia, sembra a prima vista illogica, dal momento che esiste una rete relativamente buona d'istituti di istruzione superiore per la formazione degli studenti di questo settore e dall'altro lato l'idea diffusa (ma dubbiosamente valida) che gli esperti in altri campi non riguardanti il turismo possano facilmente adattarsi e integrarsi in questo campo. Questo ci porta alla conclusione che le offerte di formazione già esistenti nel campo della gastronomia culinaria, non soddisfano i requisiti attuali del business. Lo sviluppo dinamico del settore e la penetrazione aggressiva delle nuove tecnologie nel settore culinario aumentano i requisiti per i candidati al lavoro, il che si traduce in un ampliamento dei divari tra le competenze richieste e disponibili.

Inoltre, l'espansione del mercato del turismo e l'ingresso di nuove professioni provenienti da differenti culture o altri campi quali arti visive, turismo alternativo, medicina, enologia, dieta e la loro stessa applicazione nel settore della ristorazione e dei servizi, influenzano positivamente la qualità dei servizi ma a loro volta marcano sempre di più i problemi relativi all'assunzione di lavoratori qualificati in grado di fornire tali prodotti e servizi.

Nonostante differenti risultati ottenuti dalle parti coinvolte e dalle ricerche effettuate, si può concludere dicendo che le competenze di base richieste, nei professionisti del campo della cucina culinaria sono:

- o Capacità comunicative;
- o Gestione delle risorse umane e delle unità;
- o Lavoro di squadra e capacità di gestione;
- o Aspirazione per risultati e leadership;
- o Capacità di problem solving;
- o Creatività e innovazione, ecc.

Le competenze specifiche "difficili" necessarie per diventare Chef sono più o meno insegnate nei tradizionali istituti professionali, per questo motivo non vi è un elenco specifico. Per avere la sicurezza che i tirocinanti abbiano familiarità con i recenti progressi tecnologici del settore, i curricula nelle scuole e nei centri di formazione professionale, dovrebbero essere regolarmente



aggiornati in base alle tendenze e ai requisiti attuali dei clienti. In pratica, la maggior parte delle "soft skill" vengono acquisite durante l'esperienza lavorativa e il Work Based Learning, uno dei modi più brevi per garantirne l'acquisizione. Lo scambio e la mobilità dei lavoratori sono la prima scelta quando si tratta di incoraggiare i dipendenti allo sviluppo personale e all'aggiornamento costante delle qualifiche, nonché per stimolare la propria creatività e introdurre sempre più innovazione nel lavoro quotidiano dei moderni Chef.

Link a cui fare riferimento:

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



Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET SPAGNA



Indice:

1. Introduzione	36
1.1 Cenni al Sistema VET Nazionale	36
2. Le competenze richieste a uno Chef/Executive chef.....	38
2.1 L’offerta formativa.....	38
2.2 Le competenze ed i fabbisogni formativi secondo i datori di lavoro	43
2.3 Conclusioni: formazione di competenze specifiche o formazione di interi ruoli lavorativi.....	44
3. Occupazioni nelle Arti culinarie	44
3.1 Occupazioni nelle Arti culinarie e standard occupazionali	44
3.2 Tendenze nell’arte culinaria a livello nazionale	44
3.3 Aggiunta di nuove occupazioni	46
4. Sfide per l'istruzione superiore e la formazione permanente incentrate sul lavoro	47
4.1 Il ruolo fondamentale della formazione professionale duale	47
4.2 Sfide del sistema duale VET	48
4.2.1 Necessità	48
4.2.2 Partecipazione	48
4.2.3 Stabilire le priorità.....	48
4.2.4 Competenze essenziali.....	48
4.2.5 Eccellenze nella Formazione Professionale duale	48
4.2.6 E-training e metodologie flessibili	48
4.2.7 L’agilità della Formazione Professionale duale	48
4.2.8 Dual vocational training and SMEs.....	48
4.2.9 Tutor Specializzati.....	49
4.2.10 Formazione continua e piani di carriera	49
4.2.11 Gli studenti.....	49
5. Partecipazione dei governi e altri gruppi di stakeholders	49
5.1 Il ruolo dei policy makers e delle Istituzioni VET	49
5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri stakeholders.....	50
6. Temi chiave secondo gli esperti nazionali	51
6.1 Forze	51
6.2 Debolezze	51
7. Sintesi dei risultati e conclusioni	51
Bibliografia:	52



1. Introduzione

1.1 Cenni al Sistema VET Nazionale

Il panorama della formazione professionale in Spagna è cambiato radicalmente con l'approvazione nel 1993 del Programma Nazionale della Formazione Professionale (1993-1996) e successivamente con il Nuovo Programma Nazionale della Formazione Professionale (1998-2002).

Questo programma ha comportato una modifica sostanziale della formazione professionale, principalmente per due motivi:

(a) Ha stabilito un ordine delle competenze, organizzando il sistema in 3 sotto-sistemi:

- Sottosistema della formazione professionale iniziale/regolamentata, che è di competenza delle Amministrazioni dell'Istruzione (generali o autonome). Si rivolge alla popolazione giovane, ma è aperto anche alla popolazione adulta, nell'ambito del concetto di Apprendimento Permanente riflesso nel Memorandum sull'Apprendimento Permanente;
- Sottosistema della formazione professionale, rivolto ai lavoratori disoccupati. Dipende dalle Amministrazioni del Lavoro (dipartimento per l'impiego - INEM e Consigli per la formazione e l'occupazione delle Comunità Autonome). È regolato dal regio decreto 631/1993, del 3 maggio 1993, che regola il piano di formazione e inserimento professionale. Il Nuovo Programma Nazionale di Formazione Professionale stabilisce tra i suoi obiettivi la promozione di politiche per la formazione e l'occupazione, sviluppando la loro interazione attraverso l'orientamento e la qualificazione dei disoccupati, al fine di facilitarne l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro;
- Sottosistema della formazione professionale continua, rivolto ai lavoratori dipendenti. La sua gestione è di responsabilità delle Parti Sociali (Commissioni dei Lavoratori - CCOO, Sindacato Generale dei Lavoratori di Spagna - UGT, Confederazione dei Sindacati della Galizia - CIG, Confederazione Spagnola delle Organizzazioni dei datori di lavoro - CEOE, Confederazione Spagnola delle Piccole e Medie Imprese - CEPYME) e dell'Amministrazione attraverso la nuova Fondazione Tripartita. Comprende azioni condotte da aziende, lavoratori o dalle rispettive organizzazioni, volte a migliorare le competenze e le qualifiche e a riqualificare i lavoratori dipendenti. Tali azioni dovrebbero consentire di conciliare una maggiore competitività delle imprese con la promozione sociale, professionale e personale dei lavoratori.

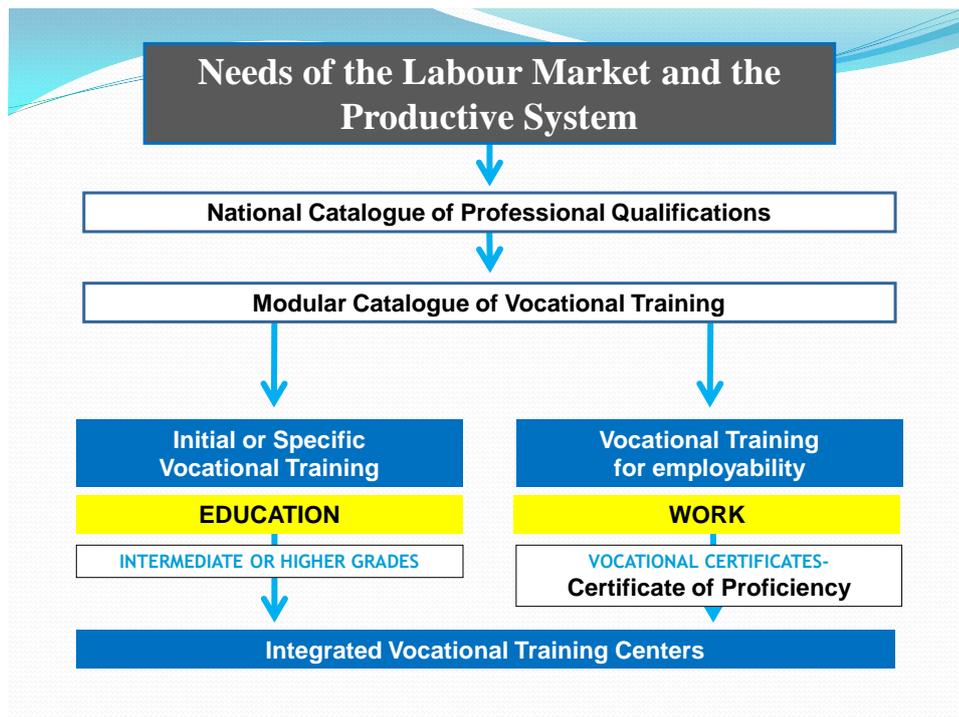
(b) L'articolazione avviene attraverso il Sistema Nazionale delle Qualifiche Professionali come riferimento comune per tutta la formazione inserita sia nel Catalogo dei titoli professionali (formazione regolamentata) che nel Repertorio dei Certificati Professionali (formazione professionale), stabilendo nel contempo un sistema di corrispondenza e validazione tra formazione professionale regolamentata e formazione professionale.

In questo modo, i lavoratori che acquisiscono un certo livello di competenze attraverso l'esperienza e la formazione continua potranno convalidarli con i titoli corrispondenti del Sistema Regolamentato.

Il Sistema cerca di rendere la capitalizzazione della formazione acquisita in diversi contesti compatibile con le forme di accreditamento. La sua missione è quella di rispondere all'esigenza di stabilire i livelli e le caratteristiche delle competenze professionali da raggiungere nei vari campi dell'attività produttiva.

Questo sarà funzionale a capitalizzare le competenze acquisite attraverso procedure formali e non formali e ci sarà un esito pratico.

La riforma ha anche aumentato le possibilità della formazione professionale a distanza, che permette di conciliare il lavoro con la partecipazione ai diversi processi formativi.



Obiettivi del Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali

- Facilitare l'adeguamento della formazione professionale alle esigenze del sistema produttivo.
- Promuovere l'integrazione, lo sviluppo e la qualità delle offerte di formazione professionale.
- Fornire una formazione permanente attraverso l'accreditamento e l'accumulo di apprendimento professionale acquisito in diversi settori.
- Contribuire alla trasparenza e all'unità del mercato del lavoro e alla mobilità dei lavoratori all'interno dello spazio comune europeo.

Analisi della formazione professionale in Spagna

La Spagna ha un alto livello di popolazione con istruzione superiore, ma nel complesso ha un deficit molto importante di qualificazione nei livelli intermedi, soprattutto a causa dello scarso sviluppo della formazione professionale, a causa di un eccesso di popolazione con bassi livelli di istruzione.

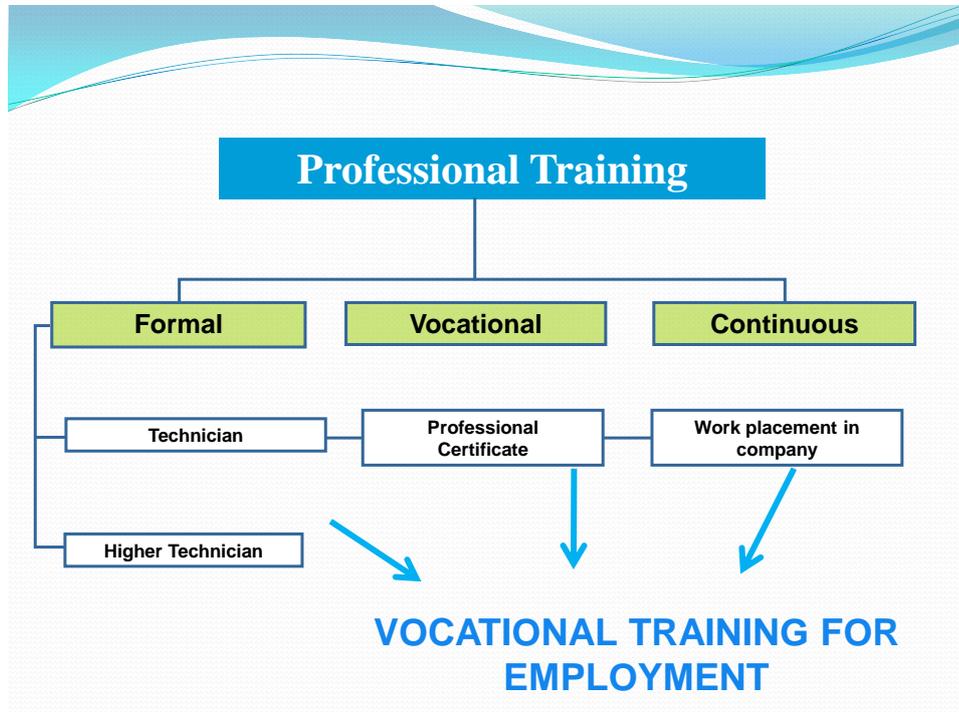
Sebbene la situazione sia recentemente migliorata, il numero di giovani con una qualifica di basso livello è ancora troppo elevato, vicino al 20%. Gli Stati membri dell'Unione Europea, nella strategia Europa 2020, si sono posti obiettivi specifici nei settori della formazione e del lavoro, che possono essere riassunti nei seguenti punti:

- Raggiungere un tasso di occupazione del 75% della popolazione tra i 20 e i 64 anni.
- Ridurre al 10% la popolazione tra i 18 e i 24 anni con un primo ciclo di istruzione secondaria che non studia né si forma nel caso spagnolo, tenendo conto del punto di partenza, l'obiettivo è di scendere al 15%.
- Aumentare al 40% la percentuale della generazione più giovane con un'istruzione superiore completa.



2. Le competenze richieste a uno Chef/Executive chef

2.1 L'offerta formativa



Modalità 1: FORMAZIONE PROFESSIONALE presso la Scuola (FORMALE)

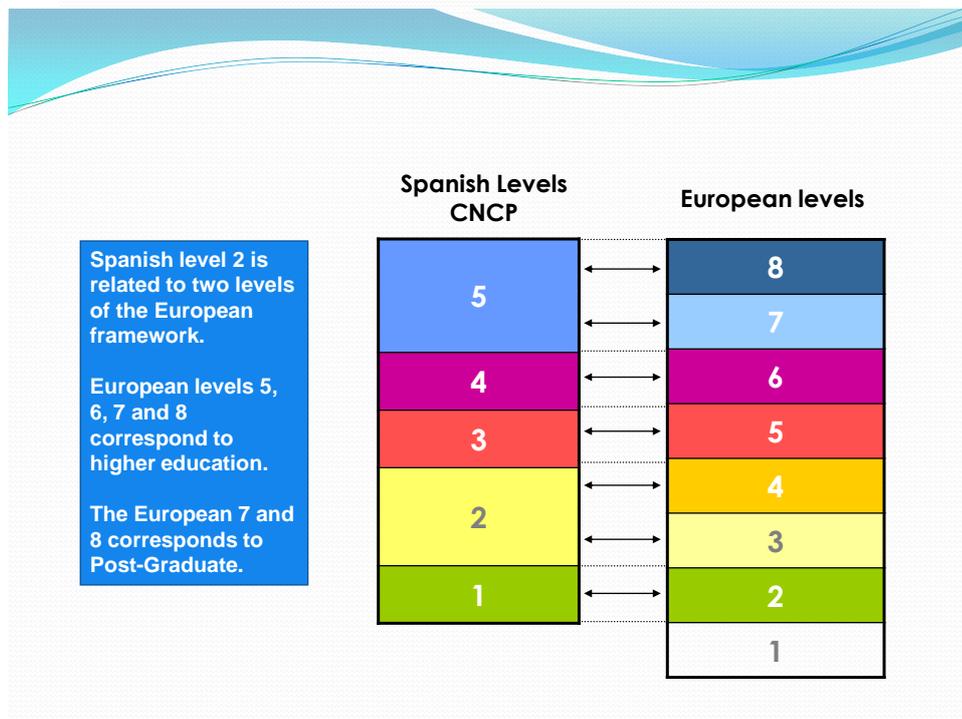
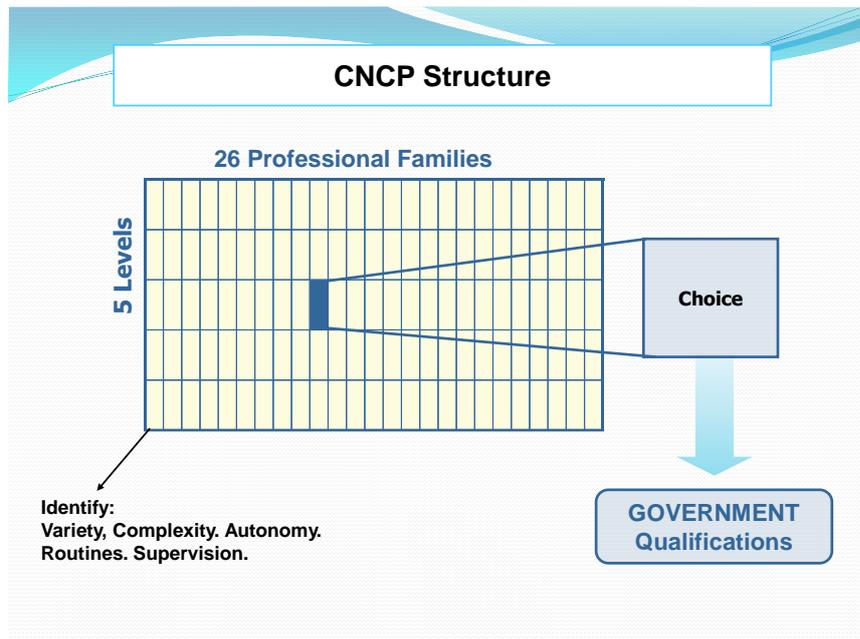
Direzione: Ministero dell'Istruzione e Dipartimenti dell'Istruzione delle regioni

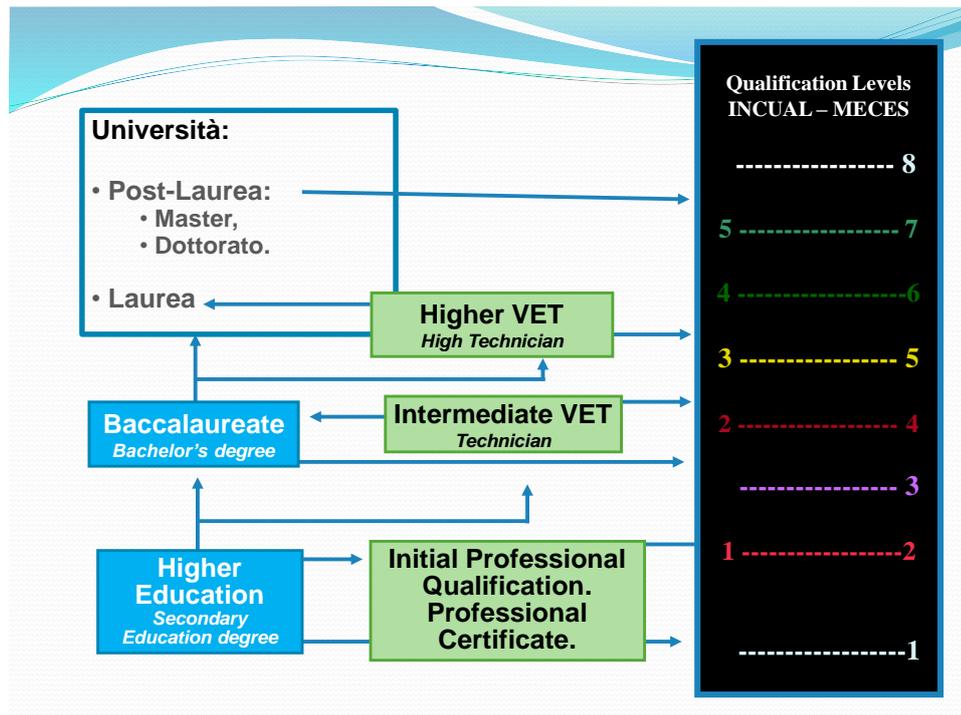
Sono oltre 150 i corsi di FORMAZIONE tra le 26 famiglie professionali, con contenuti teorici e pratici, adeguati ai diversi ambiti professionali. All'interno di ogni famiglia professionale ci sono:

Corsi di Formazione Professionale di Base, che portano al corrispondente Diploma Professionale di Base, è obbligatorio offrire questi corsi, e sono gratuiti.

Corsi di formazione di livello intermedio, che portano al Diploma Tecnico e fanno parte della Formazione Secondaria Post-Obbligatoria. È possibile accedere a questi corsi dopo aver conseguito il diploma di istruzione secondaria obbligatoria o aver sostenuto un test (è necessario avere 17 anni).

I corsi di formazione di livello superiore, che portano ad un diploma tecnico superiore, fanno parte dell'istruzione superiore. È possibile accedere a questi corsi dopo aver conseguito il diploma di scuola superiore o aver sostenuto un test (è necessario avere 19 anni). È possibile accedere a questi corsi a 18 anni se si dispone di un grado intermedio relativo al grado superiore a cui si desidera accedere. Dopo aver terminato questi studi, puoi accedere all'Università senza sostenere l'esame di ammissione.





Cicli formativi nel settore Ospitalità

Tecnico in Cucina e Gastronomia - 2000 ore in cui si insegna come eseguire compiti come la pre-produzione, la preparazione, la conservazione, la presentazione e il servizio di tutte le produzioni culinarie in cucina.

Alto Tecnico in Gestione della Cucina - 2000 ore dove ai tirocinanti viene insegnato come gestire e organizzare la produzione e il servizio cucina, seguendo protocolli di qualità stabiliti e agendo nel rispetto delle norme igieniche, di prevenzione dei rischi sul lavoro e di tutela ambientale.

Modalità 2: FORMAZIONE PROFESSIONALE NON FORMALE (DISOCCUPATI E FORMAZIONE CONTINUA)

Un Certificato di competenza o CERTIFICATO PROFESSIONALE è un certificato ufficiale, rilasciato dall'amministrazione del lavoro competente che riconosce le competenze degli studenti per lo sviluppo di un'attività.

Il Certificato di competenza (Certificato Professionale) è lo strumento di accreditamento formale delle qualifiche professionali del Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali nel campo dell'amministrazione del lavoro, che accredita la formazione per lo sviluppo di un'attività lavorativa rilevante per l'occupazione e garantisce la formazione necessaria per l'acquisizione della stessa, nell'ambito del sistema di formazione professionale per l'occupazione regolato dal Regio Decreto 395/2007 del 23 marzo 2007.

Un certificato professionale definisce un profilo professionale inteso come un insieme identificabile di competenze professionali nel sistema produttivo e riconosciuto e valorizzato sul mercato del lavoro.

Può essere ottenuto attraverso il superamento di tutti i moduli formativi per il certificato professionale, oppure attraverso le procedure per la valutazione e l'accREDITAMENTO delle competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o la formazione non formale.

Può anche essere ottenuto accumulando l'accREDITAMENTO parziale delle unità di competenza che compongono l'attestato professionale.



Obiettivi

- ❖ Identificare le competenze professionali.
- ❖ Articolare la formazione professionale per l'occupazione.
- ❖ Fornire la certificazione professionale con validità nazionale per facilitare la trasparenza sul mercato del lavoro e la mobilità del lavoro.

Caratteristiche:

- ❖ Esistono in Spagna dal 2008
- ❖ Riconoscono un insieme di competenze professionali che consentono allo studente di svolgere un'attività che può essere identificata nel sistema produttivo, senza che ciò significhi una regolamentazione per l'esercizio dell'attività.
- ❖ Sono Certificati ufficiali e validi su tutto il territorio nazionale.
- ❖ Non hanno un valore accademico
- ❖ Essi sono valutati in qualsiasi processo di selezione in quanto si tratta di un documento ufficiale che riconosce le capacità professionali di fronte alla Pubblica Amministrazione e alle aziende private.

Possibile ottenerli in due modi:

- ❖ Superare tutti i moduli che compongono il certificato di idoneità
- ❖ Seguire i passi stabiliti per valutare e riconoscere le competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o modalità di formazione non formale.



Alcuni esempi rispetto al Settore Ospitalità:

Livello 2 – Formazione per Cuoco: 810 ore (730 di teoria + 80 di pratica)

Moduli:

MF0711_2: Sicurezza, igiene e protezione ambientale

MF0259_2: Gastronomia di base e sistemi di approvvigionamento

MF0260_2: Pre-produzione e conservazione del cibo

MF0261_2: Tecniche di preparazione



MF0262_2: Processo di preparazione
MP0017: Pratica professionale (non lavorativa)

Livello 3 – Formazione in Gestione della Cucina e Produzione pasti: 1110 ore (1030 ore di teoria + 80 di pratica)

Moduli:

MF1058_3: Trattamento dei cibi
MF1059_3: Produzione pasti
MF1060_3: Cucina creativa
MF1061_3: Pasticceria
MF1062_3: Sapori del cibo
MF0711_2: Sicurezza, igiene e protezione ambientale
MF1063_3: Offerta Alimentare
MF1064_3: Offerta
MF1065_3: Organizzazione della cucina
MF1066_3: Amministrazione della Cucina
MP0288: Pratica professionale (non lavorativa)

Descrizione del Processo di Valutazione e Validazione

In Luglio 2009, il Consiglio dei Ministri ha approvato un Regio Decreto che stabilisce il processo ed i requisiti per la valutazione e la validazione delle competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o in contesti formativi non formali.

Questo Regio Decreto realizza avvisi pubblici per il riconoscimento delle competenze professionali.

Le persone che partecipano ottengono la certificazione delle unità riferite alla Qualifica Professionale o il Certificato di diploma.

Alla fine del processo, la commissione di valutazione comunicherà alla persona quale formazione complementare dovrà seguire per ottenere la qualifica professionale o il certificato di diploma.

Processo di valutazione e riconoscimento: le fasi

Orientamento. Nella prima fase, un consulente aiuterà e guiderà il candidato nella preparazione dei documenti necessari.

Processo di valutazione. Nella seconda fase, il candidato dovrà dimostrare le competenze professionali per le quali desidera ottenere il riconoscimento. Saranno utilizzati i metodi di valutazione più appropriati per le caratteristiche del candidato e a seconda dell'unità di competenza da valutare.

Riconoscimento delle competenze professionali. Nell'ultima fase, il candidato riceverà un certificato per ciascuna delle unità di competenza che ha superato.



2.2 *Le competenze ed i fabbisogni formativi secondo i datori di lavoro*

Una parte significativa dei datori di lavoro afferma che le persone che gestiscono i ristoranti non hanno una formazione professionale specialistica. Nei casi in cui si è in possesso del livello universitario, esso non è legato al turismo e all'ospitalità.

La maggior parte di essi sottolinea di essersi formati con mezzi propri e dall'esperienza nella gestione delle loro aziende.

Sulla questione di quale formazione sia necessaria per essere un "cuoco", la maggioranza ritiene che la formazione professionale specifica sia necessaria e un terzo aggiunge che per esercitare questa professione sono necessarie conoscenze più approfondite.

Secondo i proprietari di locali e ristoranti, i cuochi nei loro locali dovrebbero 1) conoscere meglio i prodotti alimentari, 2) aggiornarsi con nuove tecniche culinarie, 3) essere creativi e innovativi nelle loro ricette e piatti, 4) essere formati in altri paesi e 5) essere in grado di lavorare di più in team.

I cuochi dovrebbero acquisire le seguenti conoscenze:

- Tecniche di cucina classica
- Nuove tecnologie per la cucina
- Gastronomia internazionale
- Cucina e salute
- Risparmio energetico
- Nuove forme di ristorazione
- il Prodotto alimentare generale
- Riciclo e ambiente
- Tendenze gastronomiche
- Gestione della qualità

Per quanto riguarda i divari tra l'offerta formativa e le esigenze dell'azienda culinaria, le risposte sono piuttosto varie, ma la maggior parte concorda sul fatto che ci sono discrepanze tra le conoscenze e le competenze acquisite e quelle necessarie per il lavoro vero e proprio.

Alla domanda: quanto tempo dovrebbe durare la formazione per diventare Chef, la maggior parte delle risposte è stata, attraverso un corso di formazione professionale o un altro corso di qualificazione professionale per un periodo di 1-2 anni.

