



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



CULINART:

Designing a Joint VET Qualification in Culinary Arts and Pilot
Pathways for Continuing Training

n.º de contrato 2018-1739 / 001 – 001

Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades

Projecto Ref. No. 597848-EPP-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

***CULINART: Designing a Joint VET Qualification in Culinary Arts and Pilot Pathways for
Continuing Training***

é cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.



Conteúdos:

Resumo.....	3
Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades BULGÁRIA	8
Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades ESPANHA.....	37
Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades FRANÇA.....	57
Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades ITÁLIA	79
Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades PORTUGAL.....	99
Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades TURQUIA.....	114



Resumo

O presente Relatório de Avaliação das Necessidades sobre Formação Profissional está a ser desenvolvido no âmbito do projeto "CULINART: Elaboração de uma Qualificação Conjunta de Formação Profissional em Artes Culinárias e Percursos Piloto para Formação Contínua", co-financiado pelo Programa Erasmus + da União Europeia.

1. Visão Geral do Projeto

O projeto CULINART tem uma duração de 24 meses (01/10/2018 – 30/09/2020) e é implementado por um consórcio de 9 organizações (parceiros) de 6 países: Bulgária, Espanha, Itália, Portugal, França e Turquia.

O projeto considera:

- Discrepância entre o nível de oferta de Formação Profissional e as necessidades do mercado de trabalho nos países do parceiro, e
- Oportunidade de aumentar a empregabilidade dos jovens, a mobilidade transnacional e a progressão de carreira nas artes culinárias

Assim, o projeto CULINART **visa** melhorar a qualidade e relevância da oferta de Formação Profissional nas artes culinárias, seguindo as necessidades do mercado de trabalho através de:

- desenhar uma qualificação conjunta de formação profissional em artes culinárias para profissionais relacionados com o setor; designing a joint VET qualification in culinary arts for associate professionals,
- elaboração de percursos para estudos posteriores a nível terciário;
- criação de uma aliança estratégica internacional de prestadores e entidades de formação profissional para a pilotagem, a atribuição da nova qualificação e a transição para o mercado de trabalho,
- promover a acreditação das qualificações nos Quadros Nacionais de Qualificações dos países representados no projecto, e
- Mobilização de stakeholders a favor da adaptação da formação profissional para as profissões da culinária ao reforço do papel económico e social do sector dos serviços alimentares.

O presente relatório é desenvolvido a fim de definir as bases sobre as quais a primeira produção-chave (ou seja, a qualificação conjunta de formação profissional para profissionais da culinária) será construída. É composto por seis secções de país de acordo com os países parceiros envolvidos no projeto e está disponível em todas as línguas de parceiros.

2. Objetivos do relatório

O principal objetivo do relatório foi identificar as principais necessidades de competências em artes culinárias e as implicações de melhoria resultantes para as qualificações de formação profissional nos países do projeto.

A análise e a avaliação das necessidades de uma nova qualificação no campo do setor hoteleiro e das artes culinárias, em particular, é realizada no território de cada um dos países parceiros do CULINART: Bulgária, Espanha, França, Itália, Portugal e Turquia. Por conseguinte, este relatório reflecte os resultados de uma investigação e análise aprofundada das necessidades de competências específicas do país em relação às actuais ofertas de educação e formação profissional e requisitos de negócio para os profissionais da culinária, com vista ao desenvolvimento de uma formação profissional conjunta, de nível superior, em artes culinárias



e dos perfis ocupacionais relevantes conforme a ESCO (European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations).

A análise teve a tarefa de responder às seguintes questões principais:

O Relatório de Avaliação de Necessidades será baseado em uma análise SWOT dos resultados das atividades 1 e 2 e em resposta às principais questões:

- As lacunas de competências estão relacionadas com as competências específicas ou com as funções completas de trabalho?
- As qualificações atuais são adequadas para a progressão para o ensino superior focado no trabalho e para a formação ao longo da vida?
- Os principais desafios para os negócios são abordados pela atual oferta de formativa?

Como resultado, o conteúdo do Relatório de Avaliação de Necessidades abrange: as conclusões sobre perfis ocupacionais atuais e prospectivos e padrões ocupacionais em culinária e gastronomia; percursos de carreira; necessidades de competências (habilidades, conhecimentos e atitudes) que não são abrangidas pela oferta atual de formação profissional nos países parceiros; tendências de desenvolvimento de negócios e perspectivas gerais para o setor, etc.

Os dados recolhidos, juntamente com as conclusões e recomendações, fornecerão os recursos necessários para o desenvolvimento de uma qualificação de formação profissional relevante para o mercado de trabalho nas artes culinárias, em conformidade com o objetivo principal do projeto CULINART.

3. Metodologia das ferramentas de análise e recolha de dados

A **avaliação das necessidades** foi conduzida pelos parceiros como um processo sistemático para determinar e abordar as necessidades e "lacunas" entre as condições atuais e as condições desejadas ou "desejos". A discrepância entre a condição atual e a condição desejada foi medida para identificar adequadamente a necessidade. A avaliação das necessidades conduzidas no projeto CULINART foi uma parte dos processos de planeamento voltados para a melhoria das ofertas formativas relativas às artes culinárias.

Este relatório é o resultado de um estudo realizado em duas etapas principais (níveis).

Etapa 1. Levantamento do perfil das ocupações atuais, qualificações e oferta de formação profissional nas artes culinárias e gastronomia nos países parceiros

A pesquisa foi realizada através de pesquisa documental e revisão de dados através de especialistas nomeados nas organizações parceiras. O seu âmbito inclui revisão e análise de todas as informações disponíveis e uma pesquisa adicional (on-line, presencial, telefónica e/ou enviada), dirigida a empresas do setor, fornecedores de formação profissional, investigadores, órgãos públicos e outros stakeholders.

Como resultado:

- foram definidos os níveis e «utilização» dos programas de qualificação e formação profissional existentes (Quadro Nacional de Qualificações, Quadro Europeu de Qualificações);
- foi determinada a cobertura de competências;



- os percursos para o reconhecimento dos resultados de aprendizagem entre o nível secundário e terciário foram monitorizados (se existirem);
- a formação ao longo da vida e os percursos de progressão de carreira para os alunos foram delineados (quando disponíveis)
- a transparência e a garantia de qualidade das ofertas formativas existentes foram analisadas.

Os resultados da pesquisa foram relatados à unidade de gestão do projeto e foram utilizados para especificar detalhadamente os programas dos Focus Group (fase 2) e o conteúdo do presente relatório

Os dados recolhidos são apresentados nas seções, divididas por cada país parceiro do projeto, do documento numa declaração não exaustiva, mas confiável.

Etapa 2. Examinando a avaliação, por parte das empresas, sobre as qualificações de EFP existentes em artes culinárias por meio de discussões em focus group em cada país

Na segunda etapa do estudo, uma série de eventos na forma de discussões em focus group foi desenvolvida. Os resultados representativos foram alcançados através do envolvimento de mais de 450 representantes das organizações nacionais e regionais setoriais/profissionais, além dos parceiros do projeto, autoridades públicas - políticos e tomadores de decisão - responsáveis pela economia e negócios, profissionais estabelecidos e empreendedores nos sectores da hotelaria e da restauração e outros stakeholders nos 6 países parceiros.

A agenda dos eventos abordados: os requisitos de competências e conhecimento do negócio para os profissionais da culinária; os perfis profissionais atuais e emergentes em artes culinárias e padrões ocupacionais; as tendências de desenvolvimento no turismo e hotelaria/restauração em geral, e serviços de comida e gastronomia em particular; desafios para o negócio; percursos de carreira; como as escolas vocacionais incorporam a contribuição dos empregadores, etc.

Os dados recolhidos foram complementados por consultas com os *stakeholders* através da distribuição de um questionário preliminar desenvolvido durante os eventos e via e-mail e compilação do feedback dos mesmos, comentários on-line às transmissões em direto e posts nos canais de mídia do projeto, entrevistas informais e outras conversas com grupos-alvo representantes visando a revisão da situação existente.

No método descrito, o trabalho de pesquisa passou por três fases principais: elaboração, condução do estudo, pesquisa e resumo dos resultados. Os dados quantitativos recolhidos e os principais conceitos são sistematicamente descritos nas seções de cada país, deste documento. Com base nos dados recolhidos e analisados, foram obtidos resultados e conclusões, os quais são descritos na última parte de cada seção do país deste relatório.

Os pré-requisitos que garantem a fiabilidade dos resultados obtidos e, respectivamente, as lições aprendidas incluem:

- Combinar diferentes técnicas e métodos de recolha de dados;
- Conhecimentos sobre o tema e tendo em conta as tendências da indústria hoteleira e dos serviços de restauração e gastronomia, em especial a nível europeu e internacional;
- Cobertura exaustiva dos principais grupos de *stakeholders*;
- Discussões relevantes com os diretamente envolvidos no fornecimento e/ou aplicação das respectivas partes de conhecimento e competências;
- Abordagem individual e em grupo, estimulando a atividade dos *stakeholders*;
- Realizar ilações e discussões num ambiente adequado e confortável, valorizando o tempo dos participantes;
- Boa preparação de acordo com o tema e discussão com os *stakeholders*.



4. Potenciais restrições do estudo

Os dados recolhidos podem ser tomados como uma base sólida para tirar conclusões e recomendações sobre: (a) a situação atual do setor e suas tendências futuras; b) perspectivas e omissões nas ofertas de formação profissional existentes no domínio das artes culinárias; (c) potencial e oportunidades para a introdução de uma nova qualificação, cobrindo as lacunas com base nos requisitos do negócio. No entanto, deve ter-se em conta que, dada a importância do setor analisado e a sua cobertura territorial limitada a apenas 6 países, as rápidas mudanças relacionadas ao avanço tecnológico e a inovações, e a constante mudança nos requisitos da indústria em relação à qualidade do pessoal, a escala de qualquer campanha direta ou indiretamente destinada a planear ou propor medidas piloto ou de atualização para melhorar as ofertas de formação profissional nas artes culinárias na UE deve ser maior.

5. Finalidade do NAR e uso dos resultados

O objectivo do NAR é delinear o objectivo, âmbito e viabilidade da qualificação conjunta do ensino e formação profissional em artes culinárias (que será desenvolvida com base no presente relatório), com implicações para a formação profissional com a aprendizagem baseada no trabalho e componentes de mobilidade conducentes à empregabilidade.

Os resultados das avaliações a nível nacional são analisados de forma a: (a) reflectir sobre os principais desafios que se colocam aos negócios da restauração nos países parceiros e na UE, relacionados com o emprego de profissionais preparados de alto nível; (b) identificar as principais lacunas e inconsistências entre a situação atual e a desejada em relação às ofertas formativas e (c) compilar uma avaliação fiável da necessidade de oferecer cursos novos e/ou melhorar os cursos de educação e formação existentes.

As conclusões serão usadas para desenvolver a qualificação EFP conjunta para "Chef", conforme a definição de ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) da ESCO para 3434 Chefes/Profissionais Culinários Associados: "Chefes são profissionais culinários com talento para criatividade e inovação para proporcionar uma experiência gastronómica única."