Tutti concordano sull'importanza per il personale di cucina di alto livello di avere competenze trasversali per affrontare il proprio lavoro. Sono stati evidenziati i seguenti aspetti:

- autostima
- affidabilità
- creatività
- raggiungimento degli obiettivi
- gestione delle risorse
- gestione del tempo
- lavoro di squadra e collaborazione
- gestione delle risorse
- rispetto delle regole
- gestione dei conflitti



- comunicazione-espressione
- controllo delle relazioni personali
- gestione dello stress

2.3 Conclusioni: formazione di competenze specifiche o formazione di interi ruoli lavorativi

In generale, nei diversi dibattiti e gruppi di lavoro cui hanno partecipato albergatori e insegnanti, si è giunti alla conclusione che è molto più interessante ed efficace formare competenze specifiche piuttosto che formare interi ruoli lavorativi.

Seguendo questa linea, è stata data priorità alle seguenti conoscenze:

- Tecniche di cucina classica
- Nuove tecnologie per la cucina
- Gastronomia internazionale
- Cucina e salute
- Risparmio energetico
- Nuove forme di ristorazione
- Prodotto alimentare generale
- Riciclo e ambiente
- Tendenze gastronomiche
- Gestione della qualità

3. Occupazioni nelle Arti culinarie

3.1 Occupazioni nelle Arti culinarie e standard occupazionali

Il sistema spagnolo raccoglie i seguenti profili professionali superiori del settore cucina/hotellerie:

- Responsabile di Dipartimento
- Chef
- Aiuto chef
- Responsabile di sala
- Responsabile dei Commis di sala

3.2 Tendenze nell'arte culinaria a livello nazionale

Come in altri settori di attività, l'innovazione e la globalizzazione hanno un impatto sull'arte culinaria e sulla ristorazione. Ci sono diverse aree di analisi dei diversi elementi della ristorazione e li raggrupperemo insieme in blocchi.

STRUTTURE E SPAZI DI RISTORAZIONE

Oltre ai modelli tradizionali, nel breve e medio termine stanno emergendo nuovi modelli di business sia per la ristorazione indipendente che organizzata (business group e franchising) rivolti a diversi segmenti di clientela e con offerte differenziate:



- Ristoranti indipendenti e specializzati con un'offerta molto specifica e unica. Cercano di avere un'identità che li differenzia per la diversa lavorazione del prodotto, nuove sensazioni ed esperienze, spazi innovativi per i sensi, anche con scenari a tre dimensioni.
- Ristoranti che si basano su un unico prodotto e di alto livello.
- Si stanno affacciando ristoranti di cucina di paesi lontani, con o senza adattamento ai gusti locali e a nuovi prodotti da scoprire.
- I ristoranti di aeroporti, alberghi e centri commerciali stanno acquistando importanza, sotto forma di concetti gastronomici e di co-branding con la consulenza di chef riconosciuti che danno valore aggiunto a questi spazi.
- Spazi di intrattenimento con la gastronomia come attrazione centrale (aree di ristorazione urbana, cene di cabaret....).
- Ristoranti ultraconvenienti con un approccio veloce e sano e un elevato turnover di clienti.
- Cucine con consegna al consumatore finale, convenienza, comunità o prodotti di Quinta gamma per altre strutture.
- Franchising standardizzato e ristorazione organizzata, come modello scalabile e altamente automatizzato con lavorazioni rivolte ai clienti più esigenti, e con il prodotto, la sua presentazione e i suoi valori nutrizionali adattati al consumatore.

INNOVAZIONE

- I ristoranti cercano di trovare il giusto equilibrio tra l'efficienza apportata dall'innovazione e il tocco personale e umano.
- Una gestione professionale, con strumenti digitali in grado di ottenere e analizzare i dati giusti per le decisioni del ristoratore.
- L'automazione dei processi di movimentazione degli alimenti sostituirà molti lavori che le persone svolgono in cucina e in sala.
- Attrarre e fidelizzare i clienti attraverso i social network. La Business Intelligence ben utilizzata deve essere il giusto data manager, aggiornato con l'integrazione di diversi strumenti di gestione di back e front office.
- La qualità e l'impatto visivo di tutti gli elementi, dalla decorazione degli spazi, all'impiattamento o alla progettazione dei bagni.
- I marchi commerciali riconosciuti dai clienti.

BLOCCO DELL' ALIMENTAZIONE, SOSTENIBILITÀ E SALUTE

- Il cliente appare sempre più esigente in quanto chiede di conoscere l'origine e la tracciabilità dei prodotti.
- Questo cliente privilegia gli aspetti nutrizionali legati alla salute e al benessere, senza dimenticare sapori e sensazioni. Una sfida per i cuochi.
- I consumatori sono sempre più consapevoli della necessità di preservare l'ambiente e di riciclare, ridurre i rifiuti e le rimanenze, ecc.
- L'abuso del consumo di materiali come la plastica ci costringe a ripensare il modo in cui intendiamo gestire il ciclo di vita di alcuni materiali.
- L'incidenza di patologie specifiche nei clienti è in aumento: diabete, celiachia, ipertensione....
- Incidenza di allergeni
- E, in un futuro non troppo lontano, un'alimentazione personalizzata grazie alle biotecnologie

BLOCCO DEL PRODOTTO

- I cosiddetti superalimenti fanno comparsa nelle diete.
- Importanza economica ed ecologica del consumo di prodotti locali (chilometro 0).



- La diminuzione del consumo di carne di bovini da allevamento intensivo a vantaggio di bovini da allevamento estensivo.
- L'inclusione di proteine vegetali.
- L'uso di tutti i prodotti (dalla radice alla foglia nel mondo vegetale e dalla coda al naso nel mondo animale).

BLOCCO DELLE TECNOLOGIE:

- La digitalizzazione e la tecnologia consentiranno una professionalizzazione del business con particolare attenzione alla redditività e alla riduzione dei costi.
- La biotecnologia come alleato per una nutrizione personalizzata
- Facilità nella selezione delle strutture e dell'offerta gastronomica attraverso le tecnologie di comunicazione e la distribuzione immediata degli ordini.
- La robotica è una minaccia per i posti di lavoro tradizionali nel settore alberghiero.
- Dipende dal prestigio dell'istituzione e dalle valutazioni delle reti sociali.
- Nuovi media e strumenti elettronici in cucina

BLOCCO DELLA SPERIMENTAZIONE E DEL TEMPO LIBERO

- La gastronomia si impone come attività per il tempo libero, che amplia l'attenzione al cibo verso l'alimentazione con piacere organolettico.
- Esistono diversi gruppi di consumatori con gusti e obiettivi diversi.
- I consumatori chiedono un modo di mangiare più leggero ma più frequente, adatto ad un ritmo di vita più veloce.
- Una maggiore richiesta di prodotti gastronomici e di esperienze provenienti da altre culture.
- Il piatto come massima attrattiva della ricetta.
- L'incorporazione di ingredienti alla moda, etnici e culturalmente esotici.

BLOCCO DEI NUOVI SPAZI GASTRONOMICI

- Aumento del turismo gastronomico ed importanza della gastronomia nei viaggi.
- I centri in cui i ristoranti stanno assumendo un nuovo ruolo di primo piano stanno guadagnando peso.
- Così come gli aeroporti, le stazioni ferroviarie, ecc. compresi gli alberghi e altre strutture ricettive

3.3 Aggiunta di nuove occupazioni

Nuovi profili professionali legati al cuoco o ad una specializzazione.

- Consulente gastronomico
- Fotografo gastronomico
- Degustatore culinario
- Storico gastronomico
- Critico e comunicatore gastronomico
- Cuochi / consulenti alimentari e sanitari
- Chef di prodotti di quinta gamma
- Dietisti - cuochi



- Supervisorii diretti e dirigenti, lavoratori del settore agroalimentare e della ristorazione
- Cuochi di fast food
- Panificio & Pasticceria / Panettiere / Pasticcere
- Programmatori di intelligenza artificiale per la robotica in cucina
- Cuochi internazionali
- Tecnici nella stampa alimentare 3D
- Specialisti in ristoranti virtuali
- Personal Brand Manager (Branding): responsabile della creazione e del rafforzamento del marchio aziendale, principalmente in ambiente web 2.0.
- Community manager: responsabile della gestione delle comunità virtuali e dei social network a fini commerciali o di marketing.

4. Sfide per l'istruzione superiore e la formazione permanente incentrate sul lavoro

4.1 Il ruolo fondamentale della formazione professionale duale

L'IFP deve essere riconosciuta e promossa per garantire la competitività, e con essa il benessere e la coesione sociale di fronte alle sfide presenti e future (società della conoscenza, economia 4.0, ecc.).

È necessario creare un contesto in cui tutte le parti interessate (amministrazioni, studenti, famiglie, consulenti, agenti sociali, ecc.) siano ben informate sulle opportunità offerte da una formazione professionale di qualità. Attraverso la formazione continua, si adatteranno alle nuove circostanze del mercato del lavoro.

Nella pianificazione dell'IFP devono essere offerti programmi flessibili, tenendo conto delle esigenze dei singoli individui, della comunità e delle imprese.

Una buona politica di comunicazione sociale è indispensabile affinché le famiglie percepiscano l'IFP come un via attraente e concreta per l'inserimento lavorativo e la formazione professionale dei suoi membri.

L'IFP deve tenere conto delle parti sociali, delle imprese, del territorio e delle loro esigenze. Deve essere uno strumento che incoraggi l'incontro tra domanda e offerta.

Le scuole professionali dovrebbero essere gli spazi che rendono possibile la formazione permanente e, in una società globalizzata, l'internazionalizzazione della conoscenza. Sono nodi di trasferimento di tecnologie e conoscenze per ottimizzare le risorse esistenti e rendere la società più competitiva e, allo stesso tempo, più inclusiva.

Formazione Professionale duale in Spagna

L'attuazione in Europa non è uniforme. In paesi come la Spagna è più lenta rispetto alla media dei paesi dell'Europa centrale, laddove la modalità duale per la formazione professionale è favorita dalla tradizione delle corporazioni.

La formazione professionale duale è la parte più recente della formazione professionale in Spagna. È stata istituita con il Regio Decreto 1529/2012, che stabilisce due modalità: alternanza semplice e alternanza duale. Il suo regolamento è stato gradualmente implementato nelle basi della regolamentazione del Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale (ESS/41/2015).

Questa riforma ha innalzato la percentuale minima di tempo nella formazione pratica al livello secondario superiore (formazione professionale di livello medio) dal 20% al 33%.

È ancora troppo presto per valutarne l'attuazione, poiché ci vuole tempo per creare tutte le reti e le strutture di collaborazione. Tuttavia, può essere valutata positivamente, in quanto il numero di studenti che seguono questa modalità aumenta costantemente di anno in anno. Nell'anno accademico 2015-2016 sono stati 784540 studenti nell'istruzione e formazione professionale, il che rappresenta un aumento rispetto all'anno precedente di 35952 studenti (Ministero dell'istruzione).



4.2 Sfide del sistema duale VET

4.2.1 Necessità

L'attuale Formazione professionale deve essere molto vicino alle imprese e alle loro esigenze. Sia la formazione professionale duale che quella tradizionale sono le fondamenta di una formazione professionale di qualità che promuove l'eccellenza e l'occupabilità della popolazione. L'IFP è fondamentale per il futuro e lo sviluppo dei paesi, poiché fa parte della strategia industriale e settoriale. È essenziale che la formazione sia pianificata in collegamento con queste politiche.

4.2.2 Partecipazione

Nell'elaborazione dei modelli formativi, occorre tener presente che i piani di formazione non possono essere elaborati senza le parti sociali, che conoscono la realtà dei settori e delle imprese e possono quindi gestire meglio queste situazioni.

4.2.3 Stabilire le priorità

Ridurre il deficit di competenze che si verifica se l'istruzione professionale o superiore non corrisponde alle esigenze dell'azienda.

È necessario creare aree prioritarie nelle aree previste con la maggiore richiesta di staff e in quelle considerate strategiche dal Governo e dalle parti sociali.

Nei paesi in cui esistono politiche di attrazione e mantenimento dei talenti e una buona offerta di posti di lavoro di qualità, le aziende hanno meno difficoltà a trovare personale qualificato.

4.2.4 Competenze essenziali

Le otto competenze chiave devono essere rafforzate. Pertanto, per rimanere attraente e utile per i giovani, la formazione professionale duale dovrebbe essere orientata all'internazionalizzazione attraverso la globalizzazione e la digitalizzazione.

4.2.5 Eccellenze nella Formazione Professionale duale

La formazione professionale duale deve avere un obiettivo di eccellenza nell'offerta didattica condiviso con l'Università. Deve includere diversi mezzi e risorse didattiche di qualità, come l'offerta formativa tradizionale con strutture adeguate e rinnovate, l'offerta formativa online o mista con la formazione frontale, risorse Open, formazione in azienda, ecc.

Recentemente, alcune università stanno accettando studenti della formazione professionale di livello superiore, ai quali convalidano i crediti. In gastronomia questa opzione è ridotta a causa dello scarso numero di facoltà di gastronomia in Spagna.

4.2.6 E-training e metodologie flessibili

Sono in corso di convalida anche i crediti per quelle persone che, a causa di problemi economici o di tempo, potrebbero continuare ad essere formate con l'e-learning. Si tratta di una modalità di studio che offre opportunità di formazione e di apprendimento in modo aperto se utilizzata correttamente, e può essere convalidata anche dalle università.

4.2.7 L'agilità della Formazione Professionale duale

Una delle sfide della formazione professionale duale è quella di essere agile e adattabile alle esigenze delle imprese sin dalla progettazione fino al loro adeguamento per cambiamenti.

È necessaria la partecipazione dell'amministrazione scolastica, dell'amministrazione del lavoro con le imprese, dei centri di formazione in collaborazione con i settori produttivi e le parti sociali per individuare i bisogni del territorio.

Dinamismo e adattamento devono essere le caratteristiche principali del sistema duale in un ambiente in continua evoluzione.

4.2.8 Dual vocational training and SMEs

L'OCSE, nella sua "Diagnostic Report on Skills Strategy: Spagna 2015", sottolinea che un fattore che limita la competitività in Spagna può anche essere la sua percentuale relativamente alta di imprese molto piccole, che riduce l'innovazione e la produttività.

Le imprese spagnole devono affrontare una serie di ostacoli all'innovazione, come i bassi tassi di imprenditorialità e l'accesso limitato al capitale di rischio.

Per lo stesso motivo, il nuovo sistema duale di formazione professionale presenta difficoltà di attuazione, dato che la Spagna ha il 90% delle PMI e poche infrastrutture iniziali.



4.2.9 Tutor Specializzati

Una formazione professionale duale di qualità sarà possibile solo se l'orientamento professionale e accademico sarà migliorato in tutte le fasce d'età con un tutoraggio professionale e adeguato sia a scuola che sul posto di lavoro. Per questo motivo, riteniamo necessario che si svolgano corsi di formazione specifici e che vi sia un vero e proprio coordinamento tra i due settori: istruzione e lavoro.

Questo sarà possibile solo se l'orientamento professionale e accademico sarà migliorato in tutte le fasce d'età attraverso un tutoraggio professionale e adeguato sia nel centro formativo che sul luogo di lavoro. Per questo, è necessario che questi tutor dei centri e delle aziende facciano corsi di formazione specifici, così come che i campi dell'istruzione e del lavoro siano coordinati di conseguenza.

4.2.10 Formazione continua e piani di carriera

La formazione Duale deve essere un piano di carriera per tutta la vita professionale. Se i lavoratori hanno avuto una buona e solida formazione professionale iniziale, la formazione continua sarà ottimizzata in seguito.

È difficile sostenere che una persona che ha completato solo l'istruzione e formazione professionale iniziale abbia un lavoro garantito per tutta la vita. A tal fine, occorre aumentare la consapevolezza della necessità dell'apprendimento permanente, legata ai continui cambiamenti e trasformazioni dell'ambiente di lavoro.

4.2.11 Gli studenti

Questo è il fattore fondamentale per il successo o il fallimento del sistema.

È molto importante migliorare l'immagine e la percezione sociale della VET per attrarre gli studenti necessari sul territorio e motivarli a partecipare.

La VET deve essere la rete di sicurezza contro la precarietà, una valida opzione formativa e lavorativa per persone con competenze e capacità.

Si tratta quindi di giovani che aspirano ad ottenere un livello più elevato di qualificazione e di studi.

5. Partecipazione dei governi e altri gruppi di stakeholders

5.1 Il ruolo dei policy makers e delle Istituzioni VET

I regolamenti sono elaborati dalle amministrazioni pubbliche dell'istruzione e del lavoro senza la partecipazione o il consenso delle parti sociali.

Le camere di commercio sono le uniche parti sociali coinvolte nell'apprendistato. La nuova legge delle Camere di Commercio le definisce come uno degli assi strategici delle Istituzioni dell'apprendimento basato sul lavoro. Pertanto, le Camere di Commercio sono attori necessari in quanto:

- Sono una struttura che opera in una rete strutturata con più di 400 punti di supporto (sedi, delegazioni, antenne, incubatori, vari punti di informazione,).
- Hanno un'ampia conoscenza del tessuto produttivo.
- Hanno già sviluppato esperienze simili, coordinando la formazione sul posto di lavoro per gli studenti della formazione professionale.

I compiti che le Camere possono sviluppare nel sistema dell'apprendistato sono:

- Coordinare il sistema, fornire informazioni e offrire raccomandazioni per il suo corretto funzionamento.
- Facilitare il collegamento dei centri di formazione con le imprese e sostenerle dal punto di vista tecnico, pedagogico, ecc.
- Offrire servizi, documentazione, materiale formativo e di formazione per i tutor aziendali.
- Contribuire a migliorare le condizioni giuridiche e pratiche della formazione professionale all'interno dell'azienda.



- Trasmettere alle autorità pubbliche gli interessi e le richieste delle imprese in materia di politica dell'istruzione o della formazione.

- Valutare la qualità del sistema e il raggiungimento dei suoi obiettivi.

La loro esperienza rafforza il Sistema per:

1. Identificazione dei settori
2. Diffusione e sensibilizzazione
3. Raccolta e catalogazione delle aziende
4. Intermediazione, consulenza e gestione amministrativa
5. Metodologia per il tutoraggio e la formazione dei tutor in azienda.

5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri stakeholders

La partecipazione delle parti sociali avviene in qualità di organi di consultazione e di accordi generali, ma la loro competenza nella creazione di norme è molto limitata nel sistema di istruzione formale spagnolo.

Nel sistema della formazione professionale e della formazione continua le parti sociali hanno un ruolo più importante soprattutto con la partecipazione alla Fondazione statale per la formazione e l'occupazione.

La Fondazione aiuta i datori di lavoro e i lavoratori a migliorare le competenze che li preparano ai cambiamenti nel mercato del lavoro e nei settori produttivi, favorendo l'accesso a una formazione gratuita e di qualità per tutti i lavoratori (occupati e disoccupati).

Agisce in accordo con le finalità della Fondazione Statale (Fundae) dettagliate nello Statuto (art. 8), sviluppando le funzioni previste dalla Legge 30/2015, del 9 settembre, che regola il Sistema di Formazione Professionale sul posto di lavoro e quelle contenute nell'Accordo di Collaborazione firmato con il Servizio Pubblico Statale per l'Impiego.

Ogni anno la Fondazione redige un "Piano d'azione annuale (2019)" in cui sono indicate le principali linee di attività e vengono pubblicati i rapporti di attività, l'ultimo dei quali è il Rapporto di attività 2016.

Attività gestite

Collabora con il Servizio Pubblico per l'Impiego nella gestione delle iniziative formative che compongono il Sistema Formativo e supporta le attività di valutazione, monitoraggio e controllo, nonché l'implementazione di sistemi telematici per il loro sviluppo ed esecuzione:

- Formazione programmata dalle aziende per i propri lavoratori.
- Formazione offerta dalle amministrazioni competenti per i lavoratori dipendenti.
- Voucher di formazione individuale.
- Progetti per i giovani al di sotto dei 30 anni.
- Orientamento e attenzione agli utenti e alle aziende.
- Attività di ricerca e divulgazione.

Per l'analisi dell'evoluzione e dei risultati della formazione, la Fondazione dispone di un sistema di raccolta dati e studi che consentono la pianificazione della domanda formativa, le previsioni settoriali e territoriali e la valutazione dei risultati e della qualità.

La Fondazione, nella sua strategia di relazione e comunicazione, organizza e partecipa a forum nazionali e internazionali relativi alla formazione. Inoltre, realizza eventi e altre attività di divulgazione per garantire la partecipazione e l'accesso delle imprese e dei lavoratori alla formazione.



6. Temi chiave secondo gli esperti nazionali

6.1 Forze

Negli ultimi anni la pubblica amministrazione sta regolando le occupazioni in Spagna attraverso l'Istituto Nazionale delle Qualifiche e Certificati di Professionalità.

I sottosistemi di formazione professionale sono stati integrati in un unico sistema basato sulle competenze professionali.

In Spagna esiste un'imposta speciale pagata dalle imprese che permette di finanziare la formazione dei lavoratori e delle imprese, oltre ai fondi pubblici della pubblica amministrazione.

Esiste uno speciale contratto di formazione per promuovere la formazione duale con apprendistato in un centro di formazione e in azienda. Alle imprese vengono offerti vantaggi fiscali e previdenziali.

La gastronomia e la ristorazione in Spagna è un settore in crescita e ha bisogno di nuovi professionisti ben formati.

Esistono centri di formazione pubblici e privati con adeguate strutture autorizzate dall'amministrazione.

6.2 Debolezze

- Scarso coinvolgimento degli attori principali.
- Scarso riconoscimento sociale e lavorativo delle qualifiche ottenute nel sistema di formazione professionale formale e ancor meno nel sistema di formazione professionale.
- Le qualifiche di IFP non sono prese in considerazione nella maggior parte dei contratti collettivi stipulati dai lavoratori e dalle imprese per ottenere una retribuzione più elevata.
- Scarso conoscenza dei certificati di professionalità sul posto di lavoro, soprattutto da parte delle PMI.
- Scarso consapevolezza della necessità culturale di formazione continua da parte dei lavoratori.
- Contratti di lavoro precari e alto turnover dei lavoratori tra aziende anche di settori diversi.
- Alto numero di stabilimenti con un basso livello di qualità e un'offerta culinaria ridotta.
- Conflitti relativi al tempo dedicato alla formazione durante l'orario di lavoro o al di fuori della giornata lavorativa.
- Il contratto di formazione ha una forte burocrazia. I certificati di professionalità standardizzano i percorsi formativi, ma non sono flessibili e vengono imposti a tutti i lavoratori di tutti i tipi di ristorazione.
- Carezza di centri pubblici e privati ben attrezzati
- Difficoltà nel reperire insegnanti che soddisfino le esigenze delle pubbliche amministrazioni in termini di qualifiche richieste per l'esercizio della professione.
- Ridotta offerta educativa a libello universitario in gastronomia e cucina

7. Sintesi dei risultati e conclusioni

Come mostrato in precedenza, grazie al Programma Nazionale di Formazione Professionale approvato nel 1993, e successivamente al Nuovo Programma Nazionale di Formazione Professionale approvato nel 1998, la Spagna si è molto evoluta negli ultimi anni. Permette ai lavoratori di convalidare le competenze acquisite tramite l'esperienza pratica, rende possibile l'accreditamento della formazione acquisita e aumenta le possibilità di formazione professionale a distanza per conciliare meglio il lavoro con la partecipazione a diversi processi formativi.

La formazione professionale duale è meno sviluppata in Spagna rispetto alla media dei paesi dell'Europa centrale, per cui si possono e si dovrebbero fare molti progressi in questo settore, come mostrato sopra.

Nelle arti culinarie, anche se ci sono moduli per il cuoco e un modulo speciale per la gestione della cucina, avere un modulo completo per lo chef sarebbe molto apprezzato e necessario.



Potrebbe racchiudere tutte le competenze che abbiamo già citato e dovrebbe prestare una reale attenzione ai bisogni che vengono sottolineati dai datori di lavoro del settore dell'ospitalità, poiché tutti concordano sul divario tra l'offerta formativa e le esigenze dell'impresa culinaria.

Occorre sottolineare i punti di forza sopra citati per progredire in questo settore e raggiungere un sistema di formazione professionale più avanzato.

Bibliografia:

- 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>



Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET FRANCIA



Indice:

1.1 Cenni al Sistema VET Nazionale	56
1.1.1 La Formazione professionale iniziale.....	56
1.1.2 Apprendistato.....	56
1.1.3 I programmi per la Formazione continua.....	57
1.2 Architettura delle qualifiche professionali chiave.....	57
2. Competenze richieste per un Cuoco Esecutivo/Chef.....	58
2.1 L'offerta formativa	58
2.1.1. Diploma e certificati esistenti.....	58
2.1.2. L'offerta formativa	60
2.1.2.1. Formazione professionale iniziale	60
2.1.2.2. Formazione professionale continua.....	60
2.2 Fabbisogni formative e di competenze espresso dai datori di lavoro	62
2.2.1 I fabbisogni	62
2.2.2 Difficoltà nel reclutamento	62
2.2.3 Competenze chiave soft	63
2.3 Conclusioni: Formazione di competenze specifiche o di interi ruoli lavorativi.....	64
3. Occupazioni nell'Arte Culinaria	64
3.1.1. Difficoltà nel reclutamento di alcuni profili.....	66
3.1.2. Occupazione per profilo	66
3.1.3. Assunzioni per i vari profili	67
3.2 Trend nell'arte culinaria a livello nazionale.....	67
3.3 Aggiungere nuove occupazioni	68
4. Sfide per l'istruzione superiore e la formazione permanente incentrate sul lavoro	68
4.1 Istruzione Superiore, EQF 5	68
4.2 Istruzione Superiore, EQF 6	69
4.3 Istruzione Superiore, EQF 7	69
5. Partecipazione dei governi e altri gruppi di stakeholders	69
5.1 Il ruolo dei policy makers e delle Istituzioni VET	69
5.1.1 Il ruolo dei policy makers	69
5.1.2 Il ruolo delle Istituzioni VET	70
5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri stakeholders.....	70
5.2.1 Il Ruolo nell'elaborazione delle qualifiche	70
5.2.2 Il ruolo nel processo di certificazione.....	71



5.3 La riforma in corso.....	71
5.3.1 Riforma della formazione iniziale e dell'istruzione	71
5.3.2 Riforma della Formazione continua	72
6. Temi chiave secondo gli esperti nazionali	72
6.1 Punti di forza	72
6.2 Punti di debolezza	72
7. Sintesi dei risultati e conclusioni	72
Bibliografia:.....	73



1. Introduzione

Questo rapporto si basa su: 1) ricerca e revisione dei dati (in WP2, A1 - Indagine sul profilo delle attuali professioni, qualifiche e offerta formativa nelle arti culinarie e nella gastronomia nei paesi partner e nell'UE); 2) Focus group (in WP2, A2 - Scrutinizing business' assessment of the existing VET qualifications in culinary arts through focus-group discussions in each country); 3) un sondaggio online con i temi discussi durante i focus group, rivolto ai ristoranti gastronomici di tutta la Francia con 62 risposte di ristoratori e chef.

1.1 Cenni al Sistema VET Nazionale

Il Sistema Francese

Organizzazioni del Sistema VET

Il sistema VET comprende la formazione iniziale, compreso l'apprendistato, e la formazione permanente per adulti e giovani già attivi nel mondo del lavoro. Dal 2009 ogni lavoratore ha diritto ad una qualifica professionale. In virtù di questo diritto, ognuno, indipendentemente dal proprio status, deve poter scegliere un corso di formazione che gli consenta di progredire nella carriera di almeno un livello, acquisendo una qualifica corrispondente alle esigenze di breve o medio termine dell'economia. Questa qualifica può essere una certificazione regolamentata, riconosciuta nelle classificazioni del settore professionale, o un certificato di qualifica in un settore professionale o intersettoriale. Lo Stato è l'unico organismo in grado di creare certificazioni accessibili dalla formazione iniziale. Tutte le qualifiche create dallo Stato sono accessibili anche attraverso l'apprendimento permanente e la convalida dell'apprendimento precedente.

Oltre alle certificazioni statali, esistono altre possibilità di formazione che portano ad una valutazione che può essere vista come certificazione. Al contrario delle certificazioni statali, le altre certificazioni sono create, riconosciute e rilasciate da diversi enti, e alcune di esse possono essere ottenute solo attraverso un corso di formazione (cfr. pag. 8). In altre parole, le modalità di accesso alle diverse qualifiche sono flessibili. L'accesso è possibile attraverso il sistema di istruzione iniziale, ma anche attraverso l'apprendimento permanente. Va notato che una qualifica acquisita attraverso l'apprendimento permanente avrà esattamente lo stesso valore di una qualifica ottenuta nell'istruzione iniziale.

Il sistema di istruzione e formazione professionale si riferisce a diversi livelli di formazione. Esso inizia a partire dalla scuola secondaria superiore e continua fino al livello superiore. Ogni percorso prepara gli studenti a superare un esame per ottenere una certificazione.

1.1.1 La Formazione professionale iniziale

La formazione professionale iniziale comprende vari livelli di formazione, dal livello secondario inferiore fino al livello superiore. Diversi ministeri sviluppano e rilasciano qualifiche, ma nel settore dell'ospitalità, il ministero dell'istruzione svolge un ruolo chiave. Tutti i titoli di studio rilasciati dallo Stato sono permanentemente validi e riconosciuti a livello nazionale.

La formazione iniziale è destinata ai giovani che desiderano apprendere le basi di un settore professionale e orientarsi verso una professione. Fornisce le competenze e le conoscenze richieste e porta ad un certificato. Dopo la scuola secondaria, gli studenti possono preparare un certificato di competenze professionali (CAP) o un diploma di maturità professionale. Il CAP conduce principalmente alla vita lavorativa, mentre la maturità professionale permette di lavorare o di continuare a studiare in una sezione tecnica superiore.

1.1.2 Apprendistato

Un apprendista è definito come un giovane professionista che segue un corso che alterna una formazione basata sul lavoro (su un posto di lavoro reale) e una formazione scolastica. Gli apprendisti (o il loro tutore legale) firmano un contratto di lavoro con un datore di lavoro. L'apprendistato dà accesso a tutti i livelli di certificazione professionale, dall'istruzione secondaria a quella superiore, attraverso contratti successivi o attraverso ponti con i corsi di istruzione



superiore scolastica. Dal 2019, gli apprendisti possono avere fino a 30 anni (anziché 25 anni come in precedenza).

1.1.3 I programmi per la Formazione continua

Contratto di sviluppo professionale

Il contratto per lo sviluppo professionale è anche un contratto di formazione studio-lavoro, che combina la formazione pratica in relazione alla qualifica prevista e la formazione teorica in un ente formativo. Si tratta di un contratto di lavoro sovvenzionato.

Progetto di transizione professionale

Il progetto di transizione professionale, precedentemente noto come congedo di formazione individuale, permette ai dipendenti di essere assenti dalla loro posizione al fine di formarsi, qualificarsi, evolversi o riqualificarsi. È aperto a determinate condizioni e viene concesso su richiesta al datore di lavoro. Il dipendente è pagato per la durata della formazione.

Piano Aziendale per lo Sviluppo delle skills

Il datore di lavoro deve garantire che i suoi dipendenti si adattino alla loro posizione di lavoro e mantengano la capacità di tenersi il loro posto di lavoro, in particolare alla luce degli sviluppi tecnologici.

Conto Formazione Personale

Il conto formazione personale può essere utilizzato dai dipendenti, nel corso della loro vita lavorativa, per seguire una formazione qualificante. Dal 2019 è calcolato in euro e non più in ore (500 euro all'anno e 800 euro per i meno qualificati) e può essere accumulato per dieci anni.

Corsi finanziati dalla Regione

Si tratta di corsi che conducono e preparano alle qualifiche, corsi di sviluppo professionale si rivolgono principalmente a chi cerca lavoro, a volte anche a chi già lavora.

Corsi finanziati dai job centre locali

Si rivolgono a chi è alla ricerca di lavoro e possono finanziare corsi di qualificazione, sviluppo professionale o aggiornamento professionale.

1.2 Architettura delle qualifiche professionali chiave

Il Ministero dell'Istruzione è il principale fornitore di qualifiche professionali nel settore culinario, classificate dal livello 3 al livello 5 del Quadro europeo delle qualifiche (EQF). Sono di livello nazionale e sono iscritti per legge nel Registro Nazionale delle Certificazioni Professionali (RNCP).

Le qualifiche professionali descrivono le competenze professionali e generali, nonché le conoscenze associate, rispetto ad una stessa architettura:

- Un quadro di riferimento per le attività professionali che è alla base del diploma professionale. Descrive le attività e i compiti svolti, specifica le condizioni in cui si svolgono e i risultati attesi sul posto di lavoro.
- Il quadro di certificazione, basato sull'analisi delle attività professionali, descrive le competenze professionali e le conoscenze associate che il candidato deve padroneggiare al termine del corso per ottenere il diploma. Per ogni competenza, specifica le prestazioni attese e i dati o le condizioni di realizzazione per l'implementazione stessa.
- Blocchi di competenza che contengono le capacità professionali e generali con le conoscenze associate (ogni blocco di competenza corrisponde ad un'unità di certificazione). I candidati che si preparano all'esame del Certificato di capacità professionale (CAP), del diploma di maturità professionale o del certificato di tecnico avanzato (BTS) attraverso la formazione continua o la convalida di esperienze precedenti, ottengono certificati che riconoscono l'acquisizione di blocchi di competenze quando convalidano le unità corrispondenti.



- Le procedure di certificazione: definizione dei test, delle unità che costituiscono il diploma e del regolamento d'esame che include metodi di valutazione in base allo status dei candidati (studenti, apprendisti, formazione permanente). Le unità possono essere valutate durante la formazione o con una valutazione finale.
- Periodi di formazione sul posto di lavoro: ad eccezione del certificato di tecnico avanzato, per il quale sono previsti stage obbligatori, la formazione in azienda è obbligatoria per tutte le qualifiche professionali. La sua durata varia da 12 a 22 settimane a seconda del titolo di studio. Vengono descritti gli obiettivi e le procedure di valutazione.
- Percorsi di accesso e percorsi di formazione: I diplomi professionali sono preparati attraverso la formazione professionale iniziale (con status accademico di studente o attraverso l'apprendistato). Possono essere preparati anche attraverso la formazione continua (apprendimento permanente). Inoltre, attraverso la convalida dell'apprendimento precedente, può ottenere, per una durata minima di un anno, tutta o parte della qualifica, chiunque possa dimostrare di avere un'attività retribuita, autonoma, volontaria o professionale direttamente collegata al contenuto della certificazione.

2. Competenze richieste per un Cuoco Esecutivo/Chef

2.1 L'offerta formativa

2.1.1. Diploma e certificati esistenti

Ci sono quattro diplomi nazionali sotto il Ministero dell'istruzione che preparano per la professione di cuochi:

- Certificato di abilità professionale come cuoco (EQF Livello 3), ovvero il diploma di base (la maggior parte degli Chef hanno iniziato con questo diploma e hanno ottenuto posizioni più elevate attraverso periodi di lavoro in diversi ristoranti con diverse specialità e corrispondenti a standard di livello superiore. Due certificati complementari "Light cooking art" o "Cook for desserts in restaurants" (un anno) possono essere rilasciati successivamente.
- Diploma Professionale di cuoco (EQF Livello 4)
- Certificato Professionale in Arti Culinarie (EQF Livello 4) che garantisce un "cuoco altamente qualificato" che padroneggia le tecniche professionali di cottura, in grado di accompagnare l'evoluzione dell'attività e di avere una visione prospettica della professione. Opera nel settore della ristorazione, puntando su prodotti crudi e freschi, know-how culinario, creatività e alimentazione equilibrata. Può dirigere uno o più assistenti e si suppone che lavori in un ristorante. Questo diploma non è accessibile attraverso la formazione iniziale. Il numero minimo di ore di formazione per preparare questo diploma in formazione continua è di 400 ore e 240 ore se la persona ha un diploma di maturità professionale.
- Certificato di tecnico avanzato specializzato in alberghi e ristoranti (opzione gestione delle unità di produzione culinaria) (EQF livello 5). Questo diploma è stato progettato per consentire ai beneficiari di occupare la posizione di chef.

Inoltre, nella banca dati nazionale sono iscritti anche cinque titoli di studio

- Titolo professionale di cuoco. E' una certificazione settoriale gestita dalla Filiale Professionale Alberghi e Ristoranti. La certificazione è fornita da Certidev (<http://www.certidev.com>). Si rivolge solo alle competenze professionali di base. (EQF livello 2)
- Certificato di qualifica professionale di cuoco, preparato dall'AFPA, l'organizzazione di formazione sotto l'ala del Ministero del Lavoro. (EQF livello 2)
- Laurea professionale di primo livello "Arti culinarie e arti della tavola" (EQF Livello 6)
- Corso di laurea in Arti Culinarie e Imprenditorialità (cucina o pasticceria) preparato e fornito da Ferrandi Paris. (EQF livello 6)



- Manager in cucina e catering fornito da Paul Bocuse Institute. (EQF livello 6)

Sintesi delle Qualifiche

	Quando (in IEFP se applicabile)	Durata	Diploma	Livello ISCED 15	Livello EQF	ECTS
Diplomi nazionali	Livello Secondario (Età 14)	2 anni dopo la scuola secondaria nella formazione iniziale	Certificato di competenze professionale come cuoco	2	3	
	(Età 16)	+ 1 anno*	Certificato Complementare "Light cooking art"	2	3	
			Certificato Complementare "Cook for desserts in restaurants"	2	3	
	Livello Secondario (Età 14)	3 anni dopo la scuola secondaria nella formazione iniziale. 1100 ore con contratto di Sviluppo professionale 1365 ore in apprendistato	Diploma professionale di Cuoco	3	4	
	Min. 5 anni di esperienza di lavoro (2 anni se già in possesso di un diploma)	400 ore 240 ore per possessori di un diploma professionale	Certificato Professionale in Arti Culinarie	4	4	
	Livello Terziario (Età 17)	2 anni dopo diploma professionale nella formazione iniziale 1100 ore con contratto di Sviluppo professionale 1365 ore in apprendistato	Diploma di tecnico avanzato specializzato in alberghi e ristoranti (opzione gestione delle unità di produzione culinaria)	5	5	120
Diplomi Universitari	Livello Terziario	1 anno dopo Diploma di tecnico avanzato	Licenza professionale di primo livello "Arti culinarie e arti della tavola"	6	6	180

¹⁵Classificazione internazionale standard dell'istruzione (2011)



	Livello Terziario	18 mesi (dopo la licenza eq. Laurea)	Master in leadership in cucina e innovazione	7	7	300
Altre certificazioni RNC ¹⁶	Livello Secondario (non accessibile in formazione iniziale)	Min. 6 mesi	Certificato di qualifica professionale come cuoco	2	-	
	Livello secondario (non accessibile in formazione iniziale)	1120 ore	Titolo professionale di cuoco	2	3	
	Livello Terziario	3 anni dopo la Laurea	Manager in cucina e catering	6	6	180
	Livello Terziario	3 anni dopo la Laurea	Corso di laurea in Arti Culinarie e Imprenditorialità (cucina o pasticceria)	6	6	180

2.1.2. L'offerta formativa

La maggior parte dei diplomi e dei certificati può essere preparata in vari modi, nella formazione iniziale come studente o attraverso l'apprendimento basato sul lavoro nell'ambito di un contratto di apprendistato o professionalizzante. Diversi centri di formazione pubblici e privati offrono corsi a tale scopo. La maggior parte dei diplomi e dei certificati può anche essere preparata senza formazione formale mediante domanda individuale o attraverso la convalida dell'esperienza precedente.

2.1.2.1. Formazione professionale iniziale

La preparazione del CAP dura due anni in una scuola professionale. Gli studenti frequentano corsi teorici, svolgono attività pratiche, in workshop e laboratori di cucina. Un periodo di 12-16 settimane in azienda è obbligatorio per rafforzare la professionalizzazione della formazione. La preparazione alla maturità professionale dura tre anni ed è organizzata secondo gli stessi principi. Gli studenti seguono corsi di francese, geografia-storia, educazione morale e civica, matematica, lingue straniere, sport, arti e, a seconda delle specialità, scienze fisiche e chimiche o una seconda lingua.

2.1.2.2. Formazione professionale continua

In Francia, il mercato della formazione è libero. Ciò significa che gli organismi di formazione non hanno l'obbligo di consultare lo Stato sul modo in cui costruiscono i loro corsi e/o qualifiche.

Ci sono migliaia di organismi di formazione permanente. Il 97% di essi è nel settore privato (società a scopo di lucro, società senza scopo di lucro e singoli fornitori). Gli enti pubblici e semipubblici sono meno numerosi: rappresentano solo il 3% degli erogatori. Tuttavia, hanno formato il 14% delle persone. I principali enti pubblici o semipubblici coinvolti nei programmi di apprendimento permanente nel settore culinario sono:

- Il GRETA (GRoupements d'ETAbissements - gruppi di istituti di istruzione pubblica) creati dal Ministero dell'Educazione Nazionale.

¹⁶Repertorio francese delle certificazioni professionali



- AFPA (associazione nazionale per la formazione professionale degli adulti) che fornisce prevalentemente formazione a chi cerca lavoro, utilizzando fondi regionali o governativi per il conseguimento delle qualifiche professionali rilasciate dal ministero del Lavoro (livello 2).

L'offerta di formazione permanente parte da brevi moduli di formazione di un giorno, mirati a competenze specifiche, fino alla preparazione di qualifiche riconosciute a livello nazionale (a tutti i livelli dell'EQF).

Sintesi delle qualifiche, preparazione e certificazione

Qualifiche	Condizioni per l'accesso				
	Formazione Iniziale	Apprendimento	Formazione e continua	Domanda individuale	Validazione esperienza pregressa
Certificato di competenze professionale come cuoco <i>Certificato dal Ministero dell'Istruzione</i>	X	X	X	X	X
Certificato Complementare "Light cooking art" <i>Certificato dal Ministero dell'Istruzione</i>	X	X	X	X	X
Certificato Complementare "Cook for desserts in restaurants" <i>Certificato dal Ministero dell'Istruzione</i>	X	X	X	X	X
Diploma professionale di Cuoco <i>Certificato dal Ministero dell'Istruzione</i>	X	X	X	X	X
Certificato Professionale in Arti Culinarie <i>Certificato dal Ministero dell'Istruzione</i>		X	X	X	X
Diploma di tecnico avanzato specializzato in alberghi e ristoranti <i>Certificato dal Ministero dell'Istruzione</i>	X	X	X	X	X
Licenza professionale "Arti culinarie e arti della tavola" <i>Università di Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, CNAM</i>	X	X	X	X	X
Certificato di qualifica professionale come cuoco <i>Comitato nazionale del Lavoro per l'industria alberghiera (Certidev)</i>		X	X	X	X
Certificato di qualifica professionale come cuoco <i>Ministero del Lavoro</i>		X	X	X	X
Manager in cucina e catering	X	X	X	X	X



<i>Paul Bocuse Institute</i>					
Corso di laurea in Arti Culinarie e Imprenditorialità <i>Ferrandi School</i>	X	X	X	X	X
Master in leadership in cucina e innovazione <i>Università Haaga Helia (Finlandia)</i>	X	X	X	X	X

2.2 Fabbisogni formative e di competenze espresso dai datori di lavoro

2.2.1 I fabbisogni

Quasi il 30% degli chef e dei dirigenti ha risposto che i diplomi esistenti tengono conto delle loro esigenze e il 60% in parte.

Secondo lo chef e i gestori dei ristoranti, ciò che manca nel certificato di base (ma fondamentale) delle competenze professionali di cuoco può essere classificato in tre settori:

- Conoscenze e tecniche legate alla preparazione dei cibi: Cucinare in sala da pranzo, Nuove tecniche, Cucinare prodotti freschi di stagione, Allergie, Vegetariano, HACCP, conoscenza dei prodotti, calcolo.
- Conoscenze e tecniche legate al ruolo dello chef: Gestione, Gestione dei costi, Redditività, Organizzazione, CSR, Competenze commerciali.
- Soft skills (autonomia, capacità di comunicazione, capacità di lettura e conversazione, tenacia, vivacità, curiosità, passione, apertura mentale, disponibilità a fare sforzi), Conoscenza del cliente (rispetto del cliente), comportamento corretto.

I datori di lavoro tendono inoltre ad affermare che i beneficiari non hanno esperienza e non sono in grado di adeguarsi alle esigenze di orario giornaliero e ai giorni lavorativi, compresi i fine settimana e i giorni festivi. Dovrebbero essere più adatti all'evoluzione della professione e preparati a superare la barriera tra cucina e sala da pranzo.

Per quanto riguarda le qualifiche di livello superiore, la principale preoccupazione dei cuochi e dei datori di lavoro è la mancanza di pratica in vari ristoranti.

2.2.2 Difficoltà nel reclutamento

Oltre l'80% degli intervistati incontra difficoltà nel reclutamento del personale di cucina, indipendentemente dalla posizione e dal livello di lavoro. Ma queste difficoltà sono generate più dalla mancanza di candidati che dalla mancanza di competenze.

Mentre un cuoco può essere reclutato senza particolari esperienze essendo giovane, per uno chef, i datori di lavoro sono alla ricerca di profili già esperti. La qualifica richiesta, invece, può essere la stessa per entrambi i profili.

Le difficoltà di reclutamento dipendono molto dalla posizione del ristorante. Nelle zone rurali, con un'attività turistica ridotta, con l'assenza di trasporti pubblici, è più difficile che in città o in luoghi altamente turistici dove i ristoranti possono offrire migliori condizioni di lavoro al proprio personale. In generale, vi è una mancanza di candidati, ma il divario è maggiore anche nelle zone rurali, perché vi abitano meno giovani. Le quattro ragioni principali sono le seguenti:

- Mancanza di candidati
- Mancanza di candidati con le giuste competenze (trasversali/soft)
- Il lavoro non è attraente (vincoli di tempo, poco tempo libero) ed è complicato avere una vita sociale.



- Aspettative dei candidati che possono essere troppo elevate in termini di stipendi e di posizione attesa.

Sta accadendo anche che i candidati non hanno una qualifica professionale sufficiente per il lavoro.

I programmi televisivi trasmettono un'immagine sbagliata della professione. Essere chef può far sognare ma la realtà è molto deludente; il modello professionale di cuoco non è "in linea" con le aspettative dei giovani.

Le aspettative dei candidati sono a volte troppo alte: con un diploma di livello 4 o 5 EQF, pensano di poter essere assunti direttamente come chef de partie, ma questo non è possibile, hanno bisogno di acquisire esperienza prima (anche se questi diplomi stanno teoricamente preparando tale posizione lavorativa).

Essendo il settore alberghiero e della ristorazione un settore con difficoltà di reclutamento ma noto come serbatoio di posti di lavoro, questo settore tende talvolta ad attrarre lavoratori che non hanno competenze trasversali adeguate al lavoro. Possono avere difficoltà di comunicazione, problemi comportamentali e di igiene o mancanza di motivazione all'apprendimento, di puntualità, di rispetto per gli strumenti e le attrezzature, di conoscenza generale.

Se è difficile reclutare, è anche difficile trattenerne il personale, che può rapidamente scoraggiarsi. È importante che i datori di lavoro creino un clima di fiducia, rispettino i nuovi dipendenti, siano in grado di valorizzarli e offrano uno stipendio dignitoso quando è possibile.

Quando la difficoltà di reclutamento è legata alla mancanza di preparazione dei candidati, le principali competenze mancanti sono legate alla mancanza di pratica della professione ("Mancanza di immersione nell'azienda", "Pratica culinaria"....) e anche qui gli intervistati tendono a citare atteggiamenti e soft skills ("passione, coraggio, motivazione") o addirittura competenze chiave ("Mancanza di riflessione e conoscenze generali in matematica, francese, lingua straniera") più che competenze professionali fondamentali ("Padronanza delle basi, capacità di lavorare senza cucina industriale", "nessuna competenza per il prodotto grezzo da lavorare dalla A alla Z").

2.2.3 Competenze chiave soft

Per l'80% degli intervistati, uno chef deve possedere competenze non tecniche e soprattutto:

- Gestione del team
- Competenze sociali (competenze umane, capacità di ascolto)
- Pedagogia, capacità di formazione del personale, capacità di trasmettere conoscenze
- Gestione
- Acquisto - gestione dei prodotti - gestione dei costi
- La creatività
- Rapporti con i clienti
- Cultura generale
- Competenze artistiche

La gestione del team, le competenze sociali e gli argomenti inerenti la pedagogia sono i più frequentemente citati.

Sono stati anche menzionati: Vita sana, inglese, storia della cucina, abilità informatiche, abilità commerciali, voglia di imparare, gestione dello stress.

La gestione dei prodotti, gli acquisti, la creazione di liste della spesa (spesso menzionati) potrebbero essere inclusi nelle competenze di base, e lo stesso vale per l'HACCP.



Secondo un'indagine di Pôle emploi, l'agenzia francese per l'impiego (pubblicata nel dicembre 2017) sulle opportunità di lavoro in alberghi e ristoranti, le competenze più richieste dai datori di lavoro sono:

- Rapporti con gli altri
- Disponibilità
- Polivalenza, capacità di lavorare in gruppo, rispetto delle regole e delle istruzioni
- Capacità di gestire lo stress

2.3 Conclusioni: Formazione di competenze specifiche o di interi ruoli lavorativi

È particolarmente importante fornire un'offerta di formazione mirata a interi ruoli lavorativi, in particolare attraverso l'istruzione professionale iniziale, ma anche attraverso programmi di apprendimento permanente. Poiché le qualifiche sono modulari, basate su unità di competenze, possono essere proposte modulo per modulo per la formazione continua.

Moduli più brevi possono anche essere proposti alle imprese nell'ambito di un piano aziendale per lo sviluppo delle competenze, nell'ambito del conto formazione individuale, o nell'ambito di corsi finanziati dalle Regioni o dai centri locali per l'impiego.

Le competenze specifiche che sembrano più importanti per lo chef e i gestori di ristoranti sono:

- Uso di nuove tecnologie in cucina (60% 17)
- Gestione del personale (gestione, motivazione, mantenimento.....) (50%)
- Igiene e sicurezza alimentare (50%)
- Gestione dell'azienda per migliorare le proprie prestazioni (45%)
- Gestione dell'immagine su internet e sui social network (35%)
- Utilizzo di nuovi prodotti (30%)
- Diversificazione dell'offerta (ad es. preparazione di buffet o cocktail) (21%)

Altri moduli suggeriti sono:

- Uso di prodotti freschi
- Storia della cucina, specialità regionali
- Giardinaggio / piante / suolo / prodotti
- Flessibilità, adattamento alle differenze
- Protezione dell'ambiente, riciclaggio dei rifiuti, contesto della pesca
- Utilizzo di prodotti di stagione
- Conoscenza e rispetto del cliente, empatia con il cliente
- Valorizzare i piatti
- Saper stare di fronte al cliente
- Gestione dello stress

3. Occupazioni nell'Arte Culinaria

3.1 Occupations in culinary arts and occupational standards

Le principali occupazioni di cuoco sono:

¹⁷Le percentuali riflettono le citazioni di 57 intervistati a livello nazionale.



- Chef di Cucina
- Sous-Chef o Aiuto Chef
- Chef de Partie
- Assistenti di cucina

Chef di cucina è la persona chiave nel ristorante. Elabora i menu con il responsabile dell'azienda. Gestisce tutto ciò che riguarda la cucina, dalla creazione alla concezione dei piatti, compreso il rispetto delle norme igieniche. Gestisce il team di cuochi e trasmette le sue conoscenze. Supervisiona la fornitura, il costo delle produzioni e il prezzo di vendita.

Sous-chef (or aiuto chef): Ha un ruolo chiave. In caso di assenza, il sous-chef sostituisce lo chef in tutte le funzioni. Come braccio destro dello chef, partecipa all'elaborazione del menù, alla scelta dei fornitori e al controllo delle merci. Di solito è più pratico e coinvolto attivamente nella gestione quotidiana della cucina. All'ombra dello Chef, ha attraversato tutte le postazioni di lavoro prima di diventare secondo con l'obiettivo di diventare Chef. I piccoli ristoranti non hanno un sous-chef, mentre quelli grandi ne hanno diversi.

Chef de partie (o chef di stazione, chef di linea): Lo Chef de partie padroneggia una specialità. Si occupa di cucinare, preparare e fornire uno dei componenti del menu. Può essere carne, pesce o salse. Assicura la fornitura e la qualità dei prodotti nel suo campo. Assistito da assistenti di cucina e apprendisti sotto il suo comando, trasmette loro le conoscenze, prestando particolare attenzione al rispetto delle norme igieniche. Chefs de partie possono essere attivi in varie aree¹⁸:

- Chef macellaio (Boucher) incaricato di preparare carni e pollame prima di recarsi nelle rispettive stazioni, il macellaio può anche occuparsi delle preparazioni di pesce e frutti di mare.
- Chef di pesce (Poissonnier), esperto nella preparazione di piatti a base di pesce, spesso responsabile della macellazione del pesce e della creazione di salse adeguate.
- Fry chef (Friturier) specializzato nella preparazione di cibi fritti.
- Grill chef (Grillardin) padronanza di tutti i cibi che richiedono la cottura alla griglia.
- Pantry chef (Dispensa) responsabile della preparazione di piatti freddi, come insalate e paté.
- Pasticcere (Pâtissier) per i prodotti da forno, pasticceria e dolci. Se necessario, può essere assistito da un aiuto in cucina. Immagina le proprie ricette e le propone allo Chef de Cuisine e al direttore del locale in modo che possano comparire nel menu.
- Chef agli arrostiti (Rotisseur) responsabile della preparazione degli arrostiti e delle relative salse.
- Sauté chef (Saucier o Sauce chef) è spesso il ruolo più rispettato nel sistema a brigata, alle dirette dipendenze del capo chef o sous-chef. Essi sono responsabili per i cibi saltati, ma il loro ruolo più importante è nella creazione delle salse e dei sughi che accompagneranno altri piatti.
- Lo chef di verdure (Entremetier) prepara verdure, zuppe e uova. Gli stabilimenti più grandi possono impiegare più chef per lavorare in questa stazione. Un potager sarebbe incaricato di fare le minestre, e un legumier sarebbe incaricato di preparare qualsiasi piatto di verdure.
- Roundsman (Chef de tournant) si colloca come necessario su tutte le stazioni, piuttosto che avere una specialità specifica.

Assistente di cucina (Commis): è un giovane principiante nel mondo della gastronomia. Partecipa all'elaborazione dei piatti sotto la direzione dello Chef o del Secondo Chef o di uno Chef de Partie. Uno dei compiti principali è quello di preparare in anticipo tutti gli ingredienti utilizzati

¹⁸Tratto dalla gerarchia della cucina, i titoli dei diversi chef spiegati da Nathan Bamsey (Pubblicato il 04 maggio 2017)



per preparare le varie ricette (sbucciare e tagliare le verdure, guarnire, ridurre le salse, preparare i piatti, ecc.)

3.1.1. Difficoltà nel reclutamento di alcuni profili

Per quasi l'80% dei gestori di chef e ristoranti, è difficile reclutare alcuni profili.

Tra le risposte possiamo distinguere:

- Posizioni legate al lavoro in cucina. Se si scompongono le difficoltà ad impiegare gli aiuti in cucina, il primo o il secondo in cucina e il pasticciere sono più difficili da trovare, seguiti dallo Chef de partie. Alcuni hanno detto che è difficile trovare cuochi istruiti con vere basi culinarie e cuochi sensibilizzati alla gastronomia.
- Profili definiti da qualità e atteggiamenti: Persone appassionate / Versatili / Regolarità, puntualità, serietà / Motivato / Flessibile e impegnato / Responsabile / Conoscenza generale, rispetto delle istruzioni, desiderio di migliorare / Profili adattabili.

Alcuni manager affermano anche questo:

- hanno difficoltà ad assumere personale con contratto a tempo indeterminato,
- pochi candidati chiedono un apprendistato

Possiamo anche notare che diversi manager affermano di avere difficoltà a reclutare camerieri.

3.1.2. Occupazione per profilo

Occupati in alcuni profili lavorativi

Profili	Numero di occupati	Meno di un anno in azienda (in %)	Tra 1 e 4 anni in azienda (in %)	Collegamento formazione-lavoro per i giovani lavoratori	Collegamento formazione-lavoro per lavoratori esperti
Assistenti di cucina, commis	106 000	34	30	--	--
Cuoco	222 000	24	30	++	++
Chef	28 000	13	26	++	++
Cameriere	234 000	39	36	--	-
Responsabili di hotels, bars e ristoranti	164 000	nd	nd	-	--
Manager in hotels e ristoranti	50 000	11	30	-	-

Fornti: Insee, Employment Survey 2009-2015, Calculation: Po1e emploi – Metropolitan France
Le cifre in grassetto corrispondono a cifre superiori di almeno il 20% rispetto alla media.