6. Parceiros responsáveis

Âmbito: O relatório baseia-se em inquéritos a nível nacional realizados nos 6 países parceiros (Bulgária, Espanha, França, Itália, Portugal e Turquia).

Cada seção do presente relatório é desenvolvida por uma organização parceira específica da seguinte maneira:

País	Nome da organização parceira que desenvolveu a seção
Bulgária	Varna University of Management (Visshe Uchilishte po menidzhmant) (VUM)
Espanha	Asociación Gastro Alianza (Gastro Alianza)
França	Lycée C. et A. Dupuy - Greta du Velay (Greta du Velay)
Itália	ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI (IFOA)
Turquia	Muğla Provincial Directorate of National Education (MEM)
Portugal	Associação de Desenvolvimento da Região do Alto Tâmega (ADRAT)

Cada organização parceira é responsável pelo conteúdo exibido na seção do país.



Lista de abreviaturas:

UE	União Europeia
EFP	Educação e Formação Profissional
PC	Coordenador de Projeto
pp	Parceiro de Projeto
QEQ	Quadro Europeu de Qualificações
NQF	Quadro Nacional de Qualificações
ESCO	Classificação Europeia de Competências, Habilitações, Qualificações e Profissões
CEDEFOP	Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional
ECVET	Sistema Europeu de Créditos para Ensino e Formação Profissional
WBL	Aprendizagem Baseada em Trabalho
IT	Tecnologias de Informação
ALV	Aprendizagem ao Longo da Vida



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades BULGÁRIA



CONTEÚDOS:

1. Introdução	10
1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional	10
2. Requisitos de competências de um cozinheiro / chef executivo	11
2.1 A oferta formativa	12
2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores	16
2.3 Conclusões: formar habilidades específicas ou formar funções de trabalho globais	17
3. Ocupações em artes culinárias	18
3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais	18
3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional	27
3.3 Acrescentando novas ocupações	28
4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV	29
5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders	32
5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP	32
5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders	33
6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais	33
6.1 Pontos fortes	33
6.2 Pontos fracos	34
7. Resumo de resultados e conclusões	34
Referências	36



1. Introdução

Os sistemas de EFP nos países parceiros do CULINART podem ser considerados muito diferentes. Os níveis de qualificação dos profissionais da área das artes culinárias também variam do nível 2 do Quadro Europeu de Qualificações (preparação para cozinheiro/cozinheiro-assistente) ao nível 6 do Quadro Europeu de Qualificações (bacharelato em gastronomia/artes culinárias).

Os níveis de introdução do Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais nos sistemas nacionais também são diferentes de país para país. Alguns dos países têm sistemas Aprendizagem Baseada em Trabalho de Educação e Formação Profissional muito avançados, já que outros ainda se encontram a testar esse tipo de iniciativa.

Tendo tudo isso em mente, o presente relatório revelará a situação nacional em relação às qualificações atuais e futuras da Educação e Formação Profissional nas artes culinárias em cada país do projeto, visando encontrar um ponto de interseção e, assim, desenvolver a nova qualificação conjunta de forma a torná-la aplicável em cada país parceiro do projeto

1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional

Após 2014, começou uma grande reforma no domínio do EFP na Bulgária. Uma nova lei para a Educação Pré-Escolar e Escolar (2016) entrou em vigor e, foram feitas, respectivamente, alterações significativas à principal legislação relativa ao sistema de EFP búlgaro - Lei de Educação e Formação Profissional (VET Act). O principal objetivo da reforma foi conseguir maior flexibilidade e permeabilidade do sistema educacional e dos percursos educacionais. Um de seus principais focos é regulamentar a educação e a formação profissional da aprendizagem baseada em trabalho no sistema de EFP búlgaro.

Outro documento importante foi adotado em 2015 - uma Portaria N.º 1 / 08.09.2015 para os termos e procedimentos para a realização da educação e formação profissional baseados no trabalho (sistema dual de educação e formação). Desde então que o governo e as respectivas autoridades estão constantemente a desenvolver e a testar novos modelos para a organização da aprendizagem baseada no trabalho.

Geralmente, o sistema de EFP na Bulgária é gerido e monitorizado pela Agência Nacional de Educação e Formação Profissional (NAVET), que é também a instituição de licenciamento para os prestadores de EFP.

Os prestadores de EFP são:

(a) Escolas de EFP (fornecem educação e formação profissional):

- (i) escolas profissionais;
- (ii) aulas profissionais em escolas de ensino geral;
- (iii) escolas de arte;
- (iv) escolas desportivas;

(b) instituições de formação para adultos (apenas fornecem formação):

- (i) escolas profissionais;
- (ii) centros de formação profissional.

De acordo com a legislação búlgara, a educação profissional é obtida apenas no sistema de educação secundária (a) e a formação profissional é obtida nas faculdades e nos centros de formação profissional profissionais (b).



Níveis nacionais de qualificação EFP:

Existem **quatro** níveis¹ nacionais de qualificação EFP:

Nível nacional de qualificação EFP	Competências	Percentagem mínima de Work-based learning	Nível NQF/QEQ
Nível 1	adquirir competências para realização de atividades rotineiras	pelo menos 70%	NQF/EQF Nível 2
Nível 2	adquirir competências para o desempenho de atividades complexas num ambiente em mudança	pelo menos 60%	NQF/EQF Nível 3
Nível 3	adquirir competências para o desempenho de atividades complexas num ambiente em mudança, incluindo a gestão de recursos humanos	pelo menos 50%	NQF/EQF Nível 4
Nível 4	adquirir competências para o desempenho de uma ampla gama de atividades complexas num ambiente em mudança, incluindo gestão de recursos humanos e financeiros	pelo menos 50%	NQF/EQF Nível 5

Os tipos de EFP na Bulgária são observados em detalhes juntamente com os desafios para a introdução das vias WBL e ALV na secção 4 do presente relatório.

2. Requisitos de competências de um cozinheiro / chef executivo

Para poder comparar as ofertas de formação existentes e o nível real de preparação da equipa de cozinha de alto nível com as competências desejadas definidas pelos empregadores, primeiro precisamos determinar o âmbito das tarefas que os Chefes implementam no seu trabalho diário. Para tanto, tomamos como base a definição de ESCO para o perfil profissional de "Chef"² (ISCO-08 code 3434):

Descrição:

Chefes projetam menus, criam pratos e supervisionam o planeamento, organização, preparação e confeção de refeições em hotéis, restaurantes e outros locais de alimentação, a bordo de navios, em comboios de passageiros e em residências particulares.

Tarefas incluem:

- planear e desenvolver receitas e cardápios, estimar os custos de alimentos e mão-de-obra e encomendar bens alimentares;
- monitorizar a qualidade dos pratos em todas as etapas de preparação e apresentação;
- discutir questões de preparação de alimentos com gerentes, nutricionistas, empregados de cozinha e de mesa/bar;

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

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



- (d) supervisionar e coordenar as atividades de cozinheiros e outros trabalhadores envolvidos na preparação de alimentos;
- (e) inspecionar bens, equipamentos e áreas de trabalho para garantir a conformidade com os padrões estabelecidos;
- (f) determinar como a comida deve ser apresentada e criar exposições decorativas de alimentos;
- (g) instruir cozinheiros e outros trabalhadores na preparação, confecção, guarnição e apresentação de alimentos;
- (h) participar do recrutamento de pessoal de cozinha e monitorizar seu desempenho;
- (i) preparar, temperar e cozinhar alimentos especiais e pratos complexos;
- (j) explicar e fazer cumprir as normas de higiene e segurança alimentar.

2.1 A oferta formativa

Oportunidades de formação existentes:

Atualmente, o ensino e a formação profissional podem ser adquiridos na Bulgária de uma das seguintes formas:

- para alunos e estudantes com menos de 16 anos de idade - em escolas secundárias profissionais;
- para adultos (pessoas com mais de 16 anos de idade) - em centros de formação profissional e escolas profissionais.

A educação adicional também é disponível para as pessoas que concluíram o ensino secundário para prosseguir estudos em instituições de ensino superior (universidades e faculdades).

As ofertas de formação na Bulgária estão de acordo com a Lista Nacional de Profissões para EFP³ e as Normas de Educação do Estado⁴ (SES). Esta lista contém todas as qualificações do EFP e é desenvolvida pelo NAVET em parceria social com câmaras sectoriais, ministérios e representantes dos empregadores e é aprovada pelo Ministro da Educação. A lista é estruturada por área de educação, área profissional, profissão e especialidade. Os níveis nacionais de qualificação de EFP e os postos de trabalho recomendados para os formandos ocuparem após o término da formação também são descritos na lista.

Analisando as profissões e especialidades disponíveis nesta lista relacionadas com a indústria de artes culinárias e preparação de alimentos, deve-se ter em conta o seguinte:

Área de Educação	54 Produção e processamento
Área Profissional	541 Tecnologias alimentares
Título da Profissão	541010 Técnico - tecnólogo na indústria alimentar
Nome da Especialidade	5410102 Fabricação de pão, padaria e confeitaria
	5410103 Produção e processamento de leite e produtos lácteos
	5410104 Produção de carne, produtos à base de carne e peixe
	5410105 Produção de conservas alimentares
	5410106 Produção de bebidas alcoólicas e

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

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



	não alcoólicas
	5410107 Fabricação de açúcar e confeitaria
	5410109 Produção de óleos vegetais, derivados de petróleo e óleos essenciais
Nível Nacional de Qualificação Profissional	III /terceiro/
Referência de Nível QEQ	Nível 4
Grupo de unidades recomendadas e postos de trabalho do NCPP-2011	3434-2002 Chefe Confeiteiro, 7512 Trabalhadores na produção de padaria, pastelaria e massas, 3119-3022 Técnico, tecnólogo de pão e produtos de panificação, 8160-2032 Operador de máquina, panificação, 8160-2033 Operador de máquinas, produzindo chocolate e produtos de chocolate, 8160-2034 Operador de máquinas, produtos de panificação, bem como outras funções incluídas na atualização do NCPP.

Área de Educação	54 Produção e processamento
Área Profissional	541 Tecnologias alimentares
Título da Profissão	541030 Padeiro - Pasteleiro
Nome da Especialidade	5410301 Fabricação de pão e produtos de panificação
	5410302 Fabricação de pastelaria
	5410303 Decoração de pastelaria
Nível Nacional de Qualificação Profissional	II /segundo/
Referência de Nível QEQ	Nível 3
Grupo de unidades recomendadas e postos de trabalho do NCPP-2011	3434-2002 Chefe Pasteleiro, 7512 Trabalhadores na produção de padaria, pastelaria e massas, 3119-3022 Técnico, tecnólogo de pão e produtos de panificação, 8160-2032 Operador de máquina, panificação, 8160-2033 Operador de máquinas, produzindo chocolate e produtos de chocolate, 8160-2034 Operador de máquinas, produtos de panificação, bem como outras funções incluídas na atualização do NCPP.