3.1.3. Assunzioni per i vari profili

Ripartizione degli occupati recentemente assunti (da meno di 7 anni in azienda)

Profili	Ripartizione per età			Ripartizione per qualifica			Donne (in %)
	Giovani* (in %)	Età di mezzo (in %)	Over 50 (in %)	Nessuna qualifica	Livello EQF 3 o 4	Livello EQF 5 o superiore	
Assistenti di cucina, commis	42	45	13	42	48	9	59
Cuoco	38	50	12	25	68	6	28
Chef	19	72	9	14	77	10	17
Cameriere	56	36	8	31	57	13	60
Responsabili di hotels, bars e ristoranti	14	62	24	25	51	23	37
Manager in hotels e ristoranti	36	57	7	7	47	46	32

Fpnte: Insee, Employment Survey 2009-2015, Calculation: Po1e emploi – Metropolitan France

* Un occupato giovane è un lavoratore che ha terminato la formazione iniziale da meno di 10 anni.

Le cifre in grassetto corrispondono a cifre superiori di almeno il 20% rispetto alla media.

3.2 Trend nell'arte culinaria a livello nazionale

È difficile distinguere tra tendenze profonde e mode passeggera. Possiamo distinguere:

Trend nel lavoro, generato dalla domanda dei consumatori:

- I clienti sono più sensibili alle questioni sanitarie, alle esigenze dietetiche, all'uso di alimenti vegani, all'uso di prodotti freschi e locali, all'uso di prodotti legati ad un territorio (essendo più "autentici") o ad un produttore.
- Non vogliono aspettare, sono molto impazienti.
- I clienti prestano maggiore attenzione al prezzo.
- Hanno aspettative generate da un over-watching di programmi televisivi dedicati all'arte culinaria. Sono alla ricerca di nuove esperienze e apprezzano i racconti.
- Usano i social media per conoscere i luoghi e commentare i luoghi: molti chef o manager non sono a loro agio nel reagire a feedback negativi inappropriati (alcuni sono davvero sconvolti). Non sono abituati a gestire la loro reputazione elettronica.
- Quello che i clienti possono dire o mostrare sul cibo o sull'esperienza è più importante di quello che mangiano e se possono condividerlo è meglio (ma questo comportamento ha più impatto sulla gestione e sul servizio che sul lavoro in cucina).



Trend nel lavoro, generati dall'ambiente (legislativo, economico....)

- Gli chef si devono adattare alla legislazione e ai bisogni dei clienti rispetto alle allergie. Questo introduce il bisogno di una maggiore flessibilità.
- Globalizzazione, circolazione di prodotti, immagini, e mobilità degli chefs aumenta la contaminazione e l'influenza delle varie tradizioni gastronomiche.
- La maggior parte delle persone non ha la capacità finanziaria per vivere vicino al proprio lavoro, quindi hanno bisogno di pranzare fuori casa. I ristoranti devono fornire un'offerta adeguata (non costosa, veloce e sana). E genera anche nuove occupazioni (camion-ristorante, consegna di pranzi.....) che diventano concorrenti dei ristoranti tradizionali.
- Più in generale, a diversi livelli l'ICT viene utilizzata per gestire la relazione con il cliente (prenotazione, informazione dei clienti, presa ordini....).
- C'è una crescente durezza della relazione con il cliente (e la relazione con i dipendenti) con maggiori conflitti e rischi di procedure legali.
- C'è una tendenza alla riduzione delle attività di cottura, sostituite da procedure di assemblaggio, gestite da protocolli predefiniti. Questa tendenza è spinta in particolare dai franchising.

Trend nel lavoro, generate dallo chef. La maggior parte delle tendenze sono generate da chef creativi che hanno buone capacità di comunicazione e attitudine alla narrazione. La cucina molecolare, molto popolare fino a pochi anni fa, sembra diminuire l'influenza sulla comunicazione.

Tendenze all'espansione dell'ambito della professione (cfr. 3.3)

3.3 Aggiungere nuove occupazioni

La maggior parte delle nuove occupazioni sembra essere marginale e non sfidare il lavoro principale del cuoco, in quanto si basano principalmente sulle soft skills come la comunicazione e la creatività (e non sulle abilità fondamentali di un cuoco). Quindi, non dovrebbero avere un impatto sugli attuali curricula per chef. I bisogni formativi richiesti per le nuove professioni possono essere soddisfatti attraverso brevi moduli specifici, alcuni dei quali sono già offerti da alcune scuole.

4. Sfide per l'istruzione superiore e la formazione permanente incentrate sul lavoro

Nell'ambito del processo di armonizzazione dei programmi di istruzione superiore in Europa, il quadro nazionale per i diplomi di istruzione superiore è strutturato su tre livelli: Laurea triennale, laurea magistrale e dottorato. Tutti questi livelli sono accessibili attraverso un percorso di apprendimento permanente e una formazione basata sul lavoro.

4.1 Istruzione Superiore, EQF 5

Il livello precedente al Bachelor è il diploma di istruzione superiore (EQF livello 5) regolato dal Ministero dell'istruzione: il certificato di tecnico avanzato (BTS) in alberghi e ristoranti. Come altri certificati, può essere preparato seguendo i quattro diversi percorsi formativi (corrispondenti a quattro diversi status giuridici):

- Dopo un programma di formazione iniziale (status di studente)
- Con contratto di apprendistato (status di apprendista)
- Dopo un programma di formazione continua (status di tirocinante)
- Con contratto professionalizzante (status di lavoratore-dipendente)

Può anche essere ottenuto attraverso domanda individuale o attraverso la validazione di esperienze precedenti.



Sebbene lo scopo delle BTS sia l'ingresso immediato nel mondo del lavoro, è comunque possibile proseguire gli studi, in particolare verso un Bachelor professionale.

4.2 Istruzione Superiore, EQF 6

Il Bachelor professionale è un titolo nazionale rilasciato da un'università. È aperto a persone con diploma di maturità, ma anche a coloro che hanno ottenuto un titolo di studio post-diploma, come ad esempio un BTS. Richiede due semestri di studio (un anno) e combina l'apprendimento teorico e pratico, l'apprendimento di metodi e strumenti, un tirocinio di 12-16 settimane e il completamento di un progetto supervisionato da un tutor. Il Bachelor Degree professionale è stato progettato per consentire alle persone di passare direttamente a una professione. Si rivolge alle imprese europee, offrendo un corso di laurea che riflette le esigenze del mercato del lavoro in Europa e alla necessità di nuove qualifiche tra il livello tecnico avanzato e quello avanzato esecutivo a livello di ingegnere.

Nel settore culinario:

- una laurea professionale di primo livello denominata "Arti culinarie e arti della tavola" è rilasciata dalle Università: Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers e dal CNAM.

- La Scuola Ferrandi prepara e rilascia un Bachelor in Arti Culinarie e Imprenditorialità con due specialità (cucina o pasticceria). È l'unica scuola francese nel settore alberghiero e della ristorazione ad offrire bachelor riconosciuti dallo Stato.

Paul Bocuse Institute prepara e rilascia un certificato di livello 6 "Manager in cooking and catering" iscritto nella banca dati francese delle certificazioni.

In un settore limitrofo, c'è la laurea professionale di primo livello chiamata DRACI (Sviluppo e Ricerca in Arti Culinarie Industriali) rilasciata dall'Università Rennes 1.

4.3 Istruzione Superiore, EQF 7

Il Master prevede l'acquisizione di 120 crediti riconosciuti, distribuiti su 4 semestri. È aperto a persone in possesso di una laurea di primo livello o attraverso l'accREDITAMENTO dell'esperienza lavorativa. Il contenuto del corso comprende elementi teorici, metodologici e applicati e, quando richiesto, uno o più stage. Comprende anche un'iniziazione alla ricerca e, in particolare, il completamento di una tesi di laurea o altro lavoro di ricerca originale. Il Master consente l'accesso a lavori di alto livello per persone con cinque anni di formazione dopo il conseguimento del diploma di maturità o l'accesso a ulteriori studi.

Il Paul Bocuse Institute prepara un Master in leadership in cucina e innovazione in collaborazione con la Haaga Helia University in Finlandia. La formazione dura 18 mesi. I corsi sono tenuti in inglese. I prerequisiti sono il possesso dell'equivalente di una laurea professionale di primo livello nel settore dell'ospitalità. I profili cui si rivolge sono: creatori di aziende, sviluppatori di concetti, responsabili ricerca e sviluppo.

5. Partecipazione dei governi e altri gruppi di stakeholders

5.1 Il ruolo dei policy makers e delle Istituzioni VET

5.1.1 Il ruolo dei policy makers

Ci sono due tipologie di policy makers con ruoli diversi:

- autorità pubbliche nazionali rappresentate nel settore culinario dal Ministero dell'istruzione che è responsabile dell'elaborazione dei diplomi oltre che anche l'ente certificatore e il Ministero del lavoro che è responsabile del contenuto e della certificazione del titolo professionale di cuoco.

- Regioni che sono responsabili dell'apprendistato e della formazione dei disoccupati. Si noti che con la nuova riforma, le Regioni non gestiranno più l'apertura del Centro di Formazione



Apprendisti: qualsiasi organizzazione formativa potrà aprirne uno. Questi centri non saranno più sovvenzionati dalla Regione ma riceveranno una somma di denaro per ogni contratto di apprendistato firmato. I centri professionali dovranno determinare un costo per ogni diploma o certificato da applicarsi in tutta la Francia.

I diplomi di formazione professionale che dipendono dal Ministero dell'istruzione sono in continua evoluzione per adattare il loro contenuto ai cambiamenti tecnologici e alle condizioni di lavoro.

5.1.2 Il ruolo delle Istituzioni VET

Preparano i candidati ad ottenere un diploma o un certificato. Devono seguire il quadro di riferimento delle competenze. Le istituzioni devono essere accreditate come organizzazioni di formazione con attrezzature adeguate e formatori qualificati per poter finanziare i percorsi di apprendimento. Alcuni di loro sono anche accreditati per effettuare una valutazione continua.

Possano essere finanziati:

- da parte dello Stato quando preparano gli studenti
- dalla Regione al momento della preparazione dei disoccupati o degli apprendisti
- dalle aziende nella fase di preparazione dei dipendenti

Gli utenti non provenienti dalla scuola sono selezionati dalle aziende (con contratto di apprendistato o professionalizzante) o inviati da agenzie per l'impiego e i Missions locales¹⁹ (per i minori di 26 anni).

5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri stakeholders

5.2.1 Il Ruolo nell'elaborazione delle qualifiche

I diplomi professionali rilasciati nell'ambito del Ministero dell'Istruzione sono creati, modificati o revocati previa consultazione dei comitati consultivi professionali dei settori interessati. Queste commissioni professionali consultive sono organismi sotto l'autorità del ministero che raggruppa quattro collegi: datori di lavoro, lavoratori dipendenti, autorità pubbliche e personalità qualificate. Esse formulano pareri sulla creazione, l'aggiornamento o la soppressione dei diplomi professionali, dalla PAC (livello 3) al BTS (livello 5). Essi decidono in merito:

- la necessità di diplomi in vista dell'evoluzione delle professioni;
- il contenuto dei diplomi professionali;
- il posizionamento dei diplomi nazionali di istruzione all'interno di tutte le certificazioni professionali.

Turismo, ospitalità e ristorazione è uno dei 14 comitati consultivi professionali. Come gli altri, comprende 40 membri in quattro collegi: datori di lavoro, dipendenti, autorità pubbliche e personalità qualificate. La presidenza e la vicepresidenza sono tenute alternativamente da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei dipendenti. Essi sono:

- Datori di lavoro: CPIH: Confederazione Professionale del Commercio Alberghiero Indipendente, Federazione Nazionale degli Uffici Francesi del Turismo, Unione dei fast food, Unione Nazionale delle Agenzie di Viaggio, Unione Professionale della ristorazione collettiva, Unione Nazionale della Ristorazione Tematica e Commerciale, Unione dei Mestieri e delle Industrie del settore alberghiero (UMIH), Unione Nazionale delle Associazioni Turistiche e delle Associazioni Outdoor.

¹⁹ Le Missions Locales sono strutture finalizzate a: l'accoglienza, la formazione, l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro dei giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni fuoriusciti dal sistema scolastico, con un'attenzione particolare dedicata a quei giovani usciti senza una qualifica professionale, o senza diploma. Di fatto però la struttura è aperta a tutti i giovani tra i 16 e i 25 anni che siano o no diplomati.



- Principali sindacati dei lavoratori (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC la Confederazione francese dei dirigenti)
- Autorità pubbliche: Associazione delle regioni francesi, Centro studi e ricerche sulle qualifiche, Ispettorato generale dell'istruzione nazionale, Ministero dell'ecologia, dello sviluppo sostenibile e dell'energia, Ministero dell'istruzione superiore e della ricerca, Ministero del lavoro, Organismo nazionale d'informazione sull'istruzione e le professioni.
- Personalità qualificate: Assemblea delle Camere di Commercio e Industria francesi, Assemblea Permanente delle Camere di Commercio e Artigianato, Federazione dei Consigli dei Genitori, Federazione dei genitori degli studenti dell'istruzione pubblica, I diversi sindacati degli insegnanti.

5.2.2 Il ruolo nel processo di certificazione

La Commissione Nazionale per la Certificazione Professionale è un'organizzazione francese interministeriale, interprofessionale e inter-agenzia creata nel 2002. È sotto l'autorità del ministro responsabile della formazione professionale. È composto da sedici rappresentanti dei ministeri, dieci parti sociali, tre rappresentanti eletti delle camere, tre rappresentanti eletti delle regioni e dodici persone qualificate.

Ha diverse missioni:

- Identificare l'offerta di qualifiche professionali gestendo la banca dati nazionale delle qualifiche professionali (RNCP),
- Trattamento delle domande di registrazione e aggiornamento della banca dati nazionale,
- Garantire il rinnovo e l'adeguamento di diplomi e certificati, per monitorare le qualifiche e l'organizzazione del lavoro,
- Presentare raccomandazioni all'attenzione delle istituzioni che rilasciano certificazioni professionali o certificati di qualifica.

5.3 La riforma in corso

5.3.1 Riforma della formazione iniziale e dell'istruzione

La riforma dell'istruzione e formazione professionale iniziale è iniziata nel maggio 2018. Secondo le statistiche nazionali, il 35% degli studenti dell'istruzione secondaria superiore iscritti al percorso professionale (scuole professionali superiori) sono ancora disoccupati sette mesi dopo la laurea. I tassi di occupazione per gli studenti della formazione professionale variano significativamente, a seconda del tipo di programma scelto e della qualifica professionale conseguita, dal 16% per coloro che hanno conseguito un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) nelle vendite commerciali, al 60% per coloro che hanno conseguito un diploma di maturità professionale (bac pro) nel settore alberghiero e della ristorazione o in parrucchiere-estetica. L'obiettivo della riforma è quello di conciliare meglio l'offerta e la domanda di competenze e di aumentare il prestigio della VET come strada verso l'eccellenza, facilitando la transizione al lavoro. In particolare, prevede:

- ridurre il numero di studenti che si iscrivono a campi di carriera saturi (come l'amministrazione) e offrire più posti nei programmi di IFP che preparano a lavori richiesti,
- coinvolgere maggiormente le parti sociali nella definizione del contenuto dei programmi di istruzione e formazione professionale in risposta all'evoluzione della natura delle professioni,
- riunire istituti di istruzione secondaria e superiore, istituti di ricerca e imprese,
- ampliare i tirocini in tutti i licei professionali, che alternano periodi di apprendimento in aula a periodi di formazione in azienda.



5.3.2 *Reforma della Formazione continua*

La formazione continua viene adottata con la legge "Libertà di scegliere il proprio futuro professionale", approvata nel settembre 2018. Ha l'obiettivo di semplificare il finanziamento e l'architettura del sistema, di aumentare la responsabilità degli attori, di sviluppare l'investimento delle imprese sulle competenze, di coinvolgere più rami professionali nell'orientamento. Ciò avviene in particolare attraverso lo sviluppo dell'apprendistato, la riduzione del numero di fondi di formazione a 11 Operatori di Competenza (non raccoglieranno più i contributi delle imprese che saranno raccolti dall'attuale collettore di contributi sociali, attraverso la creazione di un'unica organizzazione France Competence come autorità nazionale di regolamentazione e finanziamento della formazione professionale e dell'apprendistato).

6. Temi chiave secondo gli esperti nazionali

6.1 *Punti di forza*

L'offerta di formazione iniziale è ricca e globalmente adattata alle esigenze della professione per quanto riguarda le competenze di base dello chef. I possessori dei vari certificati non hanno difficoltà a trovare lavoro.

Esiste anche un'offerta formativa per la formazione continua supportata da mezzi legali e finanziari.

Il settore culinario fornisce un importante serbatoio di posti di lavoro, sempre più diversificati, in una varietà di contesti con possibilità di evolvere a livello professionale, anche se non sempre possibile nella stessa azienda. Nel 2016, nei ristoranti c'erano più di 750.000 lavoratori. Tra il 2005 e il 2017, il numero di posti di lavoro nei settori del catering e della ristorazione è aumentato del 34%. Sempre dal 2017 al 2022, si prevede che saranno necessari 308 000 posti di lavoro, corrispondenti a 171 000 sostituzioni di lavoratori pensionati e 137 000 nuovi posti (fonte: Pôle emploi).

6.2 *Punti di debolezza*

I contenuti delle qualifiche esistenti potrebbe essere modernizzato per dare maggiore importanza ai prodotti locali e stagionali e per includere l'uso delle nuove tecniche e delle nuove tecnologie.

È necessario sviluppare le competenze trasversali di base dei candidati (cortesia, igiene, puntualità....) prima dell'assunzione.

Tutti i gestori di ristoranti non utilizzano l'opportunità della formazione continua per sviluppare le competenze dei loro dipendenti, perché non sono consapevoli di tali possibilità, perché è difficile compensare l'assenza temporanea di un dipendente, perché non sono convinti da un'offerta le cui modalità non sono sempre adatte al settore alberghiero. Inoltre non sono abituati alla formazione esterna. Questo è particolarmente vero per le piccole imprese.

La maggior parte delle aziende incontra difficoltà nella gestione delle risorse umane: reclutamento, integrazione di nuovi dipendenti, fatturato importante...C'è la necessità di aumentare le competenze dei gestori di cucine e ristoranti. Un'offerta formativa che potrebbe essere ampliata è già disponibile ma non è sufficientemente conosciuta. Potrebbero essere previste altre modalità di formazione.

Le nuove generazioni sono più esigenti per quanto riguarda il carico di lavoro, l'orario e i giorni liberi e i periodi di ferie. Apprezzano l'autonomia. È più difficile reclutare e trattenere i dipendenti.

Tutti gli attori, compresi i giovani adulti, hanno bisogno di acquisire competenze digitali, sia per esigenze all'interno del ristorante che verso l'esterno.

7. Sintesi dei risultati e conclusioni

L'offerta VET lungo tutto l'arco della vita potrebbe essere ampliata nei contenuti e adattata per quanto riguarda le modalità. I cuochi e i futuri cuochi devono poter accedere a una varietà di moduli di specializzazione. I moduli chiave non si riferiscono soltanto alle competenze di base di



un cuoco, tranne che per l'uso di tecniche e tecnologie, ma anche alla gestione delle risorse umane, alla gestione del ristorante e all'uso dei media digitali. Preferirebbero essere in grado di fruire di questi moduli sul posto di lavoro ma non sono pronti all'e-learning. La gestione delle risorse umane per la ristorazione è particolarmente importante perché aiuta a risolvere molte esigenze della professione: reclutamento migliore, mantenimento del personale, organizzazione degli orari, ascolto dei bisogni dei dipendenti, gestione di possibili conflitti, coinvolgimento del personale nel processo decisionale, dare un significato a ciascuna attività (saper spiegare come e perché), gestire le differenze tra il personale, trasmettere valori e know-how, sviluppare un'atmosfera amichevole, facilitare l'apprendimento informale sul posto di lavoro, responsabilizzare il personale..... Le capacità di comunicazione sono importanti, non solo verso i clienti ma anche verso i dipendenti e i potenziali dipendenti. L'immagine del ristorante deve essere ben pensata e mantenuta.

Poiché tutto non può essere incluso in un curriculum, è necessario preparare il futuro chef con tre competenze principali che gli permetteranno di crescere professionalmente: capacità di adattamento, imparare ad imparare, creatività. Tali competenze sono le chiavi per la ricerca e lo sviluppo di nuove attività, nuove tendenze e per l'evoluzione professionale.

Lo sviluppo della cultura digitale è necessario per padroneggiare i social network (scrittura di contenuti, gestione dei commenti....) e software dedicati per la cucina o per l'azienda (prenotazione, gestione delle forniture....).

Le competenze di base che prima erano ai margini della professione di chef assumono ora un'importanza crescente: competenze artistiche, conoscenza delle diete, cultura generale dei prodotti (sia locali che di origine straniera in quanto entrambi sono inclusi nelle attuali tendenze della cucina).

Bibliografia:

<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.



Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET ITALIA



Indice:

1. Introduzione	76
1.1 Alcune considerazioni riguardo il Sistema Nazionale VET.....	76
2. Fabbisogno formativo del profilo Cuoco/Executive Chef.....	77
2.1 Offerta formativa.....	77
2.2 Fabbisogno formativo secondo i datori di Lavoro.....	82
2.3 Conclusioni: formazione di competenze specifiche o formazione di ruoli lavorativi completi	85
3. Professioni del settore gastronomico	85
3.1 Professioni del settore gastronomico e standard occupazionali	85
3.2 Trend a livello nazionale in ambito gastronomico	87
3.3 Nuove professionalità.....	87
4. Sfide per la formazione continua e collegata al mondo del lavoro.....	88
5. Partecipazione istituzionale e di altri stakeholder	89
5.1 Il ruolo dei policy maker e degli enti di formazione	89
5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri stakeholder	90
6. I Fattori chiave secondo gli esperti.....	90
6.1 Punti di forza	90
6.2 Punti di debolezza	90
7. Riassumendo, risultati e conclusioni	91
Bibliografia:.....	91



1. Introduzione

Il settore alimentare è uno dei più importanti in Italia, con circa 385.000 persone occupate, un fatturato totale di oltre 135 miliardi di euro ed esportazioni per oltre 37 miliardi di euro.

Dopo alcuni anni di crisi economica, il settore alimentare in Italia ha ripreso a crescere dopo il 2014, principalmente grazie alla riduzione dei prezzi delle fonti energetiche e delle materie prime.

I produttori alimentari in Italia sono generalmente piccole aziende che incontrano difficoltà a crescere a livello internazionale.

La produzione, la trasformazione e la vendita di prodotti alimentari rimangono molto frammentate in Italia, con una concorrenza molto elevata e margini bassi.

L'Italia è tra gli Stati membri dell'UE in cui l'industria manifatturiera rappresenta ancora una quota considerevole della sua economia, soprattutto al nord e al centro del paese. I dati sul livello di istruzione, occupazione e disoccupazione, nonché i sondaggi sulle competenze dell'OCSE, suggeriscono che l'Italia deve affrontare la doppia sfida di un mercato del lavoro che, nelle regioni meridionali, non è in grado di assorbire completamente le risorse umane disponibili e che le competenze non corrispondono ai fabbisogni del territorio a causa di scelte educative che non danno alle persone l'opportunità di trovare lavoro. I bassi ritorni sull'istruzione e sulla formazione non incoraggiano le persone ad aggiornare e migliorare le proprie competenze, sebbene ciò sia importante per le imprese in grado di innovare.

Comprendere questa interazione tra economia, mercato del lavoro, istruzione e formazione è uno dei prerequisiti per elaborare risposte politiche efficaci. Per identificare potenziali aree di crescita, definire tipi e livelli di qualifiche, abilità e competenze necessarie e fornire istruzione e formazione rilevanti per il mercato del lavoro è necessaria la cooperazione dei settori dell'istruzione e della formazione e dell'occupazione, delle parti sociali e delle organizzazioni del terzo settore. Ciò è importante per garantire che l'istruzione e la formazione professionale (IFP) offrano alle persone l'opportunità di acquisire un mix di competenze che combini teoria e pratica, consentendo loro di svolgere una specifica occupazione, ma anche di avere l'opportunità di progredire e tornare all'istruzione e formazione per poter aggiornare e integrare le proprie competenze. Sono necessarie strutture di collaborazione e supporto per aiutare le piccole e microimprese a impegnarsi nella formazione.

L'intera catena agroalimentare è composta da 3 parti:

- 1) Materie prime
- 2) Elaborazione del prodotto
- 3) Distribuzione-Vendite / Ristoranti

1.1 Alcune considerazioni riguardo il Sistema Nazionale VET

Il settore alimentare e i corrispondenti profili professionali fanno parte del sistema di IFP sia a livello nazionale che regionale.

Il percorso formativo legato al profilo chef-cuoco inizia con la scuola secondaria attraverso il conseguimento di un diploma presso un istituto professionale con un indirizzo in servizi enogastronomici e ospitalità alberghiera (la cosiddetta scuola di hotellery). La scuola dura tre anni, a cui può essere aggiunto un periodo di due anni post-qualifica. Dopo i tre anni, si può scegliere: se ottenere la qualifica di Operatore dei servizi di banqueting di cucina e diventare un apprendista o un assistente cuoco, o continuare il periodo di due anni ottenendo il diploma di tecnico dei servizi di banqueting di cucina.

Una volta completato l'obbligo scolastico, è possibile l'iscrizione ai corsi per l'aggiornamento delle competenze. Tali corsi possono essere erogati a livello regionale, sia finanziati che privati, e portare a qualifiche di EQF3 ed EQF4.



Anche i percorsi IFTS, conformi al profilo Chef-Cuoco, sono riconosciuti a livello statale e portano alla qualifica EQF4.

Al contrario, i percorsi ITS, che portano alla qualifica EQF5, non sono così coerenti con il profilo indagato poiché sono più focalizzati sulle tecnologie e sul marketing applicati alla catena alimentare. Fino ad ora, gli ITS incentrati su cucina e gastronomia non sono ancora stati progettati né implementati.

A livello terziario, la qualifica EQF7 viene rilasciata dall'Università, dopo il conseguimento del titolo universitario.

2. Fabbisogno formativo del profilo Cuoco/Executive Chef

2.1 Offerta formativa

Allo stato attuale, al 01/01/2018, l'inventario regionale, con riferimento al profilo Chef e Cuoco, è composto dalle seguenti aree professionali:

Pianificazione e produzione alimentare

Le qualifiche previste in quest'area sono otto:

1. Operatore agro alimentare- EQF3

L'operatore agro alimentare è in grado di gestire le varie fasi del processo di produzione agroalimentare, utilizzando macchine e strumenti specifici per aree specifiche e cicli di lavorazione.

2. Operatore della trasformazione delle carni - EQF4

L'operatore della trasformazione delle carni è in grado di elaborare tagli di carne e realizzare prodotti a base di carne utilizzando strumenti e attrezzature specifici opportunamente selezionati per il tipo di carne, prodotto e lavorazione.

3. Operatore di trasformazione dei prodotti lattiero-caseari - EQF4

L'operatore di trasformazione casearia è in grado di produrre prodotti lattiero-caseari freschi e stagionati, utilizzando metodi e tecnologie specifici nelle varie fasi di lavorazione.

4. Operatore di panetteria e pasticceria - EQF4

L'operatore di panetteria e pasticceria è in grado di realizzare prodotti di pasta fresca e prodotti da forno intervenendo sulle varie fasi del processo produttivo, sia industriale che artigianale, con metodi e tecnologie specifici.

5. Operatore enologico - EQF4

L'operatore enologico è in grado di avviare alla trasformazione dell'uva in prodotti vitivinicoli, utilizzando metodi e tecnologie specifici nelle varie fasi di lavorazione.

6. Food Designer - EQF6

Il food designer è in grado di tradurre le esigenze del mercato in formulazioni alimentari creando combinazioni alimentari nuove o modificate e di ingegneria tecnologica per lo sviluppo e l'industrializzazione del prodotto.

7. Tecnico della qualità dei prodotti alimentari - EQF6

Il tecnico nella qualità dei prodotti alimentari è in grado di verificare lo sviluppo e la gestione della qualità del processo di produzione agroalimentare in linea con l'attuale quadro normativo.

8. Tecnico di tracciabilità alimentare - EQF5

Il tecnico di tracciabilità nel settore agroalimentare è in grado di ricostruire il percorso di un prodotto agroalimentare individualmente e materialmente identificabile, attraverso le fasi di



produzione, lavorazione e distribuzione e attraverso identificazioni documentate relative ai flussi di materiali e agli operatori della catena.

Produzione e distribuzione pasti

Le qualifiche previste in quest'area sono cinque:

1. Operatore di distribuzione di pasti e bevande - EQF4

L'operatore del servizio di distribuzione di pasti e bevande è in grado di fornire l'organizzazione del servizio di vini e piatti, utilizzando attrezzature e tecniche di servizio in base al tipo di menu, struttura ed evento e preparando lo spazio per la ristorazione.

2. Operatore della produzione di pasticceria - EQF4

L'operatore della produzione di pasticceria è in grado di progettare e attuare ricette tradizionali e innovative per pasticceria e gelato, utilizzando metodi e tecnologie specifici per la lavorazione, la lievitazione e la cottura dei prodotti di pasticceria e migliorando la loro presentazione con metodi creativi.

3. Operatore della produzione pasti - EQF4

L'operatore della produzione pasti è in grado di progettare e attuare ricette e menu per varie specialità culinarie, migliorare l'immagine del prodotto culinario da presentare e garantire gli standard di qualità e gusto, utilizzando tecnologie innovative di manipolazione e conservazione degli alimenti.

4. Operatore della ristorazione - EQF3

L'operatore della ristorazione è in grado di preparare e distribuire - secondo metodi e indicazioni prestabiliti - pasti e bevande, intervenendo in tutte le fasi del processo di fornitura.

5. Tecnico dei servizi sala-banqueting - EQF5

Il tecnico dei servizi di sala-banqueting è in grado di gestire i flussi distributivi di pasti e bevande, progettare eventi scegliendo le opportune modalità di erogazione del servizio, provvedere al layout ed all'ambientazione degli spazi, effettuare attività di customer care and satisfaction.

La durata in termini di numero di Ore varia in base alle caratteristiche degli utenti e agli obiettivi di apprendimento:

- 600 ore (tra il 30% e il 40% di apprendimento sul posto di lavoro) per utenti con precedenti esperienze lavorative non pertinenti o non coerenti con i contenuti del percorso.
- 500 ore (tra il 30% e il 40% di apprendimento sul posto di lavoro) per utenti con precedenti esperienze lavorative non pertinenti o non coerenti e con Diploma di istruzione / formazione coerente con i contenuti del percorso.
- 300 ore (tra il 20% e il 40% di apprendimento sul posto di lavoro) per utenti con precedenti esperienze lavorative pertinenti e coerenti con i contenuti del percorso.
- 240 ore (apprendimento sul lavoro non previsto) per gli utenti già nel mercato del lavoro con precedenti esperienze lavorative pertinenti e coerenti con i contenuti del percorso.

Corsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS)

I programmi di istruzione e formazione tecnica superiore sono disponibili in 20 aree di specializzazione a livello nazionale. Di solito durano circa 1 anno (800-1.200 ore). È incluso uno stage obbligatorio, che rappresenta il 30% del carico di lavoro totale. Almeno il 50% degli insegnanti deve provenire dal mondo del lavoro o aver esercitato la professione sul campo. I percorsi IFTS coerenti con il profilo studiato sono due:

1. Tecnico di produzione e promozione delle tipicità enogastronomiche e del territorio

Il Tecnico della produzione e promozione delle tipicità enogastronomiche e del territorio sarà in grado di promuovere opportunità di business nella ristorazione coniugando la cultura relativa alla tradizione enogastronomica locale con la capacità di comunicare al cliente informazioni



relative ad attrazioni turistiche, eventi culturali e attività ricreative offerte da territorio, promuovere e pianificare attività di marketing ed azioni commerciali nella ristorazione, coordinare e pianificare i servizi di ristorazione, definendo gli standard qualitativi dell'offerta gastronomica e predisponendone il controllo, curare l'immagine della struttura di ristorazione, dal punto di vista dell'efficienza e degli standard qualitativi dell'organizzazione e della cura degli spazi, applicare tecniche di analisi del target di riferimento e della concorrenza, impostare e presentare menù e le relative tecniche di preparazione delle pietanze basandosi su criteri di efficacia di vendita, applicare tecniche di accoglienza e di presentazione della struttura, dei prodotti e dei servizi offerti.

L'accesso a questo percorso è consentito agli studenti con Diploma di istruzione secondaria superiore (principalmente da scuole turistico-alberghiere, catering o agro). L'accesso è consentito anche a coloro che sono ammessi al quinto anno di un percorso di scuola superiore e a quelli con il diploma professionale conseguito seguendo un percorso di istruzione e formazione professionale del quarto anno.

Le persone senza diploma possono anche accedere, previa valutazione delle competenze acquisite nei precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro.

Durata: 800 ore

Stage: 320 ore

EQF4

2. Tecnico del prodotto agroalimentare Made in Italy: filiera, valorizzazione ed esportazione

Il Tecnico del prodotto agro-alimentare made in Italy: filiera, valorizzazione ed export è la figura in grado di valorizzare le ricchezze del territorio in un corretto rapporto prodotto/territorio/mercato, nello specifico per i prodotti di nicchia che necessitano di competenze multidisciplinari. Questa figura professionale conosce il comparto agro-alimentare in ogni suo dettaglio ed è in grado di valutare le materie prime e di selezionare fornitori affidabili e convenienti, amministra i diversi sistemi di certificazione del settore agroalimentare ed è un esperto conoscitore di legislazione igienico-sanitaria in campo alimentare. È in grado inoltre di costruire adeguati piani di marketing e qualificare l'offerta commerciale verso un processo di internazionalizzazione.

L'accesso a questo percorso è consentito agli studenti con Diploma di istruzione secondaria superiore (principalmente da scuole turistico-alberghiere, catering o agro). L'accesso è consentito anche a coloro che sono ammessi al quinto anno di un percorso di scuola superiore e a quelli con il diploma professionale conseguito seguendo un percorso di istruzione e formazione professionale del quarto anno.

Le persone senza diploma possono anche accedere, previa valutazione delle competenze acquisite nei precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro. Durata: 800 ore

Stage: 320 ore

EQF4

Master di 1 ° livello - EQF7

Laurea in Scienze Gastronomiche - Parma

La laurea in Scienze Gastronomiche vuole affrontare aspetti relativi alla conoscenza e alla valorizzazione degli alimenti e dei luoghi in cui vengono prodotti. La formazione in Scienze Gastronomiche, oltre a una conoscenza di base degli aspetti scientifici, tecnici e nutrizionali del cibo, dà quindi grande enfasi alla "cultura" del cibo, approfondendo i suoi aspetti storici, antropologici, psicologici ed economici.

Il corso ha una durata di tre anni; durante questo periodo sono previste lezioni, esercitazioni pratiche, tirocini e stage aziendali per un totale di 180 CFU.



Scienze dell'Alimentazione e Gastronomia - San Raffaele Roma

La Laurea in Scienze e Gastronomia Alimentari, classe L26, ha l'obiettivo di formare un profilo professionale qualificato in grado di operare nelle tecnologie agro-alimentari, alimentari e gastronomiche. Gli obiettivi specifici per la formazione di questo profilo sono articolati e collocati in quattro aree disciplinari:

1. Insegnamenti afferenti all'area delle discipline di base che forniranno allo studente le nozioni fondamentali sulle scienze sperimentali e di calcolo, con particolare attenzione alle loro applicazioni nel settore alimentare.

2. Insegnamenti afferenti all'area delle tecnologie alimentari (Ingegneria agraria, Produzioni animali, Produzioni vegetali, Scienze e Tecnologie degli alimenti) che introdurranno il discente alla conoscenza delle procedure agronomiche e zootecniche - e ai processi industriali e gastronomici - utilizzati per la produzione, modificazione e distribuzione degli alimenti; nonché insegnamenti afferenti all'area della sicurezza e valutazione degli alimenti (Microbiologia degli alimenti; Igiene, Sicurezza alimentare e Controllo qualità; Scienza della nutrizione umana) che forniranno allo studente le nozioni necessarie all'analisi degli alimenti, soprattutto quelli di rilevanza nutrizionale per l'uomo, e dei processi che ne garantiscono la conservazione e l'arrivo alla tavola in condizioni di sicurezza igienica e integrità delle loro caratteristiche organolettiche e del loro valore nutrizionale.

3. Insegnamenti afferenti all'area delle discipline economiche e giuridiche (Fondamenti di economia e marketing; Diritto commerciale ed agroalimentare) che inseriranno lo studente nel contesto socio-economico dell'obiettivo formativo, con le sue norme, le sue regole e le sue strategie per la promozione di prodotti e attività imprenditoriali del settore agro-alimentare.

4. Insegnamenti afferenti all'area delle scienze gastronomiche (Storia della Gastronomia, Gastronomia I e II; Tecniche di degustazione e valutazione sensoriale; Estetica Gastronomica; Cibo e Arte; Comunicazione gastronomica e nutrizionale) che consentiranno al discente di acquisire le conoscenze necessarie a valorizzare gli alimenti attraverso un punto di vista interdisciplinare, adottando opportune strategie di carattere comunicativo.

Laurea in Scienze Gastronomiche Mediterranee (SGM) - Federico II Napoli

L'obiettivo formativo del Corso è quello di produrre Dottori in Scienze Gastronomiche dotati di un elevato grado di professionalità che, partendo dall'aspetto gastronomico, si estende ai processi produttivi legati alle specificità territoriali (in particolare dell'area Mediterranea), alle tecnologie alimentari, sia quelle tradizionali sia quelle più avanzate, alla storia e cultura del cibo, alla sicurezza alimentare, all'imprenditorialità e gestione di aziende e di grandi gruppi attivi nei settori della ristorazione e promozione del nostro patrimonio enogastronomico.

Livello internazionale

L'esempio più rilevante a livello internazionale nel campo della cucina e dell'ospitalità disponibile in Italia è ALMA International School of Italian Cuisines.

La scuola ALMA è un ente privato e un punto di riferimento internazionale per la formazione di professionisti della cucina italiana.

Convenientemente situato nel cuore della Food Valley, a 10 km da Parma (dichiarata dall'UNESCO "città creativa della gastronomia"), ogni giorno ALMA forma i professionisti della ristorazione di domani. Dal 2004, ALMA persegue questo obiettivo nella splendida Reggia di Colorno.

Corsi ALMA

- ICP - NEW Italian Culinary Program
- IMPP - Italian Modern Pastry Program
- Programmi su misura
- Corsi all'estero



- Programmi congiunti tra ALMA e le scuole partner
- Corso superiore di cucina italiana
- Corso di tecniche di cucina
- Corso sulle tecniche di pasticceria
- Corso superiore di pasticceria
- Corso di panificazione moderna
- Corso superiore di sala, bar e sommelierie
- Master Sommelier ALMA-AIS
- Corso manager della Ristorazione

ICP - nuovo programma culinario italiano

Tra questi cataloghi, l'ICP - NEW Italian Culinary Program (Unità I e Unità II) è accreditato dall'autorità regionale dell'Emilia Romagna. Alla fine del percorso completo, viene rilasciato il certificato di "Operatore alla produzione pasti - livello EQF 4".

Il nuovo Italian Culinary Program, organizzato in due unità didattiche, consente di diventare uno chef professionista della cucina italiana.

Il nuovo Italian Culinary Program è un corso a lungo termine / di un anno: a partire dalle basi, passa al livello avanzato e offre un'esperienza di studio di cibo e cucina italiana completamente e professionale.

È un corso di cucina italiana progettato per studenti internazionali: un'opportunità per vivere la cucina italiana da un punto di vista privilegiato, imparando le migliori tecniche avanzate con i formatori/chef ALMA, lavorando con materie prime eccellenti durante le lezioni formative e incontrare i più grandi chef italiani; scoprendo e assaggiando le tipicità locali e regionali durante i tour e incontrando i produttori della Food Valley e non solo.

STRUTTURA DEL PROGRAMMA

UNITÀ I - INIZIO DALLE BASI

Durata: 3 mesi e mezzo

Il programma inizia con le basi, combinando lezioni presso la sede ALMA e visite in tutta Italia, per un primo approccio con il cibo italiano e le tecniche culinarie. Non è richiesta alcuna esperienza precedente nel mondo della ristorazione. L'Unità I termina con una valutazione finale del percorso di ogni studente per verificare le competenze acquisite.

Alla fine dell'Unità I verrà rilasciato il Certificato di frequenza "Fondamenti di prodotti e tecniche della cucina italiana" e il Certificato di competenza.

UNITÀ II - PASSAGGIO AL LIVELLO AVANZATO

Durata: 4 mesi di fase residenziale presso la sede ALMA + fino a 4 mesi di tirocinio in ristoranti italiani.

Il corso è progettato per offrire agli studenti internazionali non solo una formazione superiore sia teorica che pratica nella cucina italiana, ma un'esperienza italiana completa. La combinazione di cultura culinaria italiana, lingua, storia, vino e gite scolastiche insieme alla formazione professionale nei migliori ristoranti italiani sono un modo perfetto per imparare a diventare un vero professionista della cucina italiana.

ESAME FINALE: 2 GIORNI

Diploma finale

Diploma professionale "Cuoco di cucina italiana - Livello avanzato"

Certificato di qualifica professionale di "Operatore alla Produzione Pasti - Livello EQF 4"



Altre importanti scuole private sono: Accademia Italiana Chef e Gambero Rosso Academy

Percorsi di sviluppo di carriera ed LLL

1. FSE 2014-2020

Il programma di lavoro regionale ESF 2014-2020, identifica 3 priorità di intervento:

- migliorare il capitale intellettuale attraverso politiche di investimento per le aziende e per la Pubblica Amministrazione;
- favorire l'innovazione, la diversificazione e la capacità imprenditoriale del sistema produttivo, orientandolo verso settori in crescita e altamente qualificati che lavorano per la sostenibilità e che producono servizi alle persone;
- perseguire gli obiettivi di coesione sociale, integrazione e qualità dei servizi collettivi.

Le regioni pubblicano gli inviti a presentare proposte che consentono di finanziare, in modo totale o parziale, la formazione di dipendenti, soci e / o proprietari di aziende.

2. Fondi interprofessionali

Per la formazione dei propri dipendenti, le aziende possono scegliere di aderire a uno dei fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua, organizzazioni di natura associativa promosse dalle organizzazioni che rappresentano le parti sociali.

I fondi sono alimentati dal contributo supplementare per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria che i datori di lavoro pagano all'INPS (articolo 25 della legge n. 845/1978): scegliendo di aderire a un fondo, la società ha la possibilità che lo 0,30% del contributo versato torni all'azienda in misure formative rivolte ai lavoratori, in linea con le strategie aziendali.

L'Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) sostiene il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel suo compito di guidare il sistema di formazione professionale continua, incluso quello finanziato da fondi interprofessionali, per creare un quadro omogeneo a livello nazionale e monitorare le attività svolte da fondi interprofessionali per la formazione continua.

La formazione può essere fornita attraverso:

1. Voucher formativi individuali che l'azienda può utilizzare per iscrivere i propri dipendenti in percorsi di formazione multi-azienda
2. Avvisi di Sistema, finanziando attività generali o tematiche: in questo modo le aziende aderenti possono seguire piani di formazione comuni, gestiti da organismi di formazione accreditati. Tali avvisi hanno generalmente una caratteristica nazionale.
3. Conto formazione aziendale (solo alcuni fondi) costituita da risorse accantonate, per creare piani di formazione aziendale personalizzati, progettati ad hoc in base alle esigenze aziendali specifiche.

2.2 Fabbisogno formativo secondo i datori di Lavoro

I nostri Focus Group, partecipati principalmente da imprenditori, chef e datori di lavoro, hanno fornito informazioni e osservazioni interessanti sulle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Nessuno si è concentrato sulle competenze tecniche dello chef, dove lo chef è inteso come coordinatore della cucina, ma hanno tutti messo in evidenza l'importanza delle competenze trasversali e manageriali.

Le competenze trasversali potrebbero essere definite come competenze naturali che possono essere applicate a settori diversi e sfruttate in contesti lavorativi diversi. Si pensi alla capacità di rispondere alle critiche o alla capacità di accettare una correzione, senza alterarsi ma sentendosi



stimolati a fare di più e meglio: queste sono solo alcune delle competenze trasversali più ricercate. Un altro esempio di competenze trasversali è la capacità di lavorare in gruppo o di rispettare le scadenze: queste non sono abilità secondarie e in un ambiente di lavoro molto competitivo, sono molto utili.

Di seguito sono elencate le competenze trasversali richieste dai datori di lavoro:

Capacità comunicative

Non si tratta solo di avere proprietà linguistiche, ma di essere in grado di ascoltare attentamente, scrivere senza sbagliare e avere un vocabolario ampio e adatto al contesto in cui si lavora.

Conoscenza di pacchetti informatici di base e avanzati

Quasi tutti i lavori al giorno d'oggi richiedono personale che sappia usare il computer.

Competenze relazionali

Lo chef lavora sempre in gruppo. La capacità di evitare problemi e conflitti sul posto di lavoro è una caratteristica ideale per qualsiasi ambiente di lavoro.

Flessibilità

Gestire situazioni diverse o adattarsi al cambiamento non è un vantaggio per molti lavoratori, ma è uno dei più ricercati, soprattutto in luoghi di lavoro come il ristorante, caratterizzato da un alto dinamismo.

Curiosità e approccio all'approfondimento.

Questo sviluppa il pensiero critico e nuove idee.

Gestione del tempo

Organizzare, pianificare, sviluppare un progetto e consegnarlo al momento giusto è una condizione necessaria per questo lavoro.

Capacità di risoluzione dei problemi

Essere in grado di risolvere i diversi problemi che si presentano, mantenendo determinazione e sangue freddo, è un'abilità non comune ma davvero preziosa.

Capacità di ottimizzare le risorse

Il ristorante ha costi elevati; un dipendente in grado di sfruttare al massimo le risorse disponibili è un buon modo per eliminare gli sprechi e dare una nuova spinta alla politica aziendale.

Forte etica lavorativa

La volontà di vedere il lavoro come un modo per raggiungere nuovi obiettivi e rispondere a diverse sfide. I datori di lavoro, d'altro canto, apprezzano i dipendenti ambiziosi che vogliono fare il proprio lavoro in modo brillante.

Empatia

In qualsiasi ambiente di lavoro, la capacità di comprendere a colpo d'occhio e di ascoltarsi empaticamente sono valori essenziali.

I datori di lavoro richiedono anche grande motivazione e passione, creatività, talento, accuratezza e precisione nel lavoro, resistenza allo stress e alla fatica.

In riferimento al ruolo di **Demi Chef** (anche nominato chef de partie), si tratta di un ruolo professionale nell'industria alimentare, responsabile della preparazione di aree specifiche della cucina (es. carne, pasta, pesce, ecc.). Riferisce direttamente allo chef per il suo lavoro.

Lavora in organizzazioni e strutture ricettive che devono cucinare in grandi quantità: ristoranti, hotel, villaggi turistici, navi da crociera, ecc.



Collabora con lo chef nella creazione del menu, delle ricette e del suo controllo nella fase di implementazione. Nelle strutture di eccellenza ha la responsabilità di preparare e presentare piatti di alta qualità.

Le conoscenze e le competenze richieste includono, ad esempio: conoscenze su come preparare cibi cotti e crudi, i vari tipi di taglio del bestiame, tecniche di pulizia, sfilettatura, marinatura di pesce, come cucinare carni diverse, pesce, verdure, tecniche di pulizia e taglio delle verdure, l'arte della pasticceria, l'uso appropriato di erbe e spezie.

Le attività di coordinamento e supervisione svolte dallo chef, insieme alle sue specifiche conoscenze tecniche nella preparazione e cottura del cibo, sono essenziali per la sincronizzazione e l'efficienza del lavoro in cucina. Un altro aspetto molto importante è che un bravo Chef deve essere in grado di comunicare efficacemente sia con i cuochi e gli assistenti sia con i superiori, ed essere in grado di mantenere la calma anche sotto pressione.

Tra le responsabilità del Demi Chef vi sono anche la gestione degli ordini e il controllo della fornitura del negozio, la verifica della messa in atto dei corsi, il controllo del rispetto della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza alimentare.

Riassumendo tra le competenze del demi-chef spiccano:

- Preparazione dei piatti di cui è responsabile
- Controllo dei costi dei piatti preparati
- Aiutare a rispondere positivamente alle domande degli ospiti in modo tempestivo ed efficace
- Garantire che le materie prime siano di buona qualità e correttamente stoccate
- Fornire assistenza ad altri dipartimenti, se necessario, e mantenere buoni rapporti di lavoro
- Segnalare i rischi e i problemi di igiene e manutenzione della struttura, rispettando le norme di sicurezza
- Mantenere stretti contatti con la direzione della struttura e con il servizio di accoglienza

Il demi chef lavora normalmente negli orari stabiliti ed è abituato a svolgere attività sotto pressione, coordinando una squadra; ciò richiede forti capacità organizzative e relazionali.

Le competenze di uno **Chef** o di un **Executive Chef** sono quelle sopra descritte, alle quali si deve aggiungere la passione per la cucina e la creatività, nonché una rigorosa preparazione tecnica e capacità manageriali. Ogni piatto è il risultato delle mani dello chef e della sua ricerca per creare qualcosa di nuovo e squisito: nuovi ingredienti, nuove tecniche di cottura, nuove abitudini gastronomiche, innovazione e sperimentazione continue, nuove combinazioni di ingredienti, nuove tecnologie per cucinare, e preparazione delle materie prime.

Lo chef deve inoltre avere un'ottima conoscenza delle tecniche di conservazione delle materie prime e dei piatti gastronomici, deve avere ampie competenze in nutrizione e conoscere gli effetti dei cambiamenti negli alimenti a seguito di vari trattamenti (raffreddamento, congelamento, cottura). Deve conoscere e valorizzare i prodotti e i piatti del territorio in cui svolge la propria professione, deve conoscere le catene di approvvigionamento dalle materie prime al prodotto trasformato. Solo in questo modo un "piatto" può essere raccontato e diventare "esperienza" per il cliente finale.

Citazioni dai focus group:

"Mentre continuano a frequentare la scuola, gli studenti dovrebbero avere più opportunità di interagire con il mondo del lavoro"

"Nella procedura di selezione di un cuoco, il datore di lavoro cerca la costanza del curriculum. Non cerco il cuoco che viene dal ristorante stellato, cerco quello che ha lavorato per diverso tempo nello stesso posto, che ha imparato e dimostrato capacità organizzative. "

"Chef: è una persona che ha abilità e conoscenze a tutto tondo su tutto in cucina"



2.3 Conclusioni: formazione di competenze specifiche o formazione di ruoli lavorativi completi

Cuochi e chef hanno sottolineato che il mercato richiede competenze, indipendentemente da quelle certificate o non certificate. Tali competenze non sono facili da trovare, quindi è necessario migliorare l'istruzione e la formazione nel settore che le abilita:

1. La componente pratica, stage in diverse realtà anche all'estero
2. Competenze trasversali: competenze manageriali (controllo-gestione), lavoro di gruppo, gestione dello stress e del tempo,
3. Screening/Orientamento precoce: passione, attitudine, motivazione.
4. Aumentare il livello culturale e di apertura mentale richiesti nel settore come elemento chiave per la continua ricerca di nuove soluzioni culinarie (livello EQF più elevato)

I formatori affermano che il profilo Cuoco-Chef, nonché il demi-chef, lo chef de parti, l'executive chef sono ruoli riconosciuti dal mercato del lavoro, ma non sono certificati da un'autorità competente (regionale o statale) di certificazione della qualifica.

Nonostante ciò, il titolo è importante per il curriculum dal lato dell'offerta sul mercato del lavoro.

L'importanza di avere una qualifica con un EQF superiore significa condurre il cuoco verso un percorso di carriera più strutturato, definito e avanzato.

3. Professioni del settore gastronomico

3.1 Professioni del settore gastronomico e standard occupazionali

Di seguito riportiamo le professioni nelle arti culinarie e gli standard occupazionali come definiti dall'Atlante del lavoro nazionale progettato da INAPP.

Definizione e gestione dell'offerta di servizi di ristorazione

Performance e output dell'ADA (Attività dell'ADA - Risultati attesi)

- RA1: Definire l'offerta, i prezzi e le iniziative promozionali dei servizi di ristorazione, a partire dall'analisi dei dati di mercato e di redditività

Attività svolte a sostegno della performance:

- Analisi del mercato nei servizi di ristorazione
- Definizione dell'offerta di servizi e attività nei servizi di ristorazione
- Definizione pricing nei servizi di ristorazione
- Gestione e monitoraggio delle strategie di revenue management nei servizi di ristorazione
- Ideazione di progetti promozionali nei servizi di ristorazione
- RA2: Pianificare e programmare i flussi di lavoro e le attività, anche tenendo conto di situazioni contingenti, gestendo le risorse della struttura ristorativa

Attività svolte a sostegno della performance:

- Gestione operativa del personale nei servizi di ristorazione
- Pianificazione delle attività lavorative giornaliere nei servizi di ristorazione
- RA3: Stabilire le politiche di customer satisfaction, a partire dall'individuazione dei fabbisogni della clientela, definendo strategie e modalità operative finalizzate a massimizzare la soddisfazione del cliente

Attività svolte a sostegno della performance:



- Gestione del sistema di customer satisfaction nei servizi di ristorazione
- RA4: Governare i processi di approvvigionamento e di manutenzione, con riferimento alle esigenze della struttura, gestendo i rapporti con i fornitori e con le società di manutenzione incaricate

Attività svolte a sostegno della performance:

- Gestione degli approvvigionamenti nei servizi di ristorazione
- Gestione manutenzioni ordinarie e straordinarie nei servizi di ristorazione

Preparazione degli alimenti e allestimento piatti

Performance e output dell'ADA (Attività dell'ADA - Risultati attesi)

- RA1: Preparare le materie prime, nel rispetto dei tempi assegnati e sulla base del piano di lavoro ricevuto, selezionando, pulendo e lavorando gli alimenti e provvedendo, ove necessario, alla conservazione degli stessi

Attività svolte a sostegno della performance:

- Conservazione di materie prime
- Controllo delle materie prime
- Preparazione preliminare delle materie prime
- RA2: Porzionare e distribuire le pietanze in piatti o vassoi, rispettando le regole standard di allestimento, avendo cotto i diversi alimenti, applicando i metodi di cottura più idonei, e preparato i semilavorati necessari

Attività svolte a sostegno della performance:

- Allestimento dei piatti
- Cottura degli alimenti (pietanze e dolci)
- Preparazione dei semilavorati
- RA3: Comporre i piatti da presentare o vassoi da esporre in un buffet, seguendo un personale senso artistico, utilizzando a fini decorativi diversi componenti (es. elementi dello stesso alimento o elementi esterni al contenuto del piatto)

Attività svolte a sostegno della performance:

- Composizione artistica di piatti e vassoi
- Decorazione di piatti e vassoi
- RA4: Compire le operazioni di cura delle attrezzature di cucina e di igienizzazione dei luoghi e del materiale operativo, in base alle indicazioni ricevute e applicando le procedure di autocontrollo per la sicurezza dei prodotti alimentari

Attività svolte a sostegno della performance:

- Applicazione delle procedure di autocontrollo per la sicurezza dei prodotti alimentari
- Controllo dello stato delle attrezzature di cucina
- Cura dell'igiene dei luoghi, delle attrezzature e del materiale operativo



3.2 *Trend a livello nazionale in ambito gastronomico*

Salute

La salute sta diventando sempre più importante per i consumatori, poiché diventano più consapevoli dell'impatto che il loro cibo può avere sulla loro salute. Il nostro cibo si sta evolvendo per soddisfare le aspettative di salute del consumatore e il cibo italiano è la soluzione perfetta per le persone attente alla salute. Allergeni e zucchero sono fuori, mentre i piatti a base vegana regnano sovrani.

Raccontami una storia

La storia dietro ciò che stai mangiando, da dove viene e persino chi lo ha prodotto. Ogni regione del paese ha la sua storia; piccoli produttori che sono i migliori in ciò che fanno, fino a grandi aziende orgogliose dei propri prodotti.

Mangia Ribelle

Gli chef giocano con i nostri cibi e bevande, alla ricerca di nuovi modi per "stupirci". Mentre i nostri palati cambiano, questi creatori innovativi mescolano cibi e bevande amari e acidi per sorprenderci. Un dessert non è più solo per il dopo cena, ma viene piuttosto servito con un tocco salato.

Tutto luminoso e bello

Il colore appare attraverso cibi e bevande, dalla pasta dai colori vivaci ai cocktail che brillano nel buio sino al vino arancione e blu. Tutto è iniziato con pasta al nero di seppia, nero come il carbone e lucido, ora vediamo tutti i colori dell'arcobaleno, sia a strisce che a un colore. Le polveri vengono utilizzate per dare colore aggiuntivo ai bordi della pasta: polvere di pistacchio spruzzata per dare una finitura verde vibrante, polvere di barbabetola viola come finitura eccentrica.

Cucinare con il Fuoco

Stiamo assistendo alla tendenza della cottura con il fuoco per aggiungere sapore alle cucine di tutto il mondo. Dalla carbonizzazione delle verdure agli ingredienti neri quasi bruciati, ognuno porta un livello completamente nuovo in un piatto. L'aggiunta di fumo cambia l'intero piatto e sottaceti piccanti rinfrescano il palato durante il pasto.