Área de Educação	81 Serviços pessoais
Área Profissional	811 Hotelaria, Restaurante e Catering
Título da Profissão	811060 Gerente de restaurante
Nome da Especialidade	8110601 Organização e gestão na indústria de restaurantes, 8110602 Produção e serviço nos estabelecimentos de restauração e



	entretenimento, 8110603 Catering
Nível Nacional de Qualificação Profissional	III / IV /terceiro/quarto/
Referência de Nível QEQ	Nível 4/5
Grupo de unidades recomendadas e postos de trabalho do NCPP-2011	1412-3001 Gerente, estabelecimento de catering público, 1412-3003 Gerente, restaurante self-service, 1412-3004 Gerente, doces / cafeteria, 1412-3005 Gerente, bar, 1412-3006 Gerente de restaurante, 1412-3008 Gerente, preparação e entrega de alimentos (catering), 1412-3009 Chefe do departamento num restaurante, 1412-3011 Estalajadeiro, restaurante, 5131-2003 Gerente de salão, 5131-2005 Responsável de sala, 5120-2001 Cozinheiro (esta posição está prestes a ser removida da lista após a atualização contínua da Lista Nacional de Profissões para a EFP), bem como outras funções incluídas na atualização do NCPP.

Área de Educação	81 Serviços pessoais
Área Profissional	811 Hotelaira, Restaurante e Catering
Título da Profissão	811070 Cozinheiro
Nome da Especialidade	8110701 Produção de produtos culinários e bebidas
Nível Nacional de Qualificação Profissional	II /segundo/
Referência de Nível QEQ	Nível 3
Grupo de unidades recomendadas e postos de trabalho do NCPP-2011	3434-2001 Cozinheiro executivo, 3434-2003 Chef / mestre cozinheiro, 5120-2001 Cozinheiro, 5120-2003 Cozinheiro assistente.

Área de Educação	81 Serviços pessoais
Área Profissional	811 Hotelaira, Restaurante e Catering
Título da Profissão	811090 Trabalhador de restaurante e estabelecimentos de entretenimento
Nome da Especialidade	8110901 Trabalhador na produção de produtos culinários em restaurantes e estabelecimentos de entretenimento
Nível Nacional de Qualificação Profissional	I /primeiro/
Referência de Nível QEQ	Nível 2
Grupo de unidades recomendadas e postos de trabalho do NCPP-2011	9412-0002 Ajudante Cozinha, 9412-0003 Trabalhador da cozinha.



Área de Educação	81 Serviços pessoais
Área Profissional	811 Hotelaira, Restaurante e Catering
Título da Profissão	811110 Escultor-decorador
Nome da Especialidade	81101101 Decoração de materiais orgânicos
Nível Nacional de Qualificação Profissional	II /segundo/
Referência de Nível QEQ	Nível 3
Grupo de unidades recomendadas e postos de trabalho do NCPP-2011	5120-2005 Escultor-decorador

A análise da situação relativa às ofertas de formação existentes no campo das artes culinárias, preparação de alimentos e catering a situação mostra o seguinte:

Número de escolas secundárias profissionais públicas a preparar estudantes:

- 4 escolas preparam os alunos para "Técnico-tecnólogo na indústria alimentar" (541010);
- 6 escolas secundárias têm aulas na profissão de "Padeiro - Pasteleiro" (541030);
- 17 escolas profissionais oferecem educação na profissão "gerente de restaurante" (811060);
- 19 Escolas secundárias profissionais oferecem treinamento sobre a profissão de "cozinheiro" (811070);
- Apenas 2 escolas estão oferecendo educação na profissão "Trabalhadores em restaurantes e estabelecimentos de entretenimento" (811090).

Número de Centros de Formação Profissional que fornecem formação na área das artes culinárias e indústria de catering⁵:

- 46 Centros de EFP licenciaram a profissão "Técnico-tecnólogo na indústria alimentar" (541010);
- 219 Centros de EFP oferecem formação para a profissão de "Padeiro - Pasteleiro" (541030);
- 235 Centros de EFP licenciaram a profissão "gerente de restaurante" (811060);
- 426 Centros de EFP oferecem formação para a profissão de "cozinheiro" (811070);
- 143 Centros de EFP podem dar formação na profissão "Trabalhador em restaurantes e estabelecimentos de entretenimento" (811090).

Uma parte muito importante das reformas do EFP na Bulgária ao longo da última década foi a possibilidade da existência de **procedimentos de validação**, dando a oportunidade de reconhecimento dos conhecimentos, competências e competências adquiridos anteriormente pelos profissionais do EFP. Por exemplo, um estagiário que passou meses ou anos num restaurante trabalhando como cozinheiro (sem educação formal anterior ou formação nesta área), agora tem a oportunidade de ver validadas as competências acumuladas durante esse tempo e continuar o seu percurso de EFP frequentando apenas as unidades em falta de resultados de aprendizagem - encurtando assim o ciclo e a duração da formação e adquirindo um documento oficial para a profissão de Cozinheiro no final. Como uma fraqueza na aplicação desta opção é considerada a complexidade do procedimento e a falta de prática suficiente no local. A plena utilização desta oportunidade contribuiria grandemente para satisfazer as necessidades dos empregadores por pessoal qualificado e experiente que também tenha um documento relevante reconhecido pelo Estado para o provar.

Outra questão importante para os formandos nas artes culinárias é que, depois de 2016, o **sistema de formação dupla certificação** foi introduzido e pode ser aplicado tanto no

⁵ The public registers of all centers for vocational training are published on the official website of the National Agency for Vocational Education and Training - <https://www.navet.government.bg>



sistema de ensino público (para estudantes nas escolas secundárias profissionais) como no sistema de formação profissional (centros privados de EFP para formandos com mais de 16 anos). Isso permite a formação de adultos que não estão envolvidos no sistema de ensino público para estudar e trabalhar como aprendizes ao mesmo tempo e receber o pagamento pelo seu trabalho dentro do processo de aprendizagem. A formação dual permite que eles adquiram conhecimento e habilidades no ambiente de aprendizagem do fornecedor de EFP e, simultaneamente, ganhem experiência na indústria real. Mais uma vez, o sistema ainda é recente e pouco desenvolvido na prática na Bulgária, mas tem os seus pontos positivos e será fomentado nos anos seguintes.

Além disso, actualmente na Bulgária apenas uma escola superior - Universidade de Administração de Varna (VUM)⁶ oferece uma oportunidade para continuar a educação na área das artes culinárias no nível superior oferecendo um diploma de bacharel em GASTRONOMIA E ARTES CULINÁRIAS e HOTELARIA E ARTES CULINÁRIAS. No entanto, é um requisito para a inscrição na universidade possuir um diploma de ensino secundário. Outro ponto importante é que, dado o perfil internacional e a natureza da escola, a aprendizagem é oferecida apenas em inglês, tornando-se um entrave para potenciais estudantes que não falam a língua da oportunidade de continuarem a aumentar seu nível de educação na área da culinária e da gastronomia. Como forma de sair desta situação, a VUM oferece uma oportunidade para os alunos passarem um ano preparatório na universidade, durante o qual eles têm cursos intensivos de inglês, bem como horários de aprendizagem flexíveis considerando a situação de vida habitual dos estudantes nas artes culinárias (por norma a maioria deles já trabalhou ou até no momento está a trabalhar num restaurante/cozinha).

2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores

O que um chefe realmente trabalha

Dizer que ele "cozinha" seria a resposta mais óbvia, mas a verdade é que a ocupação do chefe não se limita apenas à culinária. Os Chefes são frequentemente os líderes de uma equipe de cozinheiros júnior, bem como catering. Eles monitorizam o processamento tecnológico e a qualidade dos produtos alimentares que se distribuem não apenas sobre os que eles prepararam pessoalmente, mas também sobre todos os pratos que são feitos pela unidade de cozinha.

Uma parte particularmente importante do trabalho é a observância das regras de higiene e segurança, bem como a qualidade dos produtos utilizados e sua entrega e armazenamento adequados. Eles desenvolvem receitas, menus e fornecem à equipa todas as instruções e suprimentos necessários na cozinha. Os Chefes também devem atuar como gerentes e isso é um fato na vida real do trabalho. Eles gerem toda a organização na cozinha e a distribuição de tarefas e tarefas entre a equipa. Tudo o que o proprietário do restaurante exige deles e, respectivamente, para realizá-lo, é necessário muito conhecimento, habilidades e competências para lidar adequadamente com a sua função. Analisando os resultados das pesquisas e eventos realizados para discussão com os stakeholders, os requisitos para o Chefe moderno, estão aqui resumidos:

Conhecimentos básicos, aptidões e competências

- Ambiente de trabalho com saúde e segurança
- Técnicas culinárias clássicas e inovadoras
- Higiene e segurança alimentar
- Técnicas culinárias clássicas e inovadoras
- Equipamentos de cozinha e novas tecnologias

⁶ <https://vum.bg/>



- Gestão de recursos, produtos, suprimentos e custos
- Ciência de *commodities* e conhecimento de produtos alimentares locais
- Meio ambiente e sustentabilidade
- Gestão de recursos humanos
- Gestão da Qualidade

Soft skills

- Aptidões de comunicação
- Gestão do tempo
- Solução de problemas
- Gestão ds stresse
- Trabalho em equipa e gestão de equipas
- Criatividade e abertura de espírito
- Conhecimento intercultural
- Aptidões de apresentação
- Aptidões de utilização de computador e TI
- Capacidade de formar e orientar pessoas

2.3 Conclusões: formar habilidades específicas ou formar funções de trabalho globais

Em geral, de acordo com as análises e pesquisas conduzidas, os baixos níveis de pessoal de cozinha nos restaurantes e indústria hoteleira são cobertos pelas ofertas de formação atuais e, respectivamente, há suficientes empregados preparados para ocupar o trabalho dos auxiliares de cozinha - trabalhadores de cozinha e ajudantes, lava-loucas, etc. Cujas posições não exigem qualificações especiais, conhecimentos e aptidões. Os níveis médios do pessoal empregado no sector da restauração e, em especial, na cozinha de restaurante, recebem igualmente qualificações adequadas (em termos de oportunidades e ofertas de formação profissional), bem como posições adequadas no classificador nacional, como cozinheiro, pasteleiro, etc. Este nível de qualificação e trabalho requer uma compreensão mais profunda dos processos de preparação de alimentos, regras de higiene, bem como as habilidades relacionadas para realizar tarefas de rotina na cozinha.

As competências profissionais básicas exigidas por um profissional para desempenhar as funções de um Chefe também podem ser adquiridas no sistema de ensino e formação profissional existente na profissão de "Cozinheiro" (código 811070), especialidade "Produtos e bebidas culinárias" (código 8110701) - técnicas de cozinha, equipamento de cozinha, conhecimento sobre os produtos, decoração de refeições, etc. Outras competências chave, como gestão, custos, planeamento do menu, etc. também fazem parte das unidades de resultados de aprendizagem e dos programas de formação inerente a outras profissões como por exemplo "Gerente de Restaurante" (811060). O terceiro grupo de conhecimentos e aptidões essenciais necessários ao moderno "chefe da cozinha", relacionado a pesquisas e inovações, tecnologias modernas, conhecimento de características e regimes nutricionais, corpo humano e gastronomia, etc. estão espalhados entre outras profissões como nutricionista, Técnico na indústria de produção de alimentos e outros.

Como conclusão, pode notar-se que, atualmente, para que o mercado de trabalho atenda aos requisitos da empresa em relação a especialistas qualificados em artes culinárias, é necessário desenvolver uma nova qualificação profissional que tenha em conta as especificidades deste tipo de profissão, combinando as duas habilidades - "hard" (técnico/profissional) e "soft" (organizacional/gerencial/criativa, etc.).