Stile familiare

Mangiare sociale e condividere il cibo è estremamente popolare e i ristoranti lo stanno riconoscendo, servendo piatti condivisi o pasti in stile familiare. Piatti di antipasti ricchi di salumi, formaggi e verdure marinate sono serviti con focaccia e che ne dici di un bicchiere di frizzante sul lato? Grandi pasti in famiglia dove si consente un piccolo assaggio da ogni piatto.

Non semplici pasti, ma esperienze

Nel complesso, i clienti, in particolare i millennial, preferiscono spendere il proprio denaro per un'esperienza piuttosto che per un semplice bene o servizio. Questo fenomeno già in atto continuerà nel 2019 e i ristoranti non faranno eccezione. Quando si mangia fuori, le persone cercano sia un buon pasto sia un'esperienza gastronomica coinvolgente.

3.3 *Nuove professionalità*

Food Blogger

Quante volte hai consultato il web prima di preparare un nuovo piatto, acquistare un vino o scoprire le migliori proposte del luogo durante un viaggio? In ognuno di questi casi, i blog dedicati al cibo e al vino sono una preziosa fonte di informazioni, consigli, suggerimenti e cose da fare. Per questo motivo, i food blogger sono tra i professionisti più ricercati per spingere le attività nella fase di avvio e promuovere ristoranti e / o bar. La passione per il buon cibo, unita alle abilità culinarie e al web copywriting sono requisiti indispensabili per il successo di un Food Blogger.



Sommelier 2.0

Il sommelier 2.0 è un classico sommelier al quale si aggiungono competenze digitali: gli viene chiesto non solo di abbinare il vino migliore a un piatto specifico, ma anche la gestione della carta dei vini e, in alcuni casi, la promozione dei prodotti vitivinicoli. Sommelier 2.0, quindi, è una figura completa, contemporanea e tecnica, con eccellenti capacità di gestione, marketing e comunicazione.

Pasticcere

Tra le figure legate al settore della ristorazione, il pasticcere rimane una delle figure professionali più richieste in Italia e all'estero: pasticcere in laboratorio, pasticcere in un ristorante o fornaio, questa è un'attività che consente guadagni eccellenti e alta specializzazione. Dai cake designer ai maestri cioccolatieri, dagli esperti di dolci vegani ai gelatieri professionisti: le competenze richieste sono creatività, tecnica e precisione.

Sushiman

Il sushi è ormai molto diffuso in Europa, e questo è un dato di fatto. La presenza di un esperto di sushi, quindi, è sempre più richiesta non solo nei ristoranti giapponesi e nei sushi bar, ma anche per attività di catering o sulle navi da crociera. Rapidità, estetica, attenzione ai dettagli e tecnica impeccabile: ci sono così tanti corsi di formazione sull'argomento necessari per preparare, in completa sicurezza e igiene, uno dei piatti più semplici, ma allo stesso tempo rischiosi, della cucina giapponese.

Chef personale

Chef a casa: un lavoro autonomo che sfugge alle dinamiche stressanti delle cucine dei ristoranti. Lo "Chef a casa" pratica la sua professionalità in case private, location di lusso o ambasciate. Lavora con le proprie attrezzature da cucina ed è supportato, in generale, da un team di collaboratori. Soddisfazione e indipendenza sono le principali note positive di questa professione.

Food Innovator

Il mondo del cibo è in continua evoluzione: non mancano gli innovatori alimentari che lavorano alla creazione di nuovi prodotti e nuove esperienze gastronomiche.

4. Sfide per la formazione continua e collegata al mondo del lavoro

Work Based Learning nella formazione superiore e continua

La tenuta è un problema in Italia poiché quasi i due terzi degli studenti (cioè il doppio della media OCSE) abbandonano senza arrivare al diploma. I giovani studenti italiani tendono a progredire lentamente nei loro studi e quasi i due terzi dei laureati superano il normale tempo di completamento. In Italia, i programmi di istruzione superiore sono in gran parte determinati dal Ministero della Pubblica Istruzione e non sono quindi adattati alle esigenze dei singoli studenti, sebbene una buona parte del percorso possa essere scelta attraverso un piano di studio individuale. Una critica frequente è quindi che si fa poco per incoraggiare l'espressione personale e lo sviluppo personale e i metodi educativi sono spesso considerati eccessivamente didattici e non rispondenti ai cambiamenti.

Le università sono autonome nella pianificazione dei corsi, poiché ogni università stabilisce il titolo, gli obiettivi, il quadro generale, i crediti e le procedure di valutazione. Obiettivi comuni e criteri generali sono, tuttavia, definiti a livello di governo nazionale e regionale per tutti i corsi.

Sembra che il contesto dell'occupazione e dell'istruzione in Italia non sia ancora favorevole ai programmi WBL. L'elevato tasso di fallimento degli studenti e il basso tasso di tenuta presso gli Istituti di Istruzione Superiore rappresentano una barriera allo sviluppo di tali programmi. Ciò è causato dall'approccio specifico all'apprendimento e all'insegnamento degli Istituti Superiori italiani, che non promuove tali modalità di apprendimento. Ciò dovrà essere superato affinché i programmi WBL possano essere attuati su larga scala in Italia.



In generale ci sono due forme principali di sistema duale in Italia:

1. Decreto legislativo n. 107/2015 - «Alternanza scuola-lavoro»
2. Decreto legislativo n. 81/2015 - Apprendistato

Per quanto riguarda l'«alternanza scuola-lavoro», il meccanismo è stato introdotto allo scopo di migliorare le competenze legate al lavoro dei giovani studenti. Si inizia con un accordo tra scuola e aziende; i giovani candidati sono studenti, non occupati, e la scuola è responsabile dell'intero processo di apprendimento. Il decreto legislativo 107/2015 ha riformato l'alternanza scuola-lavoro nell'istruzione secondaria, rendendola obbligatoria.

L'apprendistato italiano è invece un contratto di formazione-lavoro regolato da una specifica legislazione di supporto; è utilizzato nel mercato del lavoro con collegamenti limitati con il sistema d'istruzione.

Gli apprendisti italiani sono lavoratori retribuiti, che partecipano a corsi di formazione al fine di acquisire diversi tipi di qualifiche.

Gruppo target: giovani da 15 a 29 anni; può durare fino a 3 anni in base alla contrattazione collettiva.

In Italia, il Decreto Legislativo N. 81 del 2015 (http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf) definisce l'apprendistato come contratto di lavoro a fini di formazione. La norma prevede che il datore di lavoro sia tenuto a garantire la formazione necessaria per conseguire una qualifica professionale o un diploma. In Italia, il contratto di apprendistato è diviso in 3 categorie.

Tre diverse forme di apprendistato: 1° livello, 2° livello e 3° livello; il primo livello è simile al sistema duale tedesco, il secondo livello è il meno connesso con il sistema educativo.

Ai fini di questa ricerca viene preso in considerazione solo l'Apprendistato di 1° livello.

Apprendistato per la qualifica e il titolo professionale (apprendistato di 1° livello - art. 43, decreto legislativo n. 81/2015). Mira ad acquisire una qualifica professionale triennale (valida anche per l'istruzione obbligatoria) o un titolo professionale. Si rivolge ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni e comprende la formazione interna e la formazione esterna (formazione in aula).

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il grado professionale prevede 500 ore di formazione per il 1°, 2° e 3° anno e 400 ore per il 4° anno. D'altro canto, l'apprendistato per l'istruzione secondaria superiore prevede che per il 2° anno la durata annuale della formazione in aula sia del 70% delle ore totali e per il 3°, 4° e 5° anno sia del 65%.

Ai fini del progetto CULINART, il programma di apprendimento dell'apprendistato per l'istruzione e la formazione tecnica superiore (HTET) - IFTS - è suddiviso in periodi di: formazione interna, che si svolge presso il datore di lavoro e formazione esterna che si svolge presso l'istituto di formazione.

-500 ore a scuola

-300 ore di formazione aziendale

Le ore rimanenti nell'arco dell'anno sono le ore lavorative e le cifre esatte risultano dalla differenza tra le ore oggetto del contratto di lavoro annuale (in ipotesi 1600) e le ore di formazione (800).

5. Partecipazione istituzionale e di altri stakeholder

5.1 Il ruolo dei policy maker e degli enti di formazione

Oggi, la formazione professionale sta assumendo un ruolo sempre più strategico all'interno del sistema produttivo. Da un lato, risponde alle esigenze espresse dalle aziende; dall'altro, risponde alle esigenze di formazione dei giovani che desiderano acquisire competenze per il loro ingresso



nel mercato del lavoro e dei lavoratori che desiderano essere costantemente aggiornati e competitivi, condizione essenziale e strategica per impedire la loro uscita dal mercato del lavoro.

In generale, il ruolo delle istituzioni formative VET è orientare i giovani a scegliere il proprio percorso ma anche ad accompagnare gli adulti, nella formazione ma soprattutto nella transizione verso nuovi posti di lavoro, spesso a causa di momenti di crisi occupazionale. Tuttavia, l'identificazione di percorsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione, specializzazione o riconversione, funzionali a capitalizzare i talenti di cui ciascuno è portatore, è un processo efficace solo se è seriamente ancorato alla conoscenza del mercato del lavoro e delle esigenze professionali che esprime.

Gli istituti di formazione considerano il confronto quotidiano con le aziende una risorsa decisiva per contribuire, da un lato, a recuperare, attraverso la formazione, l'elevata discrepanza tra le competenze possedute e quelle richieste dal mercato e, dall'altro, a promuovere e mediare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in risposta alle esigenze di ricollocamento ma anche di flessibilità e conciliazione, in sinergia con la rete di attori istituzionali, economici e sociali.

5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri stakeholder

La principale sfida nell'istruzione superiore e della formazione continua è garantire che le qualifiche ottenute dalle persone abbiano effettivamente un valore per loro sul mercato del lavoro e che i datori di lavoro possano assumere persone in possesso delle competenze di cui hanno bisogno. Per raggiungere questo obiettivo, la cooperazione tra "Parti sociali" e "Istituzioni VET" dovrebbe essere molto più intensa e sostanziale. Questi due mondi (istruzione e mercato del lavoro) devono affrontare e superare le barriere esistenti e comprendere che solo un approccio comune porterà ciò di cui le persone hanno realmente bisogno e che desiderano. Un sistema di istruzione e formazione più flessibile e reattivo fa bene agli studenti, fa bene ai datori di lavoro, fa bene all'economia e fa bene alla comunità. Aiuterà a bilanciare il mercato del lavoro e assicurerà che gli individui e i datori di lavoro acquisiscano le competenze di cui hanno bisogno.

Uno dei primi strumenti per raggiungere tale obiettivo è quello di avere una rappresentazione della vera domanda di forza lavoro. Non sempre, la struttura del mercato del lavoro è chiaramente definita e molto spesso la comprensione dei profili ricercati viene fraintesa tra le parti. A questo proposito, le organizzazioni che rappresentano gli interessi dei datori di lavoro dovrebbero essere maggiormente coinvolte ed essere efficaci nella raccolta e nel trasferimento dei risultati ai centri di formazione.

6. I Fattori chiave secondo gli esperti

6.1 Punti di forza

Esistono scuole private molto valide per la presenza di insegnanti esperti e chef professionisti, che offrono l'opportunità di sperimentare le innovazioni tecnologiche e non solo.

La consapevolezza del valore della tradizione in relazione ai prodotti legati al territorio e spazio per l'innovazione a partire dai prodotti tradizionali è molto viva.

Da un punto di vista economico, il settore sta crescendo ed entra anche nelle catene di approvvigionamento delle materie prime utilizzate di altri settori.

6.2 Punti di debolezza

In Italia, gli istituti professionali non sono ritenuti qualificati. Questo tipo di scuola è scelto da coloro che non hanno una buona prestazione accademica, quindi anche la motivazione personale al ruolo, un elemento chiave per questa professione, non è un elemento di valutazione e scelta già durante nella fase di orientamento alle scuole medie inferiori.

La formazione nel settore non è di buona qualità. Le scuole di hotelleria non preparano bene gli studenti, non tanto dal punto di vista tecnico, ma dal punto di vista delle competenze trasversali, che sono essenziali per questo ruolo. C'è anche una debolezza a livello dei formatori delle materie



tecniche, in quanto non sono preparati per le innovazioni e hanno poca esperienza professionale nelle materie che insegnano.

Gli istituti di formazione del settore sono in ritardo rispetto alle evoluzioni, date dalle tecnologie che influenzano i tempi di preparazione, la qualità del prodotto e il recupero dei costi.

La componente pratica è insufficiente. La legislazione italiana in materia di tirocini e stage è rigorosa per quanto riguarda l'orario di lavoro e i ristoratori non sono disposti a gestire con rigidità.

La formazione del settore dovrebbe inoltre portare a qualifiche di livello EQF superiore, possibilmente anche a livello universitario.

7. Riassumendo, risultati e conclusioni

La qualifica esistente di "Operatore della produzione pasti" fa riferimento al profilo di "Cuoco". Non include però la ricerca di nuovi piatti utilizzando materie prime peculiari del territorio.

Uno dei principali risultati di questa ricerca è che a livello regionale non esiste alcuna qualifica riferita al profilo di "Chef", inteso come specialista che lavora nel ristorante (a livello stellato), con competenze manageriali e con capacità di inventare / ricercare nuovi piatti utilizzando materie prime peculiari del territorio.

Le scuole esistenti di ALTA CUCINA, i cui insegnanti sono famosi Chef, sono molto costose e si riferiscono all'unica qualifica esistente di Operatore di produzione pasti (EQF 4) che è a livello OPERATORE. I risultati dell'apprendimento dovrebbero essere riferiti a un livello EQF superiore, di Tecnico / Mid Manager poiché queste scuole addestrano Chef stellati.

Al fine di pensare a una qualifica di Chef-Executive in grado di rispondere all'evoluzione del settore e che possa coprire le lacune individuate, sono previste due possibilità:

Presentare alle autorità regionali una nuova qualifica CULINART di livello EQF 5 o 6;

Valutare la possibilità con l'autorità regionale dell'Emilia Romagna di adottare il contenuto della qualifica CULINART per un corso post diploma della durata di 2 anni che porta al livello EQF 5.

Bibliografia:

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; 19 cuochi e ristoratori, 2 insegnanti.

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

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



Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET PORTOGALLO



Indice:

1. Introduzione	94
1.1. Alcune parole sul sistema nazionale di istruzione e formazione professionale (VET)	94
2. Competenze richieste per un “Executive Chef/Cuoco”	96
2.1 L’offerta formativa	96
2.2 Le competenze e le esigenze formative secondo i datori di lavoro	97
2.3 Conclusioni: Insegnamento di competenze specifiche o formazione di figure/ruoli professionali completi.....	98
3. Professioni nell’ Arte Culinaria	98
3.1 Professioni nell'Arte Culinaria e standard professionali	98
3.2 Tendenze delle arti culinarie a livello nazionale	100
3.3 Inserimento di nuove professioni.....	101
4. Sfide per un'istruzione superiore incentrata sul lavoro e la formazione permanente (LLL).....	101
5. La Partecipazione delle amministrazioni pubbliche e degli altri Stakeholder	103
5.1 Il ruolo dei decisori politici e delle istituzioni VET	103
5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri soggetti interessati.....	103
6. Questioni chiave secondo gli esperti nazionali	103
6.1 Punti di Forza	103
6.2 Punti di debolezza	104
7. Sintesi dei risultati e conclusioni	104
Bibliografia:.....	104



1. Introduzione

1.1. Alcune parole sul sistema nazionale di istruzione e formazione professionale (VET)

Il sistema di istruzione e formazione professionale Portoghese ha subito cambiamenti significativi negli ultimi 2 decenni. Esso è diventato più maturo e, a livello globale, più vicino al mondo del lavoro. Il sistema VET si basa sui principi dell'apprendimento permanente e comprende corsi specifici per adulti e giovani.

In Portogallo, l'istruzione e la formazione professionale (VET) sono di competenza del Ministero dell'Istruzione (responsabile dell'istruzione generale non superiore) e del Ministero del Lavoro, della Solidarietà e della Sicurezza Sociale (responsabile della formazione professionale continua). L'istruzione superiore è di competenza del Ministero della Scienza, della Tecnologia e dell'Istruzione Superiore. Infine, l'istruzione e la formazione degli adulti è una responsabilità congiunta del ministero dell'Istruzione e del Ministero della Scienza.

La rete scuola pubblica è organizzata in poli scolastici, i quali sono costituiti da scuole che offrono vari livelli di istruzione (dalla scuola materna a quella secondaria).

Il Quadro Nazionale delle Qualificazioni (QNQ) ha riorganizzato la formazione professionale, per quanto di sua competenza, l'istruzione e l'occupazione, in un unico sistema.

L'istruzione e la formazione professionale è possibile a diversi livelli:

- a) a livello inferiore e secondario, i programmi VET (CEF, ISCED-P 254; EQF 2) sono programmi scolastici rivolti ai giovani di età superiore ai 15 anni con un ciclo di istruzione di base completo ma a rischio di abbandono scolastico prematuro;
- b) a livello secondario superiore, tutti i programmi portano a una doppia certificazione (certificato di istruzione secondaria e qualifica VET), che conducono al proseguimento degli studi, compresa l'istruzione universitaria (ISCED-P 354, EQF 4);
- c) a livello post-secondario, i programmi VET comprendono l'istruzione generale, la formazione scientifica e tecnologica con l'apprendimento basato sul lavoro (WBL: Work-Based Learning) (WBL) (CET, ISCED-P 454; EQF 5).

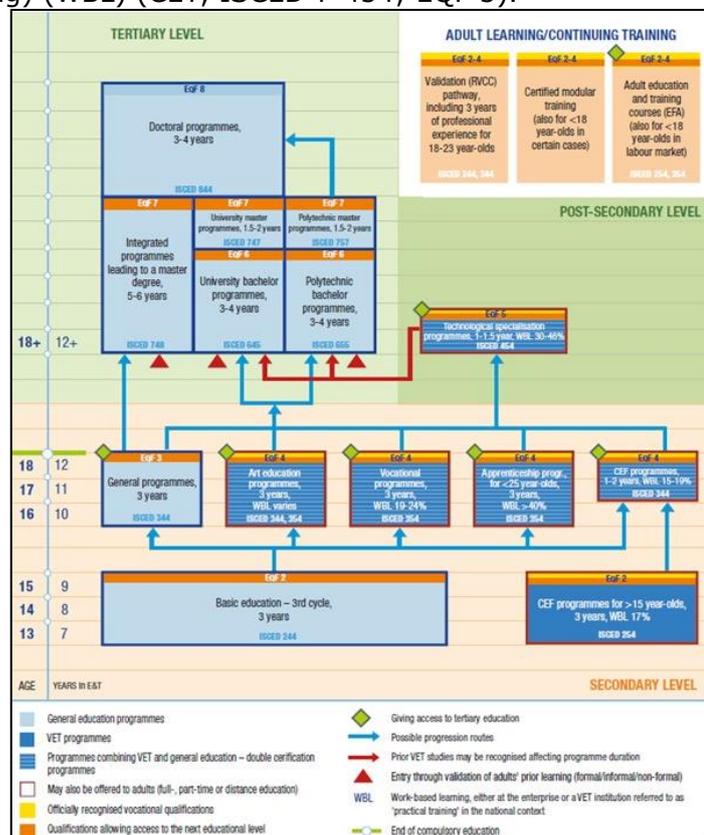


Figure 1 – Sistema della formazione professionale (VET) in Portogallo (Fonte: CEFEDOP Portogallo).



Nell'ambito dell'educazione e formazione degli adulti, esiste anche il Programma QUALIFICA, pensato per gli adulti, con l'obiettivo di migliorare la loro istruzione, formazione ed occupabilità. Questo programma si basa su una strategia di qualificazione, che comprende opzioni educative e formative, nonché una serie di strumenti che promuovono la qualificazione degli adulti e un'ampia rete di fornitori.

Nel 2017 è stato implementato un Sistema Nazionale dei Crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale, che consente di assegnare crediti ai titoli del Quadro Nazionale delle Qualifiche (QNQ) e ad altri corsi di formazione certificati, purché siano registrati nel Sistema Informativo e di Gestione dell'Istruzione e Formazione (SIGO). Questo sistema incorpora i principi del Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).

Istruzione Secondaria Superiore

L'istruzione secondaria superiore fornisce agli studenti percorsi che cercano di soddisfare gli interessi professionali, consentendo loro di completare la scuola dell'obbligo e di entrare nel mercato del lavoro e/o proseguire gli studi, in particolare a livello di istruzione superiore. L'offerta formativa di istruzione secondaria superiore comprende:

- Corsi di scienze umane;
- Corsi professionali;
- Corsi artistici specializzati;
- Corsi specifici per ciascun programma;
- Corsi per la doppia certificazione, denominati corsi di istruzione e formazione (*Cursos de Educação e Formação – CEF*), per concludere la scuola dell'obbligo e aiutare gli studenti ad accedere al mercato del lavoro.

I corsi CEF sono un'opportunità per completare la scuola dell'obbligo attraverso un corso flessibile e su misura, che risponde agli interessi degli studenti, sia per il proseguimento degli studi che per ottenere una formazione specifica e qualificarli per la vita lavorativa.

Tutti questi corsi consentono l'acquisizione di conoscenze e competenze, rilasciando un certificato e un diploma di grado 12 (diploma di scuola superiore) e, nel caso dei corsi di doppia certificazione, una qualifica professionale di livello 4.

Istruzione Post-Secondaria Non Terziaria

Uno degli obiettivi dell'istruzione post-secondaria non terziaria è quello di ampliare i corsi tecnologici specialistici, offrendo una formazione di alto livello.

I Corsi Tecnologici Specializzati (*Cursos de Especialização Tecnológica - CET*) offrono un percorso formativo specifico in diverse aree tecnologiche. Questi dovrebbero aiutare i tirocinanti ad entrare nel mercato del lavoro e a proseguire gli studi nel sistema dell'istruzione superiore. Questo livello può assegnare crediti al corso dell'istruzione superiore scelto dallo studente. Esso consente l'acquisizione di qualifiche professionali di livello 5.

La creazione e l'attuazione di questi crediti (CET) è sotto la responsabilità del Ministero competente, su proposta dell'istituto di formazione, previa consultazione della Commissione tecnica per la formazione tecnologica post-secondaria.

Questi corsi sono pensati per persone che:

- Hanno + di 18 anni;
- Hanno terminato gli studi secondari superiori o equivalenti;
- Possiedono una qualifica nazionale di livello 4;
- Hanno superato i gradi 10 e 11, ma non hanno terminato il grado 12;
- Sono in possesso di un certificato di specializzazione tecnologica o di un diploma di istruzione superiore e desiderano riqualificarsi.



La durata è normalmente compresa tra 1 e 1,5 anni, corrispondenti a 60/90 crediti (ECTS). La formazione generale, scientifica e le componenti della formazione tecnologica hanno una durata compresa tra 840 e 1.020 ore. Il WBL può durare da 360 a 720 ore.

Le istituzioni che possono operare a questo livello sono:

- Scuole pubbliche, private e cooperative;
- Centri di formazione professionale dell'Istituto per l'occupazione e la formazione professionale (IEFP, IP);
- Altri istituti di formazione accreditati (ad esempio, scuole tecnologiche sotto l'autorità del Ministero dell'Economia).

Con il decreto legge n. 43/2014, del 18 marzo, è stato creato e regolamentato un breve ciclo di studi nell'istruzione superiore che non rilascia diplomi accademici (corsi di istruzione superiore professionale e tecnica - CTESP), a partire dall'anno accademico 2014/2015, l'erogazione delle CET è stata gradualmente eliminata negli Istituti di Istruzione Superiore (IIS).

2. Competenze richieste per un "Executive Chef/Cuoco"

2.1 L'offerta formativa

QUALIFICATION	LEVEL NQF	LEVEL EQF	ECVET Points	TYPOLGY
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)

Fonte: *Presentazione_PORTOGALLO_P7+P9.ppt*

QUALIFICAZIONE: CUCINARE (livello 2 QNQ)

DESCRIZIONE GENERALE: Organizzare, preparare, cucinare e confezionare alimenti e bevande nel rispetto delle norme igieniche e di sicurezza, all'interno delle unità produttive, nei locali di ristorazione, integrati o meno nelle unità alberghiere, al fine di garantire la qualità del servizio e la soddisfazione del cliente.

QUALIFICAZIONE: RISTORANTE / BARISTA (livello 2 QNQ)

DESCRIZIONE GENERALE: Organizzare, preparare ed eseguire il servizio di ristorazione e bar, nel rispetto delle norme di igiene e sicurezza, in strutture di ristorazione e di bevande, integrate o meno in unità alberghiere, in collaborazione con altri membri del team, al fine di garantire un servizio di qualità e la soddisfazione del cliente.

QUALIFICAZIONE: TECNICO DI RISTORANTE / BAR (livello 4 QNQ)



DESCRIZIONE GENERALE: Progettare, coordinare ed eseguire il servizio di ristorazione e bar, rispettando l'igiene e la sicurezza degli esercizi di ristorazione e bevande, integrati o meno nelle unità alberghiere, al fine di garantire la qualità del servizio e la soddisfazione del cliente.

QUALIFICAZIONE: TECNICO DI PANETTERIA / PASTICCERIA (livello 4 QNQ)

DESCRIZIONE GENERALE: Pianificare, coordinare e prendersi cura delle attività tipiche della panetteria e pasticceria, nel rispetto delle norme di igiene e sicurezza, nelle unità produttive o negli stabilimenti alimentari, integrati o non integrati in unità alberghiere.

QUALIFICAZIONE: TECNICO DI CUCINA / PASTICCERIA (livello 4 QNQ)

DESCRIZIONE GENERALE: Progettare, coordinare e curare le attività tipiche della cucina e della pasticceria, nel rispetto delle norme igieniche e di sicurezza, in esercizi di ristorazione e bevande, integrati o meno in strutture alberghiere, al fine di garantire un servizio di qualità e la soddisfazione del cliente.

SCUOLE DI TURISMO IN PORTOGALLO

Le scuole di turismo in Portogallo hanno programmi curricolari adattati alle esigenze del mercato. Questi corsi sono progettati per dotare gli studenti di una solida preparazione tecnica che garantirà loro un rapido inserimento nel mercato del lavoro.

I corsi pongono l'accento sulla rapida occupabilità degli studenti e preparano anche coloro che desiderano avviare un'attività in proprio od iscriversi all'università. Per accedere al corso, gli studenti possono avere il livello 2, 3 o 4.

Scuola Alberghiera e del Turismo - Algarve

Scuola Alberghiera e del Turismo - Lamego

Scuola Alberghiera e del Turismo - Lisbona

Scuola Alberghiera e del Turismo - Porto

Scuola Alberghiera e del Turismo - Viana do Castelo

Scuola Alberghiera e del Turismo - Coimbra

Scuola Alberghiera e del Turismo - Estoril

Scuola Alberghiera e del Turismo - Portalegre

Scuola Alberghiera e del Turismo - Setúbal

Scuola Alberghiera e del Turismo - Vila Real de Santo António

Nel 2018, col riferimento alla Direzione Generale degli Istituti Scolastici (DGEsTE - <https://www.dgeste.mec.pt>), 28 scuole hanno avviato corsi di arte culinaria nella regione di Porto - Corsi Professionali:

23 corsi - Tecnico di Ristorante/Bar

17 corsi - Tecnico di Cucina/Pasticceria

2.2 Le competenze e le esigenze formative secondo i datori di lavoro

- Per quanto riguarda la posizione di Cuoco / Chef, il 57% conclude che la posizione è occupata da lavoratori sufficientemente qualificati, ma che c'è una carenza di Cuochi / Chef qualificati.
- In termini di occupabilità, i candidati Chef, secondo il 65% degli intervistati nei Focus Group, sono selezionati sulla base di prove pratiche delle loro competenze.