Já existem algumas indicações de que existe uma visão governamental para o alcance deste objetivo. O Padrão Educacional Público para a profissão "Gerente de restaurante" está a ser revisto recentemente e atualizado (ainda não publicado oficialmente), mas com as mudanças introduzidas nele, o cargo NCPP-2011 para Chefe foi removido das posições recomendadas que pode ser ocupado pela pós-graduação em gestão de restaurantes. Isso deixa espaço para a



introdução de uma nova especialidade, que se adapte melhor ao propósito de preparar os estagiários para o cargo de Chefe.

Uma maneira de sair da atual escassez de pessoal qualificado na Bulgária é atualizar a lista de profissões existente para educação e formação profissional, acrescentando uma nova especialidade dentro da profissão existente 811070 "Cozinheiro". Pode ser especialidade "Chef" ou "Cozinheiro Executivo" e terá grau III de qualificação profissional (QEQ4). Isto resolveria o problema adicionando módulos novos e atualizados para formação e dará aos graduados dos cursos de Cozinheiro a oportunidade de atualizar os seus conhecimentos, habilidades e competências para o nível de Chefe.

3. Ocupações em artes culinárias

3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais

Na Bulgária, as ocupações e os postos de trabalho são regulados por um documento normativo denominado Classificação Nacional Búlgara de Profissões e Cargos (NCP-2011). O documento é adotado pelo Ministério do Trabalho e Política Social da Bulgária e sua última modificação foi em 2011. A classificação regula os nomes, níveis e os códigos das ocupações e cargos e os empregadores são obrigados a observar as descrições de trabalho nele estabelecidas ao empregar pessoas.

O NCP-2011 garante a aplicação direta da Classificação Internacional Padrão de Ocupações (2008) (ISCO-08) na prática da República da Bulgária.

Ao definir o âmbito das posições, são tidos em conta os respectivos requisitos da legislação europeia e nacional, bem como características nacionais específicas relacionadas com o sistema educativo e o sistema de formação de adultos, a organização da produção, trabalho e gestão, o quadro regulamentar para o pagamento de remuneração, legislação previdenciária e outros.

O NCP-2011 é aplicado por todas as empresas e organizações a nível nacional e assegura a união na gestão do trabalho e nas relações de trabalho.

A estrutura do NCP-2011 possui quatro níveis hierárquicos: classe, subclasse, grupo e unidades que coincidem com os níveis hierárquicos da ISCO-08.

Classe

Cada classe tem um número de código exclusivo de um dígito e é composta por uma ou mais subclasses.

Sub-classes

Cada subclasse possui um número de código exclusivo de dois dígitos e é composto por um ou mais grupos. O primeiro dígito deste código indica a classe à qual a subclasse pertence.

Grupos

Cada grupo possui um número de código exclusivo de três dígitos e é composto por um ou mais grupos de unidades. Os dois primeiros dígitos desse código indicam a subclasse à qual o grupo pertence.

Unidades

Cada grupo de unidade possui um código exclusivo de quatro dígitos. Os três primeiros dígitos desse código indicam o grupo ao qual o grupo de unidades pertence.

Cada profissão no NCP-2011 é codificado usando um código exclusivo de oito dígitos que contém informações sobre o grupo de unidades na qual a função é classificada, o **nível**



mínimo de educação e qualificação para a sua ocupação e o número de sequência da profissão na unidade de grupo.

Para os fins da Classificação, são definidos dez níveis de ensino e qualificação, dentre os quais os seguintes são aplicáveis às posições analisadas:

Nível educacional e de qualificação 0 - sem requisitos para o nível mínimo de qualificação e educação profissional

Nível educacional e de qualificação 1 - exige, no mínimo, o primeiro nível de qualificação profissional e / ou a 6^o ano do ensino completo

Nível educacional e de qualificação 2 - exige, no mínimo, um segundo nível de qualificação profissional e / ou 10^o ano do ensino secundário completo

Nível educacional e de qualificação 3 - exige, no mínimo, um terceiro nível de qualificação profissional e / ou ensino médio completo ou direito adquirido de participar de exames públicos de matrícula para conclusão do ensino secundário

Nível educacional e de qualificação 4 - exige, no mínimo, o quarto nível de qualificação profissional e / ou ensino secundário completo

Nível educacional e de qualificação 5 - exige no mínimo um diploma de qualificação educacional "Bacharelado Profissional em...".

Os níveis de escolaridade e qualificação de 1 a 4 são formulados de acordo com a Lei de Educação e Formação Profissional e os níveis 5 e superiores, em conformidade com a Lei de Ensino Superior.

Para cada profissão no NCPP-2011, é determinado o nível mínimo de educação e qualificação (conforme visto nas tabelas abaixo).

Além disso, para garantir a compreensão adequada, vários conceitos foram adotados no NCPP para definir os termos utilizados. De acordo com as seguintes definições:

O cargo é um conjunto de funções e tarefas que uma pessoa executa no seu local de trabalho;

Ocupação é um conjunto de posições com funções principais e tarefas com alto grau de similaridade;

A especialidade é um conjunto de conhecimentos e aptidões necessários para um tipo específico de atividade de trabalho, incluído numa profissão e adquirido como resultado de educação ou formação profissional formal;

A qualificação profissional é uma medida do grau de conhecimento, aptidões e qualidades profissionais adquiridas por meio de formação ou experiência de trabalho;

O nível educacional e de qualificação é um conjunto de conhecimentos e aptidões necessárias para a conclusão de um determinado cargo, em conformidade com a legislação búlgara.

Na área das artes culinárias e da gastronomia, os seguintes cargos estão atualmente incluídos na lista de profissões de acordo com o NCPP-2011:

Subclasse: 14 gerentes de hotelaria, retail e outros serviços

A busca competente da maioria das profissões nesta subclasse exige pelo menos um quinto nível educacional e de qualificação, de acordo com os níveis descritos acima.

Entre os grupos desta subclasse, o relevante para o perfil profissional do Chefe é:



Grupo: 141 Gerentes de hotéis e restaurantes

Unidade: 1412 Gerentes de restaurante

Nível	Código	Título
Classe	1	Gerentes
Subclasse	14	Gerentes de hotelaria, retail e outros serviços
Grupo	141	Gerentes de hotéis e restaurantes
Unidade	1412	Gerentes de restaurante
Cargo	1412-3001	Gerente, estabelecimento público de catering
	1412-3003	Gerente, restaurante self-service
	1412-3004	Gerente, doces / cafeteria
	1412-3005	Gerente de bar
	1412-3006	Gerente de restaurante
	1412-3008	Gerente de Catering
	1412-3009	Chefe de departamento em um restaurante
	1412-3010	Gerente de Guest house
1412-3011	Hoteleiro, restaurante	
Requisitos de nível educacional e de qualificação		3 - 5

1412 Gerentes de restaurante

Os gerentes de restaurantes planeiam, organizam e dirigem as operações de cafés, restaurantes e estabelecimentos relacionados para fornecer serviços de refeições e catering.

As tarefas incluem:

- planear menus consultando chefes e cozinheiros;
- planear e organizar funções especiais;
- organizar a compra e o preço dos bens de acordo com o orçamento;
- manter registos dos níveis de stock e transações financeiras;
- garantir que as instalações para refeições, cozinha e armazenamento de alimentos cumpram os regulamentos de saúde e sejam limpas, funcionais e com aparência adequada;
- conversar com os clientes para avaliar sua satisfação com refeições e serviços;
- seleção de funcionários, definição de horários de trabalho e formação e supervisão de funcionários de sala e de cozinha;
- aceitar reservas, cumprimentar os hóspedes e auxiliar na tomada de pedidos;
- acordos de negociação com clientes e fornecedores;
- garantir a conformidade com os regulamentos de saúde e segurança ocupacional.

A descrição do perfil e as tarefas executadas pelos gerentes de restaurante de acordo com o NCPP coincidem completamente com a definição da ESCO para a ocupação do gerente de restaurante (código 1412)⁷

Exemplos de posições no grupo de unidades: gerente de restaurante; gerente, doces / cafeteria; gerente de catering

O grupo de unidades exclui a ocupação do Chefe (3434).

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



Grupo: 226 Outros profissionais de saúde

Unidade: 2265 Dietistas e nutricionistas

Nível	Código	Título
Classe	2	Profissionais
Subclasse	22	Profissionais de Saúde
Grupo	226	Outros Profissionais de Saúde
Grupo de unidades	2265	Dietistas e nutricionistas
Cargo	22653001	Dietista
	22653002	Instrutor, nutrição dietética
	22653003.	Consultor, nutrição dietética
	22653004	Consultor, nutrição saudável
Requisitos de nível educacional e de qualificação	2	

2265 Dietistas e nutricionistas

Dietistas e nutricionistas avaliam, planeiam e implementam programas para aumentar o impacto dos alimentos e nutrição na saúde humana.

As tarefas incluem:

- instruir indivíduos, famílias e comunidades sobre nutrição, planeamento de dietas e preparação de alimentos para maximizar os benefícios à saúde e reduzir os riscos potenciais à saúde;
- planear dietas e menus, supervisionar a preparação e o serviço/apresentação das refeições e monitorizar a ingestão e a qualidade dos alimentos, a fim de fornecer cuidados nutricionais em locais que oferecem serviços de alimentação;
- compilar e avaliar dados relacionados com a saúde e estado nutricional de indivíduos, grupos e comunidades com base nos valores nutricionais dos alimentos servidos ou consumidos;
- planear e conduzir avaliações nutricionais, programas de intervenção e educação e formação para melhorar os níveis nutricionais entre indivíduos e comunidades;
- consultar outros profissionais da saúde e prestadores de cuidados para gerir as necessidades alimentares e nutricionais dos pacientes;
- desenvolvimento e avaliação de produtos alimentares e nutricionais para atender aos requisitos nutricionais;
- (g) conduzir pesquisas sobre nutrição e disseminar os resultados em conferências científicas e em outros contextos.

Exemplos de posições no grupo de unidades: Dietista - consultor, nutrição dietética, Instrutor, nutrição dietética

A descrição do perfil e das tarefas desempenhadas pelos dietistas e nutricionistas de acordo com o NCPP coincide completamente com a definição da ESCO para a ocupação de nutricionistas e nutricionistas (código 2265)⁸

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



Grupo: 343 Profissões Artísticas, Culturais e Culinárias e associadas

Unidade: 3434 Chefes

Nível	Código	Título
Classe	3	Técnicos e profissionais associados
Subclasse	34	Outros profissionais associados
Grupo	343	Profissionais Associados Artísticos, Culturais e Culinários
Unidade	3434	Chefes
Cargo	3434-2001	Cozinheiro executivo
	3434-2002	Chefe de pastelaria
	3434-2003	Chefe / cozinheiro mestre /
Requisitos de nível educacional e de qualificação		2

3434 Chefes

Os chefes criam menus, criam pratos e supervisionam o planeamento, organização, preparação e confeção de refeições em hotéis, restaurantes e outros locais para comer, a bordo de navios, comboios de passageiros e residências particulares.

As tarefas incluem:

- planear e desenvolver receitas e menus, estimar os custos de alimentos e mão-de-obra e solicitar fornecimentos de comida;
- monitorizar a qualidade dos pratos em todas as etapas de preparação e apresentação;
- discutir questões de preparação de alimentos com gerentes, dietistas, cozinha e funcionários da sala;
- supervisionar e coordenar as atividades de cozinheiros e outros trabalhadores envolvidos na preparação de alimentos;
- inspecionar suprimentos, equipamentos e áreas de trabalho para garantir a conformidade com os padrões estabelecidos;
- determinar como os alimentos devem ser apresentados e criar displays decorativos de alimentos;
- instruir cozinheiros e outros trabalhadores na preparação, confeção, guarnição e apresentação de alimentos;
- participar do recrutamento de funcionários da cozinha e monitorizar o seu desempenho;
- preparar, temperar e cozinhar alimentos especiais e pratos complexos;
- explicar e fazer cumprir os regulamentos de higiene e segurança alimentar.

A descrição do perfil e as tarefas executadas pelos Chefes de acordo com o NCPP coincidem completamente com a definição da ESCO para a ocupação do Chefe (código 3434)⁹.

Exemplos de posições no grupo de unidades: cozinheiro executivo, chefe de pastelaria, chefe / cozinheiro mestre

O grupo de unidades exclui a ocupação de Cook (5120) e Fast food (9411)

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



Grupo: 512 Cozinheiros

Unidade: 5120 Cozinheiros

Nível	Código	Título
Classe	5	Trabalhadores de serviços e vendas
Subclasse	51	Trabalhadores dos Serviços Pessoais
Grupo	512	Cozinheiros
Unidade	5120	Cozinheiros
Cargo	<i>5120 2001</i>	<i>Cozinheiro</i>
	<i>5120 2002</i>	<i>Fabricante de pastelaria</i>
	<i>5120 2003</i>	<i>Assistente de cozinha</i>
	<i>5120 2004</i>	<i>Assistente de confeitaria</i>
	<i>5120 2005</i>	<i>Escultor-decorador</i>
Requisitos de nível educacional e de qualificação	2	

512 Cozinheiros

Este grupo inclui apenas um grupo de unidades: **5120 Cozinheiros**

Os cozinheiros planeiam, organizam, preparam e cozinham refeições, de acordo com receitas ou sob a supervisão de chefes, em hotéis, restaurantes e outros locais para comer, a bordo de navios, comboios de passageiros e residências particulares.

As tarefas executadas geralmente incluem: planeamento de refeições; preparar e cozinhar alimentos; planear, supervisionar e coordenar o trabalho dos auxiliares de cozinha; verificação da qualidade dos alimentos; pesagem, medição e mistura de ingredientes de acordo com receitas e julgamento pessoal; regular a temperatura de fornos, churrasqueiras, torradeiras e outros equipamentos de cozinha; inspeção e limpeza da cozinha, equipamentos de cozinha, áreas de serviço, etc., para garantir práticas seguras e higiénicas de manuseio de alimentos; e operar equipamentos de cozinha de grande volume, como grelhadores, fritadeiras ou grelhas.

A descrição do perfil e as tarefas executadas pelos Cozinheiros de acordo com o NCPP coincidem completamente com a definição da ESCO para a ocupação de "Cook" (código 5120)¹⁰.

Exemplos de posições no grupo de unidades: Cozinheiro, Pasteleiro

O grupo **exclui** os seguintes grupos de unidades: Gerente de doces / cafeteria, Gerente de restaurante, Chefe e Cozinheiro de fast food.

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>



Grupo: 751 Processamento de alimentos e trabalhadores relacionados

Nível	Código	Título
Classe	7	Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices
Subclasse	75	Trabalhadores da transformação de alimentos, da madeira, do vestuário e outras indústrias e artesanato
Unidade	751	Trabalhadores qualificados da transformação de alimentos
Cargo	7511	Preparadores de carne, peixe e similares
	7512	Padeiros, pasteleiros e confeitários
	7513	Trabalhador do fabrico de produtos lácteos
	7514	Conservadores de frutas, vegetais e afins
	7515	Provadores e Classificadores de Alimentos e Bebidas
Requisitos de nível educacional e de qualificação		1

751 Processamento de Alimentos e Trabalhadores Relacionados

Os trabalhadores do processamento de alimentos e comércios relacionados abatem animais; tratam e preparam-nos bem como a alimentos relacionados com o consumo humano e animal; fazem vários tipos de pão, bolos e outros produtos de farinha; processam e preservam frutas, vegetais e alimentos relacionados; provam e classificam vários produtos alimentares e bebidas; ou preparam tabaco e fabricam produtos de tabaco.

As tarefas executadas geralmente incluem: abate de animais; tratar carne e peixe e sua preparação bem como a alimentos relacionados; fazer vários tipos de pão, bolos e outros produtos de farinha; processamento e conservação de frutas, vegetais e alimentos relacionados; degustação e classificação de vários produtos e bebidas alimentares. A supervisão dos trabalhadores pode estar incluída.

Os cargos neste grupo são classificados nos seguintes grupos de unidades:

7511 Preparadores de carne, peixe e similares

Os Preparadores de carne, peixe e similares, limpam, cortam e preparam carne e peixe, removem ossos e preparam itens alimentares relacionados ou preservam carne, peixe e outros alimentos e produtos alimentares secando, salgando ou fumando.

7512 Padeiros, pasteleiros e confeitários

Os Padeiros, pasteleiros e confeitários produzem vários tipos de pão, bolos e outros produtos de farinha, além de confeitaria artesanal de chocolate e açúcar.

7513 Trabalhador do fabrico de produtos lácteos

O Trabalhador do fabrico de produtos lácteos processa manteiga e vários tipos de queijo, creme ou outros produtos lácteos.

7514 Conservadores de frutas, vegetais e afins

Os Conservadores de frutas, vegetais e afins processam ou preservam frutas, frutos secos e alimentos relacionados de várias formas, incluindo cozimento, secagem e salga ou extração de suco ou óleo.



7515 Provadores e Classificadores de Alimentos e Bebidas

Os provadores e classificadores de alimentos e bebidas inspecionam, provam e classificam vários tipos de produtos agrícolas, alimentos e bebidas.

A descrição do perfil e as tarefas desempenhadas pelos Trabalhadores qualificados da transformação de alimentos, de acordo com o NCPP, coincide completamente com a definição da ESCO para o perfil profissional dos trabalhadores em Processamento de Alimentos e comércio relacionados e com a descrição detalhada de cada grupo de unidades em que o grupo é consistente (código 751)¹¹

Gruppo: 941 Assistentes de preparação de alimentos

941 Assistentes de preparação de alimentos

Os assistentes da preparação do alimento preparam e cozinham para uma variedade pequena de alimentos ou de bebidas pre-cozinhadas, criam tabelas, limpam as áreas da cozinha e lavam pratos.

As tarefas realizadas geralmente incluem: preparar alimentos e bebidas simples ou pré-preparados, como sanduíches, pizzas, peixe e batatas fritas, saladas e café; lavar, cortar, medir e misturar alimentos para cozinhar; operar equipamentos de cozinha, como grelhas, microondas e fritadeiras de gordura; Limpeza de cozinhas, áreas de preparação de alimentos e áreas de serviço; Limpeza de cozinha e utensílios gerais usados em cozinhas e restaurantes.

As ocupações desse grupo são classificadas nos seguintes grupos unitários:

- 9411 Preparador de Comidas Rápidas
- 9412 Ajudantes de Cozinha

9411 Preparador de Comidas Rápidas

Nível	Código	Título
Classe	9	Ocupações elementares
Subclasse	94	Assistentes de Preparação de Alimentos
Unidade	941	Assistentes de Preparação de Alimentos
Cargo	9411	Preparador de Comidas Rápidas
	9411 0001	Cozinheiro de Comidas Rápidas
	9411 0002	Ajudantes de Cozinha de Comidas Rápidas
Requisitos de nível educacional e de qualificação		0

Os preparadores de *fast food* preparam e cozinham para encomendar uma gama limitada de alimentos ou bebidas que envolvem processos de preparação simples e um pequeno número de ingredientes. Eles podem receber pedidos de clientes e servir em balcões ou mesas.

Exemplo de posições no grupo unitário: Cozinheiro de Comida Rápida, Ajudantes de Cozinha de Comidas Rápidas

O grupo exclui os seguintes grupos de unidades: Chefe (3434), Cozinheiro (5120) e Servente de bar (5246).

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



9412 Ajudante de Cozinha

Nível	Código	Título
Classe	9	Ocupações elementares
Subclasse	94	Assistentes de Preparação de Alimentos
Unidade	941	Assistentes de Preparação de Alimentos
Cargo	9412	Assistentes de Cozinha/Ajudante de Cozinha
Classe	9412 0001	Lavador de pratos
	9412 0002	Assistente de Cozinha
	9412 0003	Trabalhador de Cozinha
Requisitos de nível educacional e de qualificação	0	

Os ajudantes de cozinha limpam mesas, áreas de cozinha, lavam pratos, preparam ingredientes e realizam outras funções para ajudar os trabalhadores que preparam ou servem alimentos e bebidas.

Exemplo de posições no grupo unitário: Lavador de pratos, assistente de cozinha, trabalhador de cozinha

O grupo exclui as seguintes unidades: Cozinheiro (5120) e Cozinheiro de Comida Rápida (9411).

A descrição dos perfis e as tarefas dos Assistentes de preparação de alimentos de acordo com o NCPP coincide totalmente com a definição ESCO para o grupo 941¹².

Todas as profissões e cargos de trabalho que foram examinados até agora merecem consideração neste relatório, tanto quanto cada um deles tem unidades comuns e/ou similares de resultados de aprendizagem em termos de conhecimento, capacidades e competências necessários para chefes e poderia fornecer continuidade e sucessão no processo de aprendizagem.

Alguns deles, como os gestores de restaurantes, estão focados sobretudo nas tarefas de gestão e envolve um maior leque de competências de gestão e de organização (cobrindo todos os departamentos e seções de um restaurante), do que os necessários para o profissional de culinária que trabalha na cozinha.

Outros, como os dietistas e nutricionistas, consideram mais a nutrição e preparação da comida como um todo, do ponto de vista anatômico. Têm o conhecimento e competências necessárias para compor um menu de acordo com as exigências e necessidades dos clientes, mas usualmente, não possuem as competências para as cozinhar ou gerir o pessoal de cozinha.

Há mais ocupações tecnicamente orientadas, como Trabalhadores de Processamento de Alimentos, centradas nos processos de produção industrial de alimentos, que não exigem qualquer comportamento criativo ou de gestão da parte do trabalhador.

E, finalmente, o último grupo de Assistentes de preparação de alimentos estão focados no serviço físico dos processos de produção na cozinha e excluem qualquer competência de gestão, organização, criatividade, etc., aspectos inerentes às profissões de artes culinárias.