- Per quanto riguarda la durata della formazione dello Chef di cucina, il 47% considera ideale l'apprendimento nel contesto lavorativo (stage) per diversi anni e la formazione a tempo pieno in una scuola secondaria (3-4 anni), e il 22% sostiene che i corsi brevi di specializzazione (durata fino a diversi mesi) siano il modello di formazione ideale.
- Il 57% degli intervistati (64% dei quali facenti parte dei gestori di ristoranti), riconosce che la migliore modalità d'istruzione e formazione per la posizione dello "Chef" è la formazione professionale nel settore della Cucina, seguito dal 17% che riconosce l'importanza dell'Istruzione Secondaria nel Turismo e in una percentuale inferiore riconosce il livello di istruzione superiore.
- Il 47% degli intervistati ritiene che i requisiti aziendali per le professioni di Arte Culinaria siano parzialmente in linea con le qualifiche esistenti e il 39% ritiene che siano pienamente in linea con le qualifiche esistenti.
- I datori di lavoro necessitano di personale che manifesti/posseda:
 - o esperienza professionale/competenze/conoscenze
 - o ambizione
 - o responsabilità
 - o disponibilità
 - o creatività
 - o lavorare per obiettivi
 - o autonomia

2.3 Conclusioni: Insegnamento di competenze specifiche o formazione di figure/ruoli professionali completi

Rilevante è l'opinione del 91% degli imprenditori intervistati, che ritengono molto importante che i dipendenti abbiano altre competenze professionali (oltre alla cucina), per occuparsi di cucina di alto livello. Queste garantirebbe la presenza di professionisti pienamente qualificati per:

- Raggiungere gli obiettivi,
- Raggiungere e mantenere un livello di produttività più elevato,
- Tenere il passo con i cambiamenti,
- Capacità di apprendimento e sfide dell'apprendimento continuo,
- Migliorare le competenze trasversali,
- Incorporare l'innovazione,
- Generare un profitto consistente/sostenibile.

3. Professioni nell' Arte Culinaria

3.1 Professioni nell'Arte Culinaria e standard professionali

La classificazione portoghese delle professioni (CPP), così come è strutturata e organizzata, è uno strumento fondamentale per le statistiche sulle occupazioni, in termini di osservazione, analisi, consolidamento delle serie, comparabilità internazionale e coordinamento tecnico statistico. Sebbene il CPP sia principalmente a fini statistici, anche la sua applicazione in altri campi, come la definizione dei profili professionali, la regolamentazione e l'accreditamento delle professioni, è ampiamente utilizzata. Secondo questa pubblicazione, possiamo identificare alcune professioni esistenti legate al settore della cucina e della ristorazione, come ad esempio:

1412 Direttore e Responsabile della Ristorazione (ristorazione e attività simili)

1412.0



Comprende i compiti e le funzioni del Direttore e del Responsabile di ristorante, che consistono in:

- Pianificare il menu, in collaborazione con lo Chef e con il Cuoco.
- Tenere il registro delle rimanenze e delle transazioni finanziarie.
- Assicurare che la sala, la cucina e il magazzino dei prodotti alimentari rispettino le norme igieniche e siano perfettamente puliti, funzionali e dall'aspetto gradevole.
- Parlare con i clienti per valutare il loro livello di soddisfazione sui pasti e sul servizio.
- Selezionare e stabilire gli orari di lavoro, creare e supervisionare i dipendenti del ristorante/cameriere e personale di cucina.
- Prendersi cura delle prenotazioni, ricevere i clienti e aiutare nell'esecuzione della richiesta.
- Negoziare accordi con clienti e fornitori.
- Garantire il rispetto delle norme di igiene, salute e sicurezza sul lavoro.

Rientra in questa categoria, in particolare, il responsabile di un bar, di un ristorante o di un servizio catering.

3434 Chef di Cucina

3434.0

Comprende i compiti e le funzioni dello Chef di Cucina, che consiste, in particolare, in:

- Pianificare e sviluppare ricette e menù, calcolare i costi, acquistare i prodotti alimentari, monitorare la qualità dei piatti nelle fasi di preparazione e presentazione.
- Discutete gli ordini di preparazione dei pasti, con manager, dietisti, personale di cucina e cameriere.
- Dare istruzioni, supervisionare e controllare l'attività dei cuochi e degli altri operatori coinvolti nella preparazione, confezionamento e presentazione dei pasti.
- Ispezionare le forniture, le attrezzature e le aree di lavoro, al fine di assicurarsi che siano conformi alle regole stabilite.
- Preparare, speziare e cucinare piatti speciali e complessi.
- Spiegare e far rispettare le norme di igiene e sicurezza alimentare.

Comprende, in particolare, il responsabile della caffetteria.

512 Cucinare

5120

5120.0

Comprende i compiti e le funzioni del Cuoco, che consistono in particolare in:

- Pianificare, preparare e cucinare i piatti, sulla base delle ricette o sotto la guida dello Chef della cucina, in hotel, ristoranti o altri luoghi.
- Pianificare e coordinare il lavoro dell'aiuto/assistente cuoco.
- Verificare la qualità del cibo.
- Regolare la temperatura dei forni, delle griglie e di altre attrezzature della cucina.
- Ispezionare ed eseguire la pulizia della cucina e delle sue attrezzature, per il rispetto delle norme igieniche e di sicurezza.

Comprende, in particolare, la preparazione dei pasti precotti.

5131 Cameriere

5131.0

Comprende i compiti e le funzioni del cameriere che consistono in particolare in:

- Apparecchiare i tavoli con tovaglie, tovaglioli, piatti, bicchieri e posate.
- Ricevere i clienti, presenta il menu e la lista delle bevande.
- Consigliare la scelta dei piatti e delle bevande.



- Prendere nota della scelta del cliente e trasmettere in cucina o al bar l'ordinazione.
- Servire piatti e bevande, pulire i tavoli, portare stoviglie e posate in cucina.
- Presentare conti, ricevere pagamenti e operare con terminali di vendita e registratori di cassa.

Comprende, in particolare, il Responsabile di sala ed i Sommelier.

5132 Cameriere (Barman)

5132.0

Comprende i compiti e le funzioni del Barman, che consistono in particolare di:

- Prendere nota degli ordini dei clienti al bancone o ai tavoli.
- Preparare e servire bevande alcoliche o non alcoliche nei bar.
- Lavare i bicchieri usati e pulire le aree e le attrezzature di servizio al bar.
- Ricevere i pagamenti e gestire i registratori di cassa.
- Supportare il rifornimento del bar (bevande, bicchieri, ecc.).
- Controllare l'età dei clienti per non vendere bevande alcoliche ai minori.
- Adottare misure per evitare problemi derivanti dal consumo eccessivo di bevande alcoliche.
- Preparare cocktail e altre bevande.
- Servire piccoli pasti nel bar al cliente.

9411 Preparare Pasti veloci (Fast Food)

9411.0

Comprende i compiti e le funzioni per la preparazione di pasti veloci, che consistono in particolare nel:

- Preparare piatti veloci:
- Preparare piatti semplici o precotti (panini, pizze, insalate, ecc.) e bevande.
- Lavaggio, taglio, pesatura e miscelazione dei cibi per la cottura.
- Azionare le attrezzature di cottura (griglia, friggitrice, ecc.).
- Riscaldare i cibi precotti.
- Pulire le aree e gli utensili da cucina.
- Registrare gli ordini, servire pasti e bevande.
- Mantenere le aree di lavoro nel rispetto degli standard di salute, sicurezza e salute.
- Assicurarci che i pasti pronti soddisfino i requisiti di qualità.

9412 Aiuto cuoco

9412.0

Comprende i compiti e le funzioni per l'aiuto in cucina che consistono in particolare in:

- Lavaggio, taglio e pulizia degli alimenti secondo le istruzioni dello chef o del cuoco.
- Preparare le guarnizioni dei piatti.
- Pulire la cucina, le zone di preparazione e le zone dei pasti.
- Lavaggio e pulizia di vetri, stoviglie e posate.
- Disimballaggio, controllo e conservazione degli ingredienti (frigoriferi, armadi, ecc.).

Comprende, in particolare, il cameriere.

3.2 Tendenze delle arti culinarie a livello nazionale

Le tendenze sono in qualche modo in linea con le altre esigenze sociali europee e mondiali, come la cucina gourmet, l'uso di prodotti biologici e la promozione di alimenti sani.

A questo proposito, ci sono alcune preoccupazioni e auspici/richieste:

Ingredienti locali

Il cibo locale è più fresco e sostenibile (concetto di "chilometro zero"), e dà ai commensali coscienti la possibilità di verificare in prima persona le proprie fonti alimentari.

Opzioni Vegetariane e Vegane



Verdure e cereali versatili ronzano nei circoli dei buongustai da anni e sembra che non cambierà presto. Come più commensali cercano ingredienti che non hanno causato sofferenze agli animali, le proposte di menu senza carne stanno diventando sempre più pratiche.

Inoltre, i pasti a base di verdure sono quasi sempre più economici da preparare, ed è importante per accogliere vegani e vegetariani, in tutti i tipi di offerte alimentari e luoghi.

Pasti Sani per Bambini

L'obesità dei bambini è stata a lungo un argomento caldo tra pediatri, nutrizionisti, educatori e legislatori. Questo è il motivo per cui più cuochi/chef stanno intensificando i loro sforzi per essere parte della soluzione, piuttosto che il problema e le catene di ristoranti stanno rispondendo alla richiesta dei genitori di proposte per bambini più sani.

3.3 Inserimento di nuove professioni

Una delle sfide che la società odierna si trova ad affrontare è direttamente collegata alle competenze digitali, ai sistemi ICT e all'automazione dei processi. Infatti, le Competenze Europee di Cedefop ed il sondaggio sull'occupazione ha rivelato che circa il 43% dei lavoratori adulti dell'UE ha recentemente sperimentato nuove tecnologie sul lavoro, come l'introduzione di macchine e sistemi ICT e circa sette lavoratori dell'UE su dieci richiedono almeno moderate competenze digitali per svolgere il proprio lavoro.

Vi sono preoccupazioni circa la rapida evoluzione di "fenomeni" quali la digitalizzazione dei mercati, l'internet delle cose, la robotica e l'intelligenza artificiale, a causa delle potenziali perturbazioni dei mercati del lavoro dell'UE, compreso il rischio di perdita di posti di lavoro.

Ma il progresso tecnologico sta anche offrendo opportunità di marcata trasformazione nella maggior parte dei posti di lavoro e dei modelli di business, tra cui un crescente ricorso a piattaforme di lavoro indipendenti o online, il miglioramento delle capacità di anticipazione e corrispondenza delle competenze e il miglioramento della diagnostica con l'assistenza di Big data e del processo decisionale algoritmico.

Così, ci sono alcune possibili annotazioni su possibili evoluzioni e nuove occupazioni:

- Migliorare la relazione tra lo chef ed il cibo (concetto "dalla terra alla tavola");
- Nuove professioni direttamente legate ai prodotti ("consulente dei prodotti"), alla cultura ("storico della gastronomia") o all'ICT ("3D stampante alimentare") o "programmatori AI".

4. Sfide per un'istruzione superiore incentrata sul lavoro e la formazione permanente (LLL)

Comunemente, ma purtroppo, la società considera la VET come una seconda opzione ("se non funziona nient'altro...") e anche la tradizionale VET a livello secondario superiore (QNQ 3-4) è sotto notevole pressione (la partecipazione sembra diminuire).

Tuttavia, l'orientamento all'istruzione e formazione professionale è in espansione e viene offerta sempre più spesso da istituzioni che non rientrano nel settore tradizionale VET:

- A livelli superiori (QNQ 5 e superiori)
- Da organizzazioni e aziende del settore privato, in settori e a livello nazionale e internazionale

L'istruzione superiore e la formazione permanente incentrata sul lavoro devono affrontare alcune sfide:

- Calo della popolazione giovanile.
- Necessità di migliorare l'adeguamento dell'offerta di competenze alla domanda di competenze.
- Il ritmo del cambiamento tecnologico significa che i sistemi di competenze devono essere flessibili nel rispondere all'emergere di nuove competenze / nuovi standard professionali.
- I cambiamenti tecnologici esercitano una notevole pressione sui fornitori di servizi.



- Questioni finanziarie (alcune delle quali legate al numero di studenti in classe).

D'altra parte, la politica nazionale volta a migliorare la VET, incorporando questa formazione (livello 4) nei cluster scolastici, permette di creare un'offerta formativa più ampia che dia una risposta locale agli studenti e, in un certo senso, valorizzi l'immagine legata alla VET.

L'istruzione e la formazione professionale all'inizio degli anni '90 rispetto ad oggi

	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

Fonte: *Cambiamento della natura e del ruolo della VET*

Altre percezioni rilevanti sono:

- Nel sistema Portoghese di istruzione e formazione, gli istituti di istruzione superiore (IIS) hanno un alto livello di autonomia.
- Esiste una percezione globale sull'importanza della flessibilità del sistema di formazione e un'alternativa all'eccessivo peso del modello scolastico.

Probabilmente comune ad altre regioni e paesi europei, ci sono alcune linee guida o direttive esplicite a cui prestare attenzione. In particolare la seguente:

- Gli sviluppi demografici richiederanno sempre di più un riorientamento dei sistemi verso l'apprendimento permanente, rendendo potenzialmente ancora più confusa la distinzione tra istruzione e formazione professionale iniziale e continua. Il riorientamento dei sistemi può anche richiedere un ripensamento del contenuto e del profilo dei programmi e delle qualifiche VET, ad esempio dando più spazio alle capacità e competenze generali e trasversali.
- La formazione in apprendistato è sempre più riconosciuta come un fattore critico per il futuro dell'istruzione e della formazione professionale. Gli apprendistati (e l'apprendimento basato sul lavoro in generale) sono considerati strumenti particolarmente efficaci per collegare la formazione alle esigenze del mercato del lavoro. Questo format di apprendimento è anche considerato essenziale per lo sviluppo di competenze rilevanti per il mercato del lavoro in cui le conoscenze teoriche sono applicate



a situazioni concrete. L'espansione dell'uso dell'apprendimento basato sul lavoro nell'istruzione superiore potrebbe aprirsi a un ulteriore rafforzamento di questo approccio.

- Intensificare gli sforzi per aumentare la partecipazione dell'industria/dei datori di lavoro alla VET in modo che gli studenti abbiano accesso alle ultime tecnologie (cioè a quelle che normalmente non sono disponibili nelle scuole professionali a causa dei loro costi elevati).
- La formazione professionale VET a livello post-secondario e di istruzione superiore sta diventando sempre più diffusa, rendendo possibile per i suoi candidati di proseguire gli studi a livelli superiori (all'interno o al di fuori del canale stesso della formazione professionale VET).
- In parte come riflesso del mutamento verso sistemi orientati alle competenze, osserviamo una riconfigurazione del dialogo tra l'industria e il sistema VET nello specifico le competenze e i curricula. Ciò si raggiunge talvolta dando ai datori di lavoro maggiore voce in capitolo sul contenuto della formazione professionale.

L'introduzione dei sistemi di qualificazione nell'ultimo decennio ha aumentato la visibilità della formazione professionale, compresa la formazione VET a livelli più elevati (livelli EQF 5-8).

5. La Partecipazione delle amministrazioni pubbliche e degli altri Stakeholder

5.1 Il ruolo dei decisori politici e delle istituzioni VET

- È riconosciuta la necessità di rafforzare il rapporto tra le imprese locali, gli istituti di formazione e le amministrazioni pubbliche competenti in materia di formazione.
- Esiste una percezione globale sulla flessibilità del sistema formativo e un'alternativa al peso eccessivo del modello scolastico.
- C'è la volontà di diversificare gli spazi e le tipologie di apprendimento, a scapito del binomio centro di formazione - stage, favorendo la mobilitazione di risorse formative online e formazione a distanza, ma anche dalla maggiore presenza di Massive Open Online Courses (MOOC), e-learning, programma ERASMUS +, residenze artistiche, ecc..
- Le strategie delle Scuole di Formazione Professionale che hanno prodotto buoni risultati si sono basate su un approccio integrato, mobilitando e utilizzando risorse interne ed esterne, facendo uno sforzo particolare per stabilire un grado di prossimità tra studenti, scuole e famiglie, consentendo una relazione continuativa e lo sviluppo di competenze socio-emotive che favorisca la crescita personale e il piacere di frequentare la scuola.

5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri soggetti interessati

- Gli attori locali e regionali sono fondamentali per l'identificazione delle tendenze e dei fabbisogni professionali.
- Di fronte ai cambiamenti sociali e professionali è importante introdurre nella formazione la dimensione dell'incertezza e dell'anticipazione dell'evoluzione della professione stessa, ma anche associare la formazione ai temi prioritari della vita di ciascun partecipante/allievo.

6. Questioni chiave secondo gli esperti nazionali

6.1 Punti di Forza

- Esiste già una buona offerta formativa (certificata da ANQEP - Agenzia Nazionale per le Qualifiche e l'Istruzione Professionale (PT)), nel campo delle professioni culinarie/cucina, che può essere considerata adeguata alle reali esigenze ed all'offerta di tecnici con questa formazione specifica;
- I partecipanti ai Focus Group riconoscono l'esistenza di programmi di formazione professionale che offrono qualifiche per la professione di Chef (52% per l'istruzione secondaria e superiore e 43% per l'istruzione secondaria).
- Alto tasso di occupabilità dei professionisti nell'ambito delle arti culinarie e alta componente pratica nella loro formazione.



6.2 Puncti di debolezza

- Il Portogallo sta affrontando una perdita significativa di tirocinanti e studenti in tutti i tipi di enti di formazione, sia per l'apertura di nuovi corsi di formazione in scuole secondarie pubbliche o in centri/scuole di formazione privati, sia per la riduzione globale degli studenti;
- Alcuni enti di formazione non considerano essenziale la creazione, in questo ambito di riferimento (arti culinarie), di nuove offerte formative locali.

7. Sintesi dei risultati e conclusioni

- Il sistema educativo portoghese è molto centralizzato in termini di organizzazione e finanziamento, anche se le scuole prescolastiche, di base e secondarie hanno una certa autonomia, in particolare a livello pedagogico.
- Si riconosce l'importanza di avere un maggior numero di esperienze formative, invece di maggiori contenuti formativi.
- Investire in percorsi formativi e attività basate sulle risorse endogene, che possono poi rappresentare un'offerta distintiva.
- Garantire una più ampia e approfondita conoscenza dell'origine di questi prodotti endogeni, del loro condizionamento e trasformazione.
- Si ritiene importante l'attrazione e il coinvolgimento dei tirocinanti, fondato su valori quali: passione, attitudine, fiducia in se stessi, senso del progresso e corresponsabilità.
- E' rilevante anche la chiara distinzione tra i diversi attori della formazione: formatori, facilitatori e presentatori/animatori.
- Per quanto riguarda il divario tra l'offerta di istruzione e formazione professionale nelle arti culinarie e le competenze richieste dalle aziende del settore, il 42% dei partecipanti ai Focus Group ritiene che vi siano carenze, legate principalmente a competenze specifiche (54%) e alla professione in questione in generale (38%).

Bibliografia:

- 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



Rapporto di Valutazione dei Fabbisogni in ambito VET TURCHIA



Indice:

1. Introduzione	107
1.1. Alcune parole sul sistema nazionale VET	107
2. Requisiti di competenze per la figura del Cuoco/Executive Chef.....	108
2.1 L'offerta formativa.....	108
2.2 Le competenze e le esigenze formative secondo i datori di lavoro	110
2.3 Conclusioni: formazione di competenze specifiche o formazione di interi ruoli lavorativi ...	112
3. Occupazioni nell'arte culinaria	113
3.1 Occupazioni nell'arte culinaria e standard professionali	113
3.2 Trend a livello nazionale	113
3.3 Aggiungere nuove occupazioni	114
4. Sfide per l'istruzione superiore, la formazione continua e la formazione incentrate sul lavoro	114
4.1. Il ruolo preminente della formazione professionale duale	114
4.2. Le sfide del Sistema Duale	115
4.2.1. Bisogni	115
4.2.2. Partecipazione	115
4.2.3. Definizione delle priorità	115
4.2.4. Competenze principali.....	116
4.2.5. Eccellenza nella formazione professionale duale.....	116
4.2.6. Formazione on line e metodologie flessibili.....	116
4.2.7. La flessibilità della formazione professionale duale	116
4.2.8. La formazione professionale duale e le PMI	116
4.2.9. Insegnanti specializzati	116
4.2.10. Formazione continua e piano di carriera	117
4.2.11. I partecipanti/alunni.....	117
5. Partecipazione dei governi e di altri gruppi di stakeholders	117
5.1 Il ruolo dei decisori politici e delle istituzioni VET	117
5.2 Il ruolo delle parti sociali e degli altri soggetti interessati.....	118
6. Questioni chiave secondo gli esperti nazionali	118
6.1 Punti di forza	118
6.2 Punti di debolezza	118
7. Sintesi dei risultati e conclusioni	119
Bibliografia:.....	119



1. Introduzione

1.1. Alcune parole sul sistema nazionale VET

A livello nazionale, i principali attori della governance in ambito VET sono il Ministero dell'Istruzione Nazionale (MoNE), responsabile delle scuole superiori professionali (l'IFP post-secondaria è sotto il Consiglio dell'istruzione superiore), il Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale (MoLSS), il Ministero dello Sviluppo (MoD) e il Ministero della Scienza, dell'Industria e della Tecnologia (MoSIT). Il MoNE è impegnato in sei delle sette funzioni di governance della VET.

In Turchia, l'ISCED 3 VET (Sistema internazionale di classificazione standard dell'istruzione) formale viene erogata attraverso programmi quadriennali in 62 settori e 226 filiali in scuole e istituzioni VET. Il Consiglio per l'Istruzione Professionale (VEC) fornisce programmi di apprendistato in 31 campi/152 settori. Una serie di istituzioni private fornisce anche un'istruzione sociale, culturale e professionale non formale ad adulti a pagamento. Il decimo piano di sviluppo (2014-18) comprende piani di sviluppo della formazione professionale nel programma di sviluppo delle competenze di base e professionali. La visione per il sistema di formazione professionale si trova principalmente nel documento strategico e nel piano d'azione 2014 - 2018 preparato da MoNE in collaborazione con altri ministeri e le parti sociali e che sarà attuato, monitorato e valutato in collaborazione con le parti interessate sotto il coordinamento di MoNE. La strategia VET è integrata dalla strategia di apprendimento permanente 2014 -2018 (che si impegna ad aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente all'8% entro il 2018 e al 15% entro il 2023 e prevede un sistema integrato di monitoraggio e valutazione degli indicatori chiave di prestazione) e dalla strategia nazionale per l'occupazione (AEP).

Meccanismi legislativi o di orientamento normativo esistono nel quadro degli obiettivi e delle tabelle di marcia per l'IFP e l'apprendimento permanente nel quadro della visione 2023 del governo, del decimo piano di sviluppo 2014-18 e del piano a medio termine 2013-15. Questo quadro comprende la strategia e il piano d'azione 2014-18 del Ministero dello sviluppo (MoD), del lavoro e della sicurezza sociale (MoLSS) e delle ONG che rappresentano le imprese. Si concentra sul miglioramento dell'IFP e del sistema di formazione attraverso la flessibilità, la trasparenza, l'innovazione e il coinvolgimento delle parti interessate, in modo da sostenere lo sviluppo economico e sociale, collegando le esigenze dei singoli individui alle esigenze del mercato del lavoro.

La strategia pone l'accento sull'accesso alla VET migliorando la capacità e i risultati occupazionali dei laureati con un orientamento professionale e un sistema di qualifiche più forte. Essa si concentra inoltre su una gestione e una garanzia della qualità efficienti e su migliori sistemi di finanziamento per le scuole e le istituzioni. L'attuazione è di competenza della Direzione generale per l'istruzione professionale e tecnica del MoNE.

L'AUTORITÀ DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI è stata istituita nel 2006, con le seguenti funzioni e autorità:

- Preparare i principi del sistema nazionale delle qualifiche professionali, sulla base degli standard professionali nazionali.
- Preparare le norme professionali, determinare gli organismi che devono preparare le norme professionali.
- Validare i certificati di qualifica professionale detenuti dagli stranieri che lavorano in Turchia.

Al fine di migliorare ulteriormente l'istruzione e la formazione professionale che ha una struttura dinamica in Turchia, alcuni dei nuovi importanti progetti sono i seguenti:

- Centri specializzati nella formazione professionale per l'occupazione - UMEM (nazionale) (2010-2015) (51 milioni di euro)



- Operazione per migliorare la qualità dell'istruzione e della formazione professionale 1/2 (Unione europea) (2011-2015) (33 milioni di euro)
- Aumento del tasso di scolarizzazione delle ragazze-1/2 (Unione europea) (2013-2015) (16 milioni di euro)
- Il progetto per il miglioramento della formazione continua (Unione europea) (2009-2011) (15 milioni di euro)
- Movimento per l'aumento delle opportunità e il miglioramento delle tecnologie - FATIH (Nazionale) (2010-2013)

Il protocollo è stato firmato ed è entrato in vigore il 23 giugno 2010 per il progetto "Centri di formazione professionale specializzata per l'occupazione-UMEM", preparato per migliorare la qualificazione delle nostre giovani generazioni al fine di aumentarne l'occupabilità. Il budget di questo progetto quinquennale è di quasi 80 milioni di dollari.

Gli obiettivi del progetto UMEM sono:

- Rafforzare l'infrastruttura tecnologica dei 140 istituti tecnici e professionali di livello secondario selezionati in 81 province,
- Fornire formazione in servizio agli insegnanti delle suddette scuole, determinare la domanda di forza lavoro qualificata nelle province, fornire formazione sul posto di lavoro e disoccupazione a quasi 1 milione di tirocinanti.

2. Requisiti di competenze per la figura del Cuoco/Executive Chef

2.1 L'offerta formativa

Il sistema scolastico nazionale turco ha due parti principali:

(1) Educazione formale: (istruzione regolare fornita nelle scuole formali)

- ✓ Educazione prescolare
- ✓ Istruzione primaria
- ✓ Istruzione secondaria
- ✓ Istruzione superiore

(2) Istruzione non formale: (tutte le attività educative e formative organizzate in aggiunta o ad eccezione della formazione formale).

- ✓ Formazione pubblica
- ✓ Formazione in apprendistato
- ✓ Educazione a distanza
- ✓ Formazione certificata fornita dalle ONG
- ✓ Formazione fornita da altre istituzioni / organizzazioni.
- ✓ L'istruzione e la formazione professionale ha uno status importante in tutto il mondo. L'istruzione e la formazione professionale basata su conoscenze, abilità e competenze sta gradualmente acquisendo importanza.

Si è cercato di fare in modo che la formazione professionale:

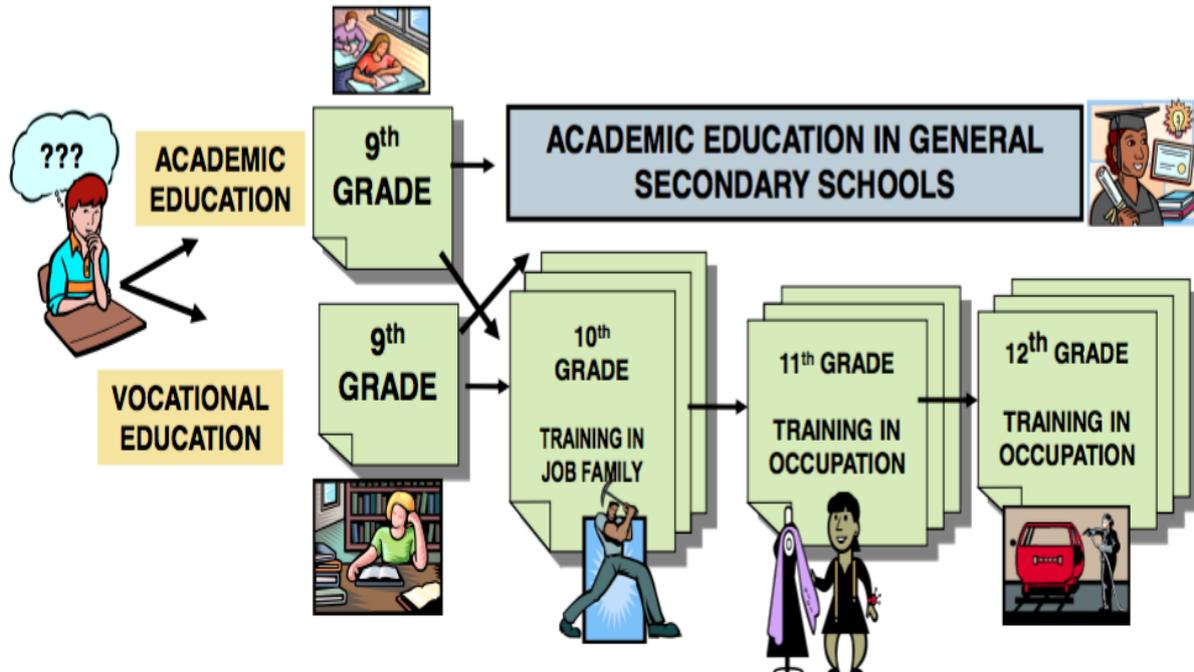
- ✓ Sia realizzata in linea con le richieste e le esigenze dei mercati del lavoro
- ✓ sia condotta in un approccio partecipativo nel contesto della cooperazione scuola-istituzioni-settore scolastico.
- ✓ sia impartita in modo tale che i laureati possano essere assunti a livello internazionale
- ✓ sia in continuo sviluppo e la sua qualità possa essere migliorata.