O perfil profissional mais próximo da qualificação desejada para Chefe neste projeto é o grupo de Chefes (3434). Cobre completamente as tarefas e as responsabilidades e descreve exatamente a posição de trabalho do cozinheiro executivo ou do cozinheiro como o chefe na

¹² <http://data.europa.eu/esco/isco/C941>



cozinha. A outra posição semelhante é a de cozinheiro, mas não reflete a abordagem criativa e de gestão que o chefe possui. Embora na lista de ocupações na Bulgária exista esse grupo unitário e, respectivamente, cargos de trabalho, há falta de qualificação adequada que tem de preparar os profissionais para a ocupação.

3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional

Revolução na culinária

Em todo o mundo, nos últimos 20 anos, as tecnologias evoluíram e isso causa grandes mudanças e experiências revolucionárias entre os chefes de topo sobre a preparação de alimentos, servindo, usando produtos e técnicas inovadoras, etc. O motor desta revolução é a mudança no nosso estado de espírito, na nossa escolha e na nossa maneira de comer, provocada por problemas ambientais, económicos e sociais globais que precisam ser tratados. As alterações climáticas devido à actividade humana já não podem ser negadas, e a contribuição direta da forma como cultivamos e modificamos os nossos alimentos é um dos principais causadores - a destruição das florestas, a monocultura agrícola, a sobreexploração dos mares que interferem nos ecossistemas, etc.

Na Bulgária, uma "revolução" dessa escala ainda não foi observada, mas as tendências globais também se espalharam para os nossos territórios e os especialistas em culinária já estão a desenvolver as suas competências, cada vez mais, nessa direção.

Uma das manifestações mais brilhantes dessas novas tendências na indústria de restaurantes é o movimento *No Waste*, que visa limitar o descarte de produtos de origem animal impopulares, bem como vegetais e frutas pouco atraentes, mas perfeitamente comestíveis, como pepinos curvos, cabeças e ossos de peixe, pernas e orelhas de porco, caudas e subprodutos de vitela ou as bordas cortadas da massa fresca. Mesmo um assunto chamado *Gestão de Resíduos* foi introduzido nos currículos de algumas das escolas e universidades de hotelaria.

As novas tendências culinárias incluem o regresso às técnicas tradicionais de armazenamento de alimentos pré-industriais, como enlatamento, fermentação, secagem, etc. Por um lado, porque são extremamente úteis e saudáveis, fornecendo as chamadas bactérias "boas" e, por outro lado, porque essas técnicas permitem que os alimentos permaneçam no melhor de seu sabor e qualidades.

Na Bulgária, tal como acontece com tudo o resto, as tendências culinárias são adoptadas lentamente e muitas vezes enfrentam mais dificuldades. Trabalhar com pequenas quintas e artesãos é um desafio, pois eles mesmos ainda enfrentam muitas dificuldades de desenvolvimento - tanto por falta de experiência, capacidade e recursos insuficientes, quanto por causa da legislação restritiva. Os búlgaros são muitas vezes considerados como não tendo uma mente tão aberta, mesmo conservador. No entanto, ele já está a evoluir e existem explorações biológicas, de produtos artesanais e pratos com autênticos produtos e menus búlgaros, em alguns dos bons restaurantes e também, cada vez mais, tentativas de culinária criativa e sazonal otimizando os produtos disponíveis.

Um bom exemplo é o primeiro restaurante de *resíduos zero* na Bulgária, que abriu recentemente em Sofia. No restaurante, toda a equipa trabalha de acordo com os cinco princípios básicos da filosofia de *zero resíduos*: desistir do que não é necessário, reduzir o consumo, selecionar coisas para uso múltiplo, reciclagem e compostagem de resíduos. O restaurante tem seu próprio adubo, no qual os resíduos biológicos são transformados no solo.

A profissão do chefe está a tornar-se cada vez mais popular

Poder-se-ia dizer com certeza que nos últimos 5 anos a profissão de Chefe tornou-se muito popular, especialmente por causa de todos os formatos de TV sobre culinária. Desde que todos estes são feitos para o entretenimento do grande público, muitas introspecções da ocupação



permanecem escondidas para uma audiência mais abrangente. Apesar da popularidade da profissão, não há funcionários suficientes para a indústria que o negócio poderia contratar. A razão pode ser que, nos últimos anos, abriram muitos novos restaurantes e hotéis, nos resorts principalmente, e todos eles precisam de pessoal altamente qualificado, criando mais procura para o mercado do que a oferta existente. Aqui está o papel das instituições governamentais e especializadas para promover e facilitar os regimes de formação adequados que irão responder às necessidades das empresas.

Também muito apreciadas entre os Chefes, são as competências "soft", tais como: planeamento e gestão do tempo, atenção centrada nas tarefas e resultados, organização e precisão, desejo de crescimento pessoal e motivação, gestão de conflitos, engenhosidade, criatividade, etc. Isso, mais uma vez, comprova a necessidade de atualizar os currículos nas escolas profissionais e centros de formação em relação à formação de tais profissionais.

Ocupações do futuro nas artes culinárias

- Fotógrafo culinário profissional e estilista de alimentos - organizar e fotografar refeições e produtos alimentares e design de alimentos
- Agente culinário - uma pessoa que estuda receitas culinárias para identificar diferentes influências, gostos, cores
- Designer de resíduos alimentares - no futuro, o problema do desperdício de alimentos tornar-se-á cada vez mais tangível. Haverá procura de especialistas que serão capazes de transformar ou reciclar excedentes alimentares em outros pratos, para produzir novos produtos de valor acrescentado.

Tecnologias culinárias e de TI

Cada vez mais, as novas tecnologias são introduzidas na vida quotidiana das pessoas com o objetivo de melhorar a nossa experiência, também na culinária e gastronomia. Os especialistas prevêem que a inteligência artificial (IA), irá, brevemente, sugerir o que comer e irá indicar as nossas preferências culinárias. Graças ao uso de algoritmos, reconhecimento de voz e outras tecnologias de TI, o *smartphone* saberá muito sobre o que e quando consumir. De acordo com tendências, ao longo dos próximos dois anos, mais pessoas vão usar dispositivos móveis para obter conselhos precisos e individuais de nutrição e estilo de vida, hologramas - para ver uma imagem da refeição que estão prestes a encomendar no restaurante, reconstrução 3D para visualizar diferentes alimentos e produtos, etc.

3.3 Acrescentando novas ocupações

A soma de novas profissões à Lista Nacional de Profissões é feita através de um procedimento regulamentado e em conformidade com as alterações dos regulamentos internacionais e Europeus neste domínio. A lista de postos de trabalho num grupo de unidade pode ser alterada e complementada e a introdução de uma nova posição deve estar em conformidade com um procedimento previsto nos Regulamentos para a Aplicação do NCPP-2011.

No entanto, em geral, todo o ciclo de produção de alimentos é coberto pelas profissões e posições regulamentadas pelo atual NCPP-2011 (a partir de processos relacionados com o processamento tecnológico e primário de produtos alimentares, através dos processos de preparação de produtos culinários para os processos de gestão de restaurantes e estabelecimentos de entretenimento), para o que tal alteração não será necessária, nesta fase, para introduzir uma nova ocupação para um Chefe – que já existente.

Como existem atualmente dois cargos nesse grupo unitário (3434 Chefe), na lista de profissões que correspondem à ocupação desejada do Chefe, não há necessidade no contexto nacional de adicionar uma nova ocupação, mas é importante esclarecer a definição e as diferenças na lista de tarefas e responsabilidades dos dois cargos – Cozinheiro Executivo (3434-2001) e Chefe /Master cook (3434-203). Na prática de trabalho, há uma percepção informal de que o Cozinheiro Executivo é o responsável por todos os funcionários da cozinha e



gerência da cozinha e das pessoas que trabalham nela com mais deveres administrativos, uma vez que o Chefe/Mestre Cozinheiro recebe o título de mestre devido à experiência demonstrada e domínio na produção de produtos culinários e refeições (com base principalmente na avaliação das competências profissionais difíceis).

O que é mais importante para a Bulgária e que o projeto CULINART focará é a falta de qualificação profissional adequada para preparar os graduados que gostariam de ocupar o cargo de Chefe (de acordo com o grupo unitário 3434 do NCPP-2011).

4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV

Quanto à educação e formação centradas no trabalho, na Bulgária, deve-se destacar que a formação prática é um elemento obrigatório de qualquer programa de EFP. Pode ocorrer em três formas: (1) **prática de formação** - formação prática que ocorre no local das escolas como parte das atividades regulares de aprendizagem durante o ano letivo (respectivamente nas instalações de formação do Centro de EFP); (2) **prática na indústria** - formação prática numa empresa (por um período de duas semanas ou um mês), prevista no currículo escolar e obrigatória para estudantes em escolas profissionais - no final do 11º e 12º anos (para os Centros de EFP - prevista no currículo e com duração diferente de acordo com a profissão e o nível de qualificação profissional), e (3) **formação em ambiente de trabalho** (sistema dual de educação e formação) - aprendizagem remunerada na empresa para alunos com mais de 16 anos (estudantes ou adultos no sistema de EFP).

EFP Secundária

A EFP Secundária pretende oferecer uma qualificação profissional. Reune a educação geral que é um elemento exigido para adquirir um diploma de ensino secundário. Também pode ser organizada em forma de EFP dual.

As escolas que fornecem o EFP são escolas profissionais, escolas de arte e escolas de desporto. Exemplos de qualificações em nível secundário, no campo da hospitalidade são: Técnico - tecnólogo na indústria de alimentos, Gerente de restaurante, Cozinheiro, Pasteleiro, Trabalhador da cozinha, etc. O EFP secundário é concluído com exames de matrícula do Estado, em língua e literatura búlgara e um exame estatal para adquirir uma qualificação para EFP. Os graduados recebem um diploma de ensino secundário (nível 4 do EQF) e um certificado de qualificação profissional (níveis EQF 3 ou 4). A qualificação profissional adquirida dá acesso ao mercado de trabalho. Os estudantes que estão dispostos a continuar a sua educação, podem inscrever-se em instituições de ensino superior.

Para os alunos de artes culinárias, em particular, há anos atrás, muitos dos Chefes em exercício na Bulgária formaram-se em Escolas Técnicas para *catering* público. Posteriormente, essas escolas transformaram-se em Escolas Profissionais de Turismo, mas a maioria mantém as suas aulas de culinária perfiladas. Infelizmente, nos últimos 20 anos tem havido uma saída significativa de candidatos a Escolas Profissionais, pois os requisitos para a inscrição são considerados muito baixos, e nem todos os alunos estão particularmente motivados para estudar o ofício de cozinhar e, portanto, toda a qualidade do processo de aprendizagem está a diminuir drasticamente.

EFP Dual

Actualmente, existem vários tipos de formação na Bulgária, em ambiente de trabalho real, a maioria dos quais são desenvolvidos e implementados no âmbito de projectos-piloto. Uma aprendizagem para os empregados foi introduzida em 1992, o que muitas vezes garante um emprego no final da formação, dependendo do contrato com o empregador. A duração deste tipo de formação é de até seis meses. Em 2014, foram introduzidos estágios para jovens (até 29 anos), que já adquiriram uma qualificação profissional (ou ensino superior), mas que não têm experiência profissional na profissão (de 6 a 12 meses). Todas estas formas de WBL foram implementadas como parte das medidas de política de emprego.



Desde 2014, a EFP dual começou a evoluir; isso permite que os alunos adquiram uma qualificação de EFP. A formação prática numa empresa alterna com períodos de formação teórica numa escola ou noutro provedor de EFP. No entanto, o interesse por esta forma de formação está a aumentar nos últimos anos. O número de aulas de dupla forma de educação nas escolas profissionais aumentou quase duas vezes nos últimos 3 anos, o que significa que a aprendizagem dual é reconhecida como a ligação mais rápida entre a escola e o mercado de trabalho. Em 2017/18, o número total de alunos em EFP Dual atingiu 1 307. Os programas mais populares são aqueles que levam a máquinas de controle numérico computadorizado (CNC), engenharia eletrónica, equipamentos de transporte, eletrónica, processamento de madeira, leite e técnico de produção de laticínios, bem como qualificações de culinária.

EFP Pós-Secundária

O nível pós-secundário, de acordo com a legislação Búlgara, não é um nível de Ensino, mas antes de qualificação. Post-secondary level, according to the Bulgarian legislation, is not an education but rather a qualification level. No entanto, as qualificações profissionais pós-secundárias e não terciárias (nível 4 ISCED 2011, nível 5 EQF), só podem ser adquiridas por pessoas com ensino secundário previamente concluído. A qualificação adquirida nesse nível proporciona acesso ao mercado de trabalho, mas não a outro nível de escolaridade (como o ensino superior). Exemplos dessas qualificações são gerente de empresa, gerente de hotel, gerente de restaurante, bem como qualificações desportivas e militares/de defesa. O EFP pós-secundário ocorre em faculdades profissionais. A percentagem de alunos de EFP em faculdades profissionais em comparação com o número total de alunos de EFP é marginal (cerca de 1% em 2017). Escolas profissionais, escolas de arte e escolas desportivas também podem oferecer EFP no nível 5 de EQF, se decidido pelo respectivo ministro (seja pelo ministro da Educação, pela cultura ou pela juventude e desportos).¹³

Escolas particulares e centros de EFP (oferecendo também programas de requalificação) apareceram como uma alternativa, onde principalmente adultos e pessoas de meia-idade e até mesmo Chefes que querem melhorar suas qualificações, estão a estudar. No entanto, não estão autorizadas a oferecer qualificações no nível EQF 5.

Escolas secundárias e profissionais culinárias no exterior parecem escolhas bastante heterodoxas para os estudantes búlgaros. Costumam ser demasiado caros e os pais que podem ter recursos para tal instrução dirigem geralmente suas crianças a outros perfis. Ainda assim, temos de admitir que as melhores escolas que poderiam prepará-lo para um Chefe estão situados nos países com a indústria hoteleira mais desenvolvida como a Suíça, França, Itália ou Espanha.

Ensino Superior

Os Chefes que querem continuar com o ensino superior, geralmente procuram iniciar um negócio privado ou trabalho na gestão da hotelaria como um todo. É por isso que a maioria dos programas universitários têm esse foco.

Na Bulgária

As especialidades do turismo são ensinadas em várias instituições de ensino superior. A Universidade de Sofia é a mais prestigiada, mas também podemos pensar em algumas outras alternativas. No entanto, estes não são especialistas adequados para aqueles que querem estudar "culinária". A única escola secundária na Bulgária, que tem um programa projetado para Chefes, é a Universidade de Gestão de Varna (VUM)¹⁴. A VUM oferece 2 especialidades:

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

¹⁴ <https://vum.bg/bachelor-degrees/>



- (a) **Gastronomia e Artes Culinárias** - duração: 3 anos (6 semestres) - os graduados recebem um diploma de ensino superior com um diploma de qualificação educacional "Bacharel Profissional em Gastronomia e Artes Culinárias";
- (b) **Hospitalidade e Artes Culinárias** - duração: 4 anos (8 semestres) - os graduados recebem um diploma de ensino superior com um diploma de qualificação educacional "Bacharel em Hospitalidade e Artes Culinárias".

Os programas de bacharelato em Gastronomia e Artes Culinárias e Hospitalidade e Artes Culinárias da Universidade de Gestão de Varna são atualmente os únicos credenciados na Europa Oriental, que permitem a aquisição do ensino superior no campo da hospitalidade e artes culinárias, combinando formação teórica e prática. O programa educativo é totalmente realizado em Inglês e leva à concessão de dois graus - um da VUM e um segundo do parceiro académico estratégico Cardiff Metropolitan University, no Reino Unido. O Programa apresenta formação prática aprimorada, elementos de investigação e abordagem inovadora das artes culinárias.

Os alunos adquirem conhecimento teórico importante em contabilidade, preços, marketing, comunicação empresarial, gestão de recursos humanos e muito mais, estudando módulos mais especializados, como tecnologia de artes culinárias, inovação e criatividade na gastronomia e artes culinárias, gestão internacional da F&B, gestão de eventos especiais. No decorrer dos estudos, os alunos realizam estágios práticos de até 12 meses.

Estes cursos preparam especialistas que não só têm experiência prática na cozinha e restaurante. Eles também gerem equipas, selecionam e motivam adequadamente os funcionários empregados na cozinha e restaurante, gerem os processos de contabilidade, finanças e relatórios, têm uma abordagem de gerência e um controlo da conduta sobre as entregas, cálculos, menus, etc. Eles seguem e aplicam os mais recentes desenvolvimentos nas novas técnicas, tecnologias, tendências nas artes culinárias. Também fazem pesquisas por conta própria, desenvolvem novas receitas, menus, produtos, criam e trazem inovações, mostram criatividade e criatividade no trabalho.

No exterior

No exterior o programa universitário é muitas vezes chamado de "artes culinárias". Na verdade, na forma ocidental de ensinar, é colocada uma grande ênfase sobre o desempenho e a aparência puramente comercial da comida. Muitas vezes, a aprendizagem é combinada com a gestão da hospitalidade no significado da gestão global dos serviços turísticos. A formação é frequentemente associada a muitos programas de estágio em cadeias de hotéis e resorts. Como mencionamos quando se referiu o ensino secundário, a melhor educação vem de países que têm uma indústria do turismo forte. Mais uma vez, estamos a falar de países como a França, a Suíça, a Espanha ou a Itália. Para sermos completamente abrangentes, devemos adicionar os Estados Unidos a esta lista.

Desafios

Tudo isso vem dizer que a qualificação desejada para Chefe, no âmbito do projeto CULINART, poderia ser desenvolvida no contexto nacional de duas maneiras:

- Para atingir o nível de qualificação nacional 4 (EQF 5) - o que significa a introdução de uma nova profissão na lista nacional de profissões e, assim, disponibilizá-lo para se frequentar apenas nas escolas e faculdades profissionais;
- Para atingir o nível de qualificação nacional 3 (EQF 4) - o que significa a introdução de uma nova especialidade na profissão existente de Cozinheiro, mas com maior nível de qualificação, o que dará a oportunidade de qualificação a ser oferecida pelas escolas e centros de EFP.



Ambos os casos, a fim de garantir o caminho para a continuidade da formação para níveis de ensino superior, o estagiário precisa de obter um diploma do ensino secundário.

Oportunidades de progressão de carreira

Diz-se que o sonho de cada chefe é um dia abrir seu próprio restaurante. A prática mostra que muitos desses sonhos foram realizados e muitos gerentes de restaurante têm experiência na cozinha também. Par tal, no entanto, é necessário muito conhecimento de gestão, que é obtido principalmente na especialidade, no ensino superior.

Na Bulgária, muitos profissionais de culinária iniciantes trabalham sazonalmente. Os horários de verão estão ocupados na costa do Mar Negro e, em seguida, transferem-se para os resorts de inverno. Cozinheiros experientes geralmente têm empregos permanentes.

Na verdade, os restaurantes não são os únicos lugares onde se pode encontrar trabalho como chefe. Há oportunidades para trabalhar em navios, cantinas militares e governamentais, mas estas não são as direções mais desejáveis para o desenvolvimento de uma carreira culinária.

5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders

5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP

A governança da EFP na Bulgária, envolve as seguintes instituições a nível nacional:

- (a) Assembleia Nacional (Parlamento) – aprova a legislação de EFP;
- (b) Conselho de Ministros (Governo) – define a política governamental para a EFP;
- (c) Ministério da Educação – gere, coordena e implementa a política de EFP;
- (d) Ministério do Trabalho – participa na implementação nacional da política de EFP;
- (e) Ministérios da Cultura e do Desportos – implementa a política em EFP nas escolas de artes e de desportos;
- (f) Ministério da Saúde – participa na coordenação da lista de profissões de EFP;
- (g) Ministérios setoriais são envolvidos no desenvolvimento, coordenação e atualização dos padrões estatais de educação, para a aquisição de qualificações; no desenvolvimento, coordenação e atualização da lista de profissões de EFP; na coordenação dos planos de admissão às escolas por si financiadas;
- (h) Conselho Económico e Social, discute e apresenta propostas em matérias relacionadas com a educação, incluindo EFP no contexto da aprendizagem ao longo da vida;
- (i) Agência Nacional de Educação e Formação Profissional (NAVET), órgão especializado no âmbito do Conselho de Ministros. Desenvolve os padrões estatais de educação, para a aquisição de qualificações EFP. Mantém a lista de profissões de acordo com as necessidades do mercado de trabalho. Também controla as atividades de instituições de EFP para pessoas com mais de 16 anos e dos provedores de orientação profissionais;
- (j) Agência de Emprego que implementa a política governamental na promoção do emprego e fornece informação sobre carreiras, aconselhamento e formação para empregados e desempregados¹⁵.

A maioria das estruturas governamentais listadas acima têm suas unidades de gestão regional e local, que implementam a política de EFP ao nível regional e local.

¹⁵ http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_en.pdf



Os prestadores de EFP são considerados responsáveis pela implementação do ensino e da formação profissional.

As Escolas Profissionais oferecem formação profissional, proporcionando uma qualificação de EFP de níveis 2 a 4 NQF/EQF. Envolvem formandos com o nível básico completo (7º ano) ou nível 1 do secundário (10º ano). Também oferecem uma qualificação EFP de nível 5 NQF/EQF, qualificações parciais e formação para alunos com 16 anos ou mais.

Escolas de Artes e de Desportos, oferecem formação profissional levando a uma qualificação de nível 3 e 4 NQF/EQF, ocasionalmente a nível 5.

Escolas religiosas, especiais, carcerárias, centros de apoio à educação especial e escolas primárias de perfil (chamadas escolas unidas), também podem fornecer formação profissional.

Faculdades profissionais, oferecem uma formação profissional para a qualificação de nível 5 NQF/EQF; aceitam formandos com o ensino secundário completo.

Os Centros de Formação Profissional oferecem formação profissional para uma qualificação de nível 2 a 4 NQF/EQF e a qualificações parciais para pessoas com 16 anos de idade ou mais.

A formação profissional contínua é realizada por instituições de ensino e formação formal, principalmente escolas profissionais, faculdades profissionais e centros de formação profissional.