In linea di massima, la formazione professionale è impartita attraverso scuole professionali superiori ramificate. Gli studenti che hanno frequentato corsi teorici e corsi di formazione professionale superiore hanno la possibilità di sperimentare il settore reale e le condizioni di

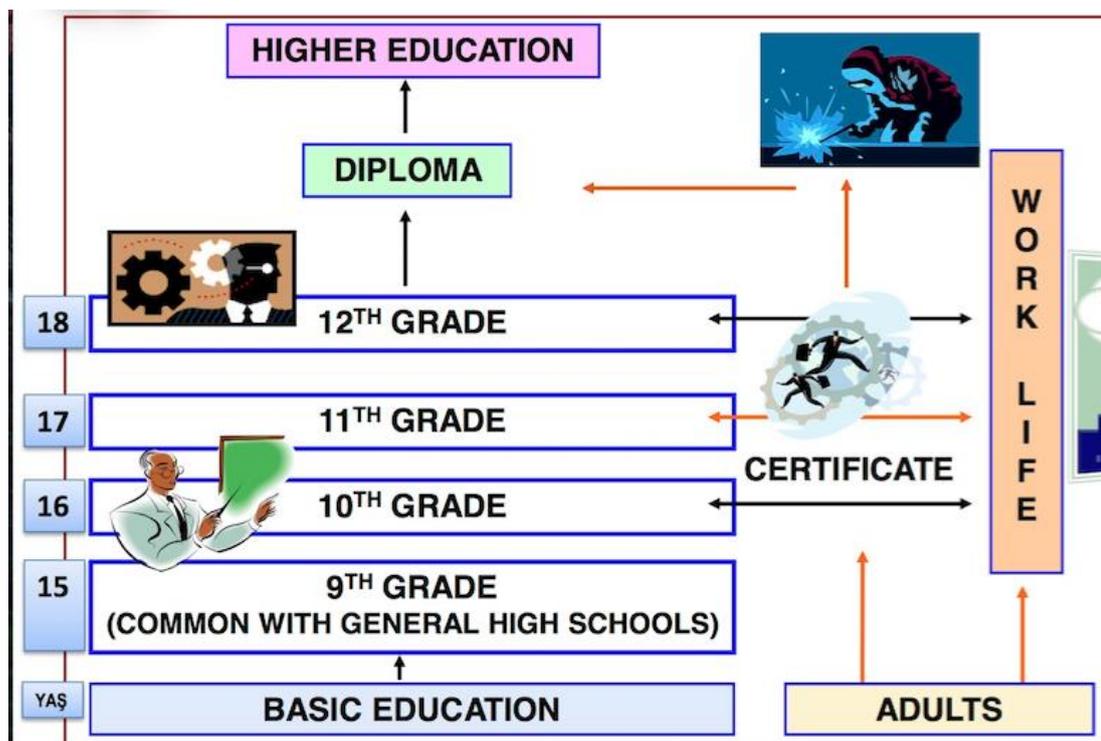


lavoro, applicando lo stage nelle classi decima, undicesima e dodicesima in base alle caratteristiche della scuola.

SCHEDA DIDATTICA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE



PROCESSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE





Informazioni sui programmi di certificazione

I programmi di certificazione sono programmi di formazione, aperti a tutti, ad eccezione dei corsi di laurea e post-laurea delle Università. Questi programmi sono gestiti e realizzati secondo le regole accademiche approvate dal Senato dell'Università.

I programmi di certificazione si rivolgono principalmente a fornire ai partecipanti le conoscenze e le competenze richieste da un'economia in rapida evoluzione.

I programmi di certificazione includono:

- Programmi professionali
- Programmi di formazione professionali
- Programmi di sviluppo delle competenze
- Corsi a breve termine

Alcune università organizzano programmi di certificazione che contribuirebbero ad una forza lavoro qualificata e andrebbero a beneficio di un gruppo di persone di tutte le età e professioni. Il più delle volte le scuole richiedono ai singoli individui di possedere un diploma di scuola superiore e/o un diploma universitario.

Oltre alle persone che hanno bisogno di una formazione supplementare per essere competitivi sul mercato del lavoro, alcune aziende investono anche in risorse umane formando i propri dipendenti con programmi di certificazione. In questo modo, senza bisogno di alcun diploma o impegno a lungo termine, potrebbero beneficiare delle conoscenze e delle competenze richieste per una specifica mansione. Questo tipo di investimento è di grande importanza in termini di vantaggio competitivo delle aziende. I dipendenti, che sono dotati della necessaria formazione, sono più uniti alla loro azienda e più produttivi nelle loro opere.

Corsi

C'è una varietà di corsi offerti nei programmi di certificazione. Si dovrebbe cercare intensamente per un corso specificamente progettato per le vostre esigenze. Ogni scuola, università o istituto organizza diversi seminari o corsi di formazione su diversi argomenti. Per darvi un'idea, qui potete trovare alcuni degli argomenti:

- ✓ Sistemi di gestione integrata
- ✓ Professionalità di qualità nelle organizzazioni educative
- ✓ Specializzazione in Risorse Umane
- ✓ Specialità nella gestione della formazione in azienda
- ✓ Specialità nelle vendite e nel marketing

2.2 Le competenze e le esigenze formative secondo i datori di lavoro

La forza lavoro qualificata è una componente indispensabile per un'economia produttiva. La misura in cui la forza lavoro è ben preparata è proporzionale con una formazione professionale e tecnica ben pianificata. In questo senso, la formazione professionale e tecnica è di fondamentale importanza per le economie in via di sviluppo. La Turchia risente della mancanza di una forza lavoro ben qualificata da impiegare nella propria industria in via di sviluppo. La causa del problema è stata identificata in problemi sia a livello di istruzione secondaria e superiore che di istruzione professionale e tecnica del sistema turco.



Le necessità proposte dai datori di lavoro e dai rappresentanti del settore possono essere elencate come segue:

- ✓ Difficoltà nell'orientamento professionale
- ✓ Problemi derivanti dai programmi di studio dei programmi educativi
- ✓ Incompatibilità con il settore reale
- ✓ Infrastruttura inadeguata e vecchia tecnologia
- ✓ Qualifiche inadeguate degli insegnanti
- ✓ Condizioni legali

Suggerimenti

Per rispondere all'evoluzione delle esigenze tecnologiche, occorre creare una struttura di formazione professionale più flessibile, in grado di adattarsi rapidamente agli sviluppi tecnologici.

I settori professionali dovrebbero essere determinati in base alle esigenze regionali e settoriali e gli studi relativi alle nuove professioni dovrebbero essere effettuati con la tecnologia in evoluzione in questo contesto.

I progetti realizzati per l'ammodernamento dell'istruzione professionale dovrebbero essere aumentati così come la quota del bilancio generale destinata all'istruzione professionale e tecnica.

I programmi di studio dovrebbero essere dinamici e sostenibili per tenere il passo con gli sviluppi settoriali.

Secondo i datori di lavoro, un cuoco dovrebbe possedere le seguenti competenze e abilità.

- ✓ Tecniche di cottura
- ✓ Nuove tecnologie di cucina
- ✓ Sicurezza alimentare e sicurezza sul lavoro
- ✓ Diversità culturale
- ✓ Prodotti alimentari e design
- ✓ Gestione della qualità
- ✓ Autostima
- ✓ Multitasking
- ✓ La creatività
- ✓ Raggiungere gli obiettivi
- ✓ Gestione del tempo
- ✓ Lavoro di squadra
- ✓ Gestione delle risorse
- ✓ Gestione dei conflitti
- ✓ La comunicazione
- ✓ Etica del lavoro

Capacità/conoscenze/competenze richieste per l'occupazione Executive Cook/Chef Risultati dei Focus Group a Muğla

Tre focus group di discussione si sono svolti in Turchia, in data 12, 19 e 26 febbraio 2019, presso la sede del partner turco Mugla Provincial Directorate of National Education (MEM). Hanno partecipato 83 rappresentanti dei centri di formazione professionale Mugla Sitki Kocman University, Bodrum, Marmaris e Mentese, tre scuole pilota di Bodrum, Marmaris e Mentese, l'Unione delle camere degli artigiani di Bodrum, Marmaris e Mentese e sei alberghi.



Ai participantams buvo paklausta, kokioms kompetencijoms reikalingoms profesijai Executive Cook/Chef.

Šis tyrimas buvo atliktas su 50 dalyviais su skirtingais profiliais: mokytojai, viešbučių darbuotojai, šefai, akademiniai, direktoriai, viešbučių administratoriai. Rezultatai pateikti pagal dažnumą, su kuriomis kompetencijomis dažniau buvo paminėtos, iki minimumo. Šie rezultatai yra šie:

Competenze sociali ed empatia	27
Ricerca /di nuovi alimenti, tecnologie, prodotti e ricette locali, ecc. /	26
Monitorare e implementare nuove tecniche e tecnologie	26
Calcolo dei costi	18
Creazione di ricette/menu	18
Leadership	17
Capacità di formare ed insegnare	16
Parlare almeno una lingua straniera	16
Gestione del personale	15
Gestione del team	13
Efficienza nelle varie sezioni della cucina	13
Esperienza	12
Disciplina	10
Disponibilità	9
Capacità di cucinare	9
Istruzione	9
Accoglienza/menu/gestione dei prezzi	6
Gestione F&B	5
Pensiero critico	5
Conoscenza dei regolamenti e della legislazione	4
Creazione e progettazione di pasti tradizionali	4
Dizione	4
Gestione della qualità	4
Responsabile	4
Gestione del rischio	3
Gestione del bar	3
Problem solving	3
Pianificazione	3

2.3 Conclusioni: formazione di competenze specifiche o formazione di interi ruoli lavorativi

Secondo gli accademici, gli studenti, gli insegnanti, i rappresentanti del settore e gli stakeholder, il significato dell'acquisizione di competenze specifiche è considerato più sensibile e funzionale rispetto alla formazione di interi ruoli lavorativi.



A questo proposito, dovrebbero essere acquisite le seguenti abilità e competenze:

- ✓ Tecniche di cottura
- ✓ Ricerca /di nuovi alimenti, tecnologie, prodotti e ricette locali, ecc. /
- ✓ Ampia conoscenza della gastronomia
- ✓ Cucina e salute
- ✓ Prodotti alimentari / design
- ✓ Riciclo e ambiente
- ✓ Abitudini umane/cambiamento
- ✓ La comunicazione
- ✓ Competenze manageriali
- ✓ Gestione della qualità
- ✓ Parlare almeno una lingua straniera

3. Occupazioni nell'arte culinaria

3.1 Occupazioni nell'arte culinaria e standard professionali

A seconda del tipo di formazione e certificazione in Turchia, la formazione è fornita per i seguenti gruppi professionali.

- ✓ Assistente cuoco
- ✓ Cuoco
- ✓ Pasticcere
- ✓ Macellaio
- ✓ Panettiere
- ✓ Specialista del servizio
- ✓ Sommelier

3.2 Trend a livello nazionale

Le nuove tendenze della gastronomia

Il cibo nero

Nero: Associato a freddo, mistero e ambizione. Nel gruppo del dark food, che viene percepito come un colore freddo, prestigioso e sofisticato nella comunicazione di marketing; cioccolato, caffè, cacao sono noti per essere cibi energizzanti.

Se dividessimo gli alimenti neri in due gruppi; il primo è il nero naturale che si dice essere più sano di altre verdure e frutta colorata; il secondo è composto dal carbone attivo, carbone di bambù e seppie che sono utilizzati per preparare alimenti completamente neri in apparenza.





Cibo di strada

Consegna di sapori tradizionali con presentazioni innovative e pratiche. A differenza dei ristoranti moderni e lussuosi, la qualità e i gusti familiari vengono in bancarella con tocchi innovativi.

Ritorno al tradizionale

Come risultato del continuo cambiamento delle abitudini e delle aspettative umane, c'è un costante rinnovamento nell'arte culinaria e nella gastronomia. Una nuova tendenza degli ultimi anni sembra essere il ritorno ai cibi e alla cultura tradizionale. I menu che sono adatti agli attuali sviluppi gastronomici, che includono diverse tecniche, danno importanza alla presentazione, ma non perdono la loro essenza tradizionale. In particolare, la cucina ottomana viene rivitalizzata integrando la gastronomia moderna e le diverse cucine. Questa non è solo un'attività commerciale, ma anche uno sforzo per promuovere la cultura e aumentare la consapevolezza.



3.3 Aggiungere nuove occupazioni

Nuovi profili professionali specifici legati al cuoco:

- ✓ Consulente gastronomico
- ✓ Fotografo gastronomico
- ✓ Degustatore culinario
- ✓ Storico gastronomico
- ✓ Cottura disintossicante
- ✓ Scrittura gastronomica
- ✓ Cucina molecolare

4. Sfide per l'istruzione superiore, la formazione continua e la formazione incentrate sul lavoro

4.1. Il ruolo preminente della formazione professionale duale

Doppia formazione professionale in Turchia

La formazione teorica impartita agli studenti dovrebbe essere sperimentata con corsi pratici nelle scuole e con applicazioni quali la formazione sul posto di lavoro e lo stage. Questa combinazione di teoria e pratica dà loro un reale vantaggio nel loro lavoro: quando avranno completato la loro



formazione, non solo avranno le conoscenze tecniche richieste, ma anche un'esperienza concreta di lavoro.

Il modello di formazione professionale duale è stato inserito nel quadro giuridico con il "Regolamento sul Centro di formazione professionale" e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 21846 dell'11.02.1994, con l'obiettivo principale di fornire il personale necessario al settore industriale in collaborazione con le scuole. Per candidarsi al Centro di formazione professionale, lo studente deve avere meno di 18 anni, essere diplomato alla scuola secondaria e firmare un contratto con un'impresa.

Questa situazione ha portato anche allo sviluppo dei curricula e del sistema applicato nelle scuole superiori professionali. Il livello di istruzione professionale superiore in Turchia viene rafforzato attraverso corsi di formazione. Uno studente che studia in una scuola superiore turistica prende lezioni comuni con tutte le scuole superiori della nona classe. Dopo la decima classe segue corsi teorici e pratici a seconda del ramo con cui ha scelto, e uno stage in hotel per 4 mesi in estate.

In prospettiva 2023, a partire dal 2018 è stato sviluppato un nuovo modello, sono state selezionate 11 scuole pilota e sono stati avviati i relativi corsi. Le 11 scuole pilota selezionate per il turismo sono abbinate a forti alberghi del settore. Nell'ambito del protocollo sono stati definiti i seguenti obiettivi:

- ✓ Aggiunta di una classe preparatoria di lingua straniera al livello del 9° grado
- ✓ Fornire formazione continua e qualificata agli insegnanti
- ✓ In estate, gli studenti riceveranno una formazione sul posto di lavoro per 4 mesi.
- ✓ Fornire corsi di russo e inglese agli studenti durante la formazione professionale
- ✓ Rinnovare le classi/cucine nelle scuole e renderle adatte alla tecnologia.
- ✓ Opportunità di lavoro per gli studenti diplomati delle scuole pilota
- ✓ Partecipazione del personale alberghiero alle lezioni pratiche a scuola
- ✓ Soddisfare il bisogno di strumenti e forniture alimentari da utilizzare nelle lezioni.

4.2. Le sfide del Sistema Duale

4.2.1. Bisogni

I programmi di studio e i sistemi educativi devono essere in grado di tenere il passo con le tecnologie emergenti e le tendenze gastronomiche. Una formazione professionale che risponda alle esigenze del settore può essere realizzata solo attraverso la formazione sul posto di lavoro e corsi teorici. Pertanto, la cooperazione e la progettazione dei processi è molto importante nella formazione professionale.

4.2.2. Partecipazione

Le idee e la partecipazione del ministero incaricato non sono sufficienti nella progettazione dei processi. Tutte le parti interessate, come insegnanti, studenti, rappresentanti di settore, supervisori ed esperti, dovrebbero essere attivi nel processo.

4.2.3. Definizione delle priorità

I processi di formazione dovrebbero essere valutati alla luce di tutti i dati disponibili e con la partecipazione di tutte le parti interessate. Quando si considerano congiuntamente le esigenze del settore, le qualifiche acquisite dagli studenti e i risultati ottenuti sul campo, occorre determinare le competenze chiave. Di conseguenza, i risultati dovrebbero essere riesaminati collaborando.



4.2.4. Competenze principali

Le competenze chiave dovrebbero essere individuate sulla base delle aspettative di base del settore, in linea con le norme nazionali e il quadro europeo delle qualifiche.

4.2.5. Eccellenza nella formazione professionale duale

La doppia formazione professionale dovrebbe essere fattibile e progettata a tal fine. Questa acquisizione e questo processo dovrebbe essere realizzato con l'opinione comune delle parti interessate. Le pratiche in presenza e basate sul lavoro a supporto dei corsi dovrebbero essere pianificate correttamente. L'abbinamento di scuole con alberghi specifici e la progettazione del processo attraverso la firma di un protocollo sarà vantaggioso per la qualità dell'istruzione e le priorità occupazionali degli studenti.

Sono stati creati comitati provinciali per l'occupazione e l'istruzione professionale per mobilitare le strutture e le risorse locali per ridurre la disoccupazione, fornendo collaborazione e contatti tra pari tra le diverse istituzioni e organizzazioni. I consigli sono composti dai rappresentanti di altre autorità pubbliche, nonché dai rappresentanti dei lavoratori, delle organizzazioni dei datori di lavoro e del commercio, delle camere di industria e di altre organizzazioni locali. I compiti prioritari previsti sono i seguenti:

- ✓ Determinare e monitorare le esigenze del mercato del lavoro locale, le esigenze e i problemi delle persone interessate,
- ✓ Fornire corsi professionali nei settori della domanda di manodopera e prevenire la perdita di posti di lavoro.

4.2.6. Formazione on line e metodologie flessibili

La formazione online viene fornita a persone che non possono rispettare la frequenza per ragioni di tempo e condizioni economiche. Il certificato viene ottenuto al termine di questa formazione. Si tratta di capire quanto sia efficiente questo metodo o in che misura soddisfi le esigenze del settore.

4.2.7. La flessibilità della formazione professionale duale

L'agilità e l'idoneità settoriale della formazione professionale duale è uno dei problemi più importanti. La formazione professionale duale dovrebbe essere in una struttura dinamica che sia in linea con l'evoluzione delle tendenze e delle abitudini, nonché con le aspettative settoriali. Pertanto, la formazione professionale duale deve essere in una struttura che sappia cogliere il momento, sia aperta allo sviluppo e al cambiamento, segua la situazione attuale e si rinnovi.

4.2.8. La formazione professionale duale e le PMI

Anche se gli imprenditori vogliono contribuire al processo e diventare parte attiva nei programmi di formazione, le attuali condizioni economiche rendono difficile tenere il passo con le necessarie innovazioni. Anche se gli studenti che vengono inviati a svolgere uno stage estivo possono beneficiare delle piccole e medie imprese grazie agli incentivi governativi, ci sono problemi di qualità e compatibilità dell'istruzione.

4.2.9. Insegnanti specializzati

La qualità della formazione professionale duale è direttamente proporzionale alla qualità degli insegnanti professionisti che offrono formazione. Ciò solleva anche la questione della formazione dei formatori. Il fatto che i programmi di studio non sono rinnovati e non possono rispecchiare la situazione attuale richiede ulteriori sforzi per aumentare le qualifiche degli insegnanti. Pertanto, le attività in servizio e le pratiche di formazione sul posto di lavoro sono importanti per gli insegnanti. Oltre alla formazione fornita agli studenti delle scuole pilota di turismo, l'impresa



comune fornisce formazione linguistica straniera agli insegnanti e formazione sul posto di lavoro nelle imprese. L'obiettivo di questo corso è quello di migliorare l'auto-rinnovo e la richiesta delle qualifiche degli insegnanti che operano nell'ambiente di lavoro diretto e non solo dai libri.

4.2.10. Formazione continua e piano di carriera

Sebbene ottenere il diploma in formazione professionale richieda attrezzature e infrastrutture, non si può dire che ciò costituisca una garanzia in termini di occupazione. Tuttavia, la qualità della cooperazione settoriale nella formazione professionale può in parte superare questo problema. Gli studenti che seguono una formazione sul posto di lavoro e un tirocinio nell'ambito della cooperazione avranno anche la possibilità di lavorare con la formazione e la pratica che ricevono in queste imprese.

4.2.11. I partecipanti/alunni

Gli alunni sono gli attori principali per raggiungere gli obiettivi educativi. A questo proposito, è importante valutare in primo luogo i sistemi degli esami. Le condizioni di ammissione degli studenti alle scuole professionali e il sistema d'esame dovrebbero essere rivisti. Le scuole superiori professionali sono le scuole che accolgono gli studenti senza esame. Gli studenti che non hanno abbastanza punti per le scuole superiori Anatoliche preferiscono le scuole professionali vicine alle loro case. Frequentare una scuola che non vogliono solleva il problema della perdita di motivazione e di interesse.

5. Partecipazione dei governi e di altri gruppi di stakeholders

5.1 Il ruolo dei decisori politici e delle istituzioni VET

La responsabilità per la progettazione e l'attuazione dei programmi educativi appartiene al Ministero dell'Istruzione. Tutte le parti interessate devono essere attive nel processo e conoscere il contenuto dei programmi. In questo modo, il Ministero dell'Istruzione Nazionale e le relative istituzioni sono responsabili di raggiungere, i rappresentanti del settore, le imprese e le altre parti interessate. Dovrebbe agire con la stessa consapevolezza non solo nella formazione sul posto di lavoro e nella progettazione dei programmi, ma anche nella scrittura di libri di testo e nella creazione dei curricula. Le infrastrutture fisiche, i protocolli, la formazione degli insegnanti e il rafforzamento delle istituzioni dovrebbero essere completati. Un processo continuo di valutazione e innovazione dovrebbe essere progettato tenendo conto delle risorse del paese, della situazione occupazionale e dei cambiamenti e dello sviluppo settoriale.

La cooperazione e la programmazione dovrebbero basarsi su una base giuridica in funzione delle loro caratteristiche. Affinché l'istruzione professionale abbia successo, dovrebbero essere create le scuole preferite dagli studenti. Se necessario, le scuole superiori professionali senza esami e obbligatorie devono essere riportate al livello degli studenti che vogliono fare quella professione. Ciò rende necessaria una revisione del sistema di esami.

Le istituzioni che offrono formazione professionale dovrebbero diventare scuole che aumentano le competenze degli insegnanti, dove gli insegnanti sono anche discenti e seguono gli sviluppi attuali. Le scuole dovrebbero elaborare politiche che garantiscano lo sviluppo degli studenti nel loro insieme in termini di competenze professionali, piani di carriera, sviluppo della personalità e delle lingue straniere. I rappresentanti delle scuole dovrebbero firmare protocolli di cooperazione con le imprese e ospitare gli chef esperti del settore e beneficiarne nella formazione pratica.



5.2 *Il ruolo delle parti sociali e degli altri soggetti interessati*

Le parti sociali hanno un ruolo importante nella qualità della formazione professionale e nella sua integrazione in un programma sostenibile. L'associazione del turismo, le ONG, le federazioni di cuochi e le imprese devono partecipare ed essere coinvolte in ogni aspetto della formazione professionale. Le imprese sono il luogo in cui gli studenti saranno impiegati successivamente alla laurea. Pertanto, le aspettative delle imprese devono indicare la direzione ai programmi formativi. Questo comporta anche responsabilità per le imprese. Come l'assegnazione di quote per le pratiche di stage degli studenti, il sostegno finanziario e morale al processo educativo e la costante comunicazione con le istituzioni. Le imprese non dovrebbero vederlo come una necessità o un onere, ma dovrebbero concentrarsi sulla formazione del personale qualificato di cui il settore ha bisogno, elaborando piani a lungo termine. Tuttavia, questa situazione non sempre funziona a causa delle difficoltà incontrate nella pratica. Il pesante carico di lavoro e i problemi finanziari delle imprese incidono sulla qualità e sulla quantità del sostegno effettivamente offerto. Le imprese possono destinare tempo, denaro, attrezzature e personale alla formazione professionale solo se dispongono delle risorse necessarie. Le politiche e gli incentivi statali dovrebbero essere aumentati.

6. Questioni chiave secondo gli esperti nazionali

6.1 *Punti di forza*

- ✓ Giovani insegnanti aperti all'innovazione e allo sviluppo
- ✓ Legislazione che consente la cooperazione con il settore
- ✓ Fornire opportunità di formazione professionale per formatori/insegnanti
- ✓ Risorse umane aperte all'innovazione e allo sviluppo
- ✓ Tenere conto dei punti di vista e dei suggerimenti degli stakeholder nella determinazione delle politiche della formazione
- ✓ I nuovi e aggiornati meccanismi tecnologici di tracciatura delle informazioni sono funzionali
- ✓ Avere una forte e grande cultura culinaria
- ✓ Effettuare collaborazioni settoriali sul piano giuridico e monitoraggio da parte del Ministero
- ✓ Aumento del bilancio destinato all'istruzione professionale e aumento del numero di progetti.

6.2 *Punti di debolezza*

- ✓ Politiche inadeguate di formazione degli insegnanti nella formazione professionale
- ✓ Elevato numero di studenti per classe e problemi nell'educazione duale
- ✓ I sistemi di certificazione non soddisfano gli obiettivi formativi e non esistono sistemi di certificazione adatti a settori professionali.
- ✓ Mancanza di servizi di orientamento individuale e professionale
- ✓ Il sistema di iscrizione alle scuole superiori professionali non è funzionale e adatto allo scopo.
- ✓ Inefficacia delle parti sociali e delle parti interessate nel processo
- ✓ Mancanza di classi pratiche e condizioni strutturali delle scuole
- ✓ L'IFP non ha un programma standard regionale e interistituzionale
- ✓ Risorse e programmi di studio inadeguati per tenere il passo con gli attuali sviluppi gastronomici e tecnologici.
- ✓ Mancata adesione dei datori di lavoro ai processi di formazione professionale a causa di difficoltà economiche
- ✓ Un gran numero di strutture con un basso livello di qualità e un'offerta culinaria ridotta.
- ✓ Difficoltà nel reperire insegnanti che soddisfino le esigenze delle pubbliche amministrazioni in termini di qualifiche richieste per l'esercizio della professione.



7. Sintesi dei risultati e conclusioni

La strategia nazionale per l'apprendimento permanente 2014-18 integra il quadro strategico nazionale. Essa mira a coinvolgere un maggior numero di adulti nell'apprendimento permanente creando consapevolezza, aumentando l'offerta e l'accesso, sviluppando l'orientamento e la consulenza, sviluppando sistemi di monitoraggio e valutazione e riconoscendo l'apprendimento precedente.

Il piano d'azione 2010 per il rafforzamento dei legami tra istruzione (TVET) e occupazione si concentra sulle qualifiche, i programmi di studio basati su standard professionali, l'orientamento e la consulenza e l'accreditamento delle istituzioni di IFP. L'obiettivo è anche quello di rafforzare i legami tra le parti interessate pubbliche e private. Tutte le parti interessate sono state coinvolte nella progettazione del piano d'azione, coordinato dal MoLSS con il sostegno dell'Autorità per la qualità professionale (VQA). Il programma per lo sviluppo delle competenze di base e professionali 2014-18 mira a costruire competenze come l'ICT, le lingue, la comunicazione e la ricerca di lavoro e a rafforzare i legami tra istruzione e impresa. La legge del 2012 consente alle Zone Industriali Organizzate di istituire scuole private di IFP secondaria superiore, mentre un programma progettato dal MoLSS con l'aiuto di agenzie, parti sociali e comunità mira a colmare il divario tra l'offerta e la domanda di competenze. Con un nuovo regolamento nel marzo 2016, oltre alle Zone Industriali Organizzate, il settore privato ha il diritto di istituire scuole secondarie superiori private di IFP, se disponibili. Si chiamano generalmente "scuole professionali tematiche".

In linea con il documento di visione 2023, i forti legami tra il settore e le scuole sono un'importante opportunità per le parti interessate e le istituzioni di lavorare a stretto contatto e di pianificare la formazione professionale. A tal fine, gli standard professionali da ridefinire, le competenze di base che gli studenti dovrebbero acquisire, le pratiche di formazione sul posto di lavoro e gli obiettivi dei programmi di studio saranno un fattore importante.

Bibliografia:

https://www.eqavet.eu/Equavet2017/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)

Progetto N. 597848-EPP-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

CULINART: Progettazione di una qualifica professionale comune in arti culinarie e percorsi pilota per la formazione continua

Co-finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.