5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders

- o Conselho Nacional de Cooperação Tripartida é um órgão especializado composto por dois representantes do governo (dos quais um é o vice-primeiro-ministro), dois representantes dos sindicatos e dois representantes das organizações patronais, tido para consulta e cooperação a nível nacional para o trabalho, segurança social e do padrão de vida. Discute e dá pareceres sobre projetos de legislação sobre o emprego e as qualificações profissionais, pelo que participa na formulação da política de EFP;
- o Conselho Nacional para a Promoção do Emprego no Ministério do Trabalho também se baseia no princípio tripartido. As suas funções incluem debater e dar pareceres sobre o desenvolvimento e a implementação da política de emprego e o plano de acção nacional para o emprego;
- parceiros sociais (representantes dos empregadores e sindicatos), participam no desenvolvimento, coordenação e atualização das normas educacionais estatais para a aquisição de qualificações, o quadro legislativo e documentos políticos, bem como na atualização da lista de profissões e na organização e realização de exames de qualificação.

Em qualquer caso, a alteração de uma qualificação EFP existente ou de uma nova, na Bulgária, envolve consultas entre os fornecedores de EFP, representantes empresariais e as instituições governamentais de EFP em causa, e segue procedimentos rigorosos, regulamentados na legislação.

6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais

6.1 Pontos fortes

Há uma reforma em curso e já estão introduzidas normas regulamentares suficientes na legislação e estão prestes a ser introduzidas mais, o que confere um bom quadro jurídico em matéria de sistema de EFP na Bulgária.



Os principais intervenientes - as instituições e as partes interessadas têm a atitude certa em relação à reforma do EFP - há vontade política, têm de ser tomadas medidas para atualizar as qualificações existentes, ministérios, agências, provedores e parceiros sociais estão ativamente envolvidos no processo de melhoria da qualidade do sistema de EFP.

Há muitos provedores de EFP que oferecem formação de cozinheiros e outro pessoal da cozinha, de nível baixo e médio, o que é um bom começo e muito importante para o fornecimento de quadros para as empresas culinárias e restaurantes e da indústria.

Os empregadores têm uma visão clara sobre as suas exigências para com os Chefes.

Há uma crescente popularidade da profissão de Chefe e a existência de um nicho para o desenvolvimento da qualificação de EFP em artes culinárias, combinada com a dinâmica do setor, a introdução de tecnologias inovadoras na preparação e serviço de alimentos, introduzindo informações e tecnologias ambientalmente respeitosas.

6.2 Pontos fracos

Apesar da reforma e das mudanças introduzidas na legislação da EFP com o objetivo de dar mais flexibilidade ao sistema, ainda não há prática suficiente para a implementação das novas oportunidades, como formação dual, validação, etc.; principalmente testes-piloto baseados em projetos dos novos procedimentos.

As mudanças avançam lentamente, não há documentos suficientes e modelos que expliquem os procedimentos, as escolas estatais são complexas para assimilar novidades, pelo que serão necessários recursos adicionais para implementar os novos procedimentos. Por outro lado, os centros de formação/escolas profissionais são mais flexíveis e motivados, mas têm espaço limitado para improvisações.

Baixo interesse dos potenciais formandos, na sua maioria, com base na falta de informações públicas acessíveis e compreensíveis sobre as possibilidades - por exemplo, para os funcionários de que as suas competências podem ser validadas e que podem ter um certificado para a qualificação profissional na profissão que já ocupam.

Não há qualificação EFP na Bulgária respondendo às necessidades do negócio de alto nível de pessoal qualificado para a ocupação do Chefe. A formação no estrangeiro é uma opção bastante cara. Assim, os trabalhadores têm de investir o seu tempo pessoal e dinheiro em auto-aprendizagem ou os empregadores precisam pagar por cursos adicionais e qualificações.

Apesar dos empregadores saberem o que querem do Chefe na prática, não há uniformidade das qualificações, pois cada Chefe decide o quê e como estudar para ser capaz de implementar as suas funções. Respetivamente, o empregador não pode confiar em padrões de desempenho para o trabalho, porque não há padrões de avaliação definida sobre as competências do Chefe.

Ainda não há (ou alguns - apenas por exceções), estudantes graduados do sistema de ensino superior búlgaro em cursos especializados em artes culinárias, o que, por um lado, seria um bom exemplo para os potenciais alunos, e, por outro lado, dará a oportunidade de acompanhar a progressão na carreira e o subsequente emprego dos licenciados

7. Resumo de resultados e conclusões

Os negócios de hoteria e restaurante, em particular, são setores de trabalho intensivo. São fortemente dependentes do desempenho humano, pois afeta diretamente a qualidade dos produtos e serviços oferecidos e, portanto, desempenha um papel fundamental para garantir a



satisfação do consumidor. Ao mesmo tempo, a produtividade do trabalho no setor está entre as mais baixas.

Concentrando-se nas artes culinárias e gastronomia, em particular, pudemos ver claramente que os trabalhadores da indústria de restaurantes e *catering* são o grupo principal - cerca de 62% de todos os funcionários do turismo, uma vez que 24% do pessoal está ocupado no negócio da hotelaria e os intermediários (operadores turísticos e agentes turísticos), representam cerca de 7%.

Contudo, a baixa produtividade do trabalho não pode ser compensada diretamente aumentando o número de recursos humanos disponíveis. Nos últimos 5 anos, as empresas de turismo têm sofrido com a crescente escassez de mão de obra associada à escassez de pessoal e à ausência de trabalhadores qualificados. A escassez de pessoal é facilmente explicada, dada a sazonalidade, o baixo nível de salários e o tempo de trabalho prolongado na indústria que desvia a maioria dos potenciais funcionários do negócio. A segunda tendência, no entanto, parece ser ilógica à primeira vista, uma vez que existe uma rede relativamente boa de instituições de ensino superior e profissionais para formar estudantes de turismo e a noção generalizada, mas duvidosamente válida, de que a especialistas noutras áreas podem facilmente adaptar-se e incorporar-se no turismo. Isso transforma a análise para a conclusão de que as ofertas de formação existentes no campo da culinária e da gastronomia não cumprem os requisitos do negócio. O desenvolvimento dinâmico do setor e a penetração agressiva de novas tecnologias na culinária aumentam os requisitos para os candidatos a emprego, o que resulta no alargamento das lacunas entre as competências exigidas e as competências disponíveis.

Além disso, a expansão do mercado turístico e a entrada de novas profissões de cultura, artes visuais, turismo alternativo, medicina, enologia, dieta e sua aplicação no setor de restaurantes e serviços afetarão positivamente a qualidade dos serviços, mas, por sua vez, agravarão os problemas relacionados com o recrutamento de trabalhadores qualificados e competentes, capazes de fornecer esses produtos e serviços.

Apesar das diferenças nos resultados obtidos com os vários representantes das partes interessadas e pesquisas, pode-se supor que as competências básicas e mais procuradas nos profissionais de artes culinárias são:

- Competências de comunicação;
- Gestão de pessoas e unidades;
- Competências de trabalho e gestão de equipa;
- Vontade de conquistas e liderança;
- Competências na resolução de problemas;
- Criatividade e inovação.

As competências "hard" (nucleares), específicas e necessárias para a ocupação do Chefe são mais ou menos resistentes nas instituições de formação tradicionais; é por isso que não estão listadas aqui. Para ter a certeza de que os formandos estão familiarizados com os mais recentes avanços tecnológicos no setor, os currículos nas escolas e centros de EFP devem ser atualizados regularmente refletindo as tendências e requisitos atuais dos clientes. Na prática, a maioria das competências "soft" são alcançadas durante a experiência de trabalho e aprendizagem baseada no trabalho é a forma mais curta de garantir a sua aquisição. O intercâmbio e a mobilidade dos trabalhadores são a primeira escolha quando se trata de incentivar os funcionários ao seu auto-desenvolvimento constante e atualização da qualificação, bem como estimular a criatividade e a inovação no trabalho diário dos chefes modernos.



Referências

- 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



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades ESPANHA



CONTEÚDO:

1. Introdução	39
1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional	39
2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chef executivo	41
2.1 A oferta formativa	41
2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores	46
2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais de trabalho	47
3. Ocupações em artes culinárias	47
3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais	47
3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional	48
3.3 Acrescentando novas ocupações	50
4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV	50
4.1 O papel relevante da formação profissional dual	50
4.2 Desafios para a FP dual	51
4.2.1 Necessidades	51
4.2.2 Participação	51
4.2.3 Definir prioridades	52
4.2.4 Competências nucleares	52
4.2.5 Excelência na formação profissional dual	52
4.2.6 E-learning e metodologias flexíveis	52
4.2.7 A agilidade da formação profissional dual	52
4.2.8 Formação Profissional Dual e as PME	52
4.2.9 Tutores especializados	53
4.2.10. Formação contínua e plano de carreira	53
4.2.11 Os estudantes	53
5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders	53
5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP	53
5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders	54
6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais	55
6.1 Pontos fortes	55
6.2 Pontos fracos	55
7. Resumo de resultados e conclusões	56
Referências	56



1. Introdução

1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional

O panorama da Formação Profissional em Espanha mudou radicalmente com a aprovação, em 1993, do Programa Nacional de Formação Profissional (1993-1996) e posteriormente do Novo Programa de Formação Profissional (1998-2002).

Este programa implicou uma mudança substancial da Formação Profissional, sobretudo por 2 razões:

(a) Estabeleceu uma ordem de competências, organizando o sistema em 3 sub-sistemas:

- Sub-sistema de Formação Profissional Inicial/Regulada, que é da competência das Administrações de Educação (Geral ou Autónomicas). Dirige-se à população jovem, mas também aberta aos adultos, com o conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida, refletida no Memorando para a Aprendizagem ao Longo da Vida;
- Sub-sistema de Formação Profissional Ocupacional, dirigida a desempregados. Depende das Administrações do Trabalho (Departamento Espanhol do Emprego – INEM e Concelhos de Formação e Emprego das Comunidades Autónomas). É regulado pelo Decreto-Real 631/1993, de 03 de maio, regulando o Plano de Formação e Integração Profissional. O Novo Programa de Formação Profissional estabelece entre os seus objetivos a promoção de políticas de formação e emprego, desenvolvendo a sua interação através da orientação e qualificação dos desempregados, de modo a facilitar a sua integração ou re-integração no mercado de trabalho;
- Sub-sistema de Formação Profissional Contínua, dirigida a trabalhadores empregados. A sua gestão é da responsabilidade dos Agentes Sociais (Comissões de Trabalhadores - CCOO -, União Geral de Trabalhadores de Espanha - UGT -, Confederação de Sindicatos da Galiza - CIG -, Confederação Espanhola de Organizações de Empregadores - CEOE -, Confederação Espanhola de Pequenas e Médias Empresas - CEPYME-) e da Administração Pública, através da nova Fundação FUNDAE. Inclui ações organizadas pelas empresas, trabalhadores ou suas respetivas organizações, visando a melhoria das competências e qualificações, bem como a reconversão dos trabalhadores empregados. Isto deve permitir conciliar uma maior competitividade das empresas, com a promoção pessoal, profissional e social dos trabalhadores.

(b) a sua articulação é feita pelo Sistema Nacional de Qualificações profissionais, como uma referência comum para todas as formações incluídas tanto no Catálogo de Títulos Profissionais (formação regulada) como no Diretório de Certificados Profissionais (formação ocupacional), estabelecendo ao mesmo tempo um sistema de correspondência e validação entre a formação regulada e a formação ocupacional.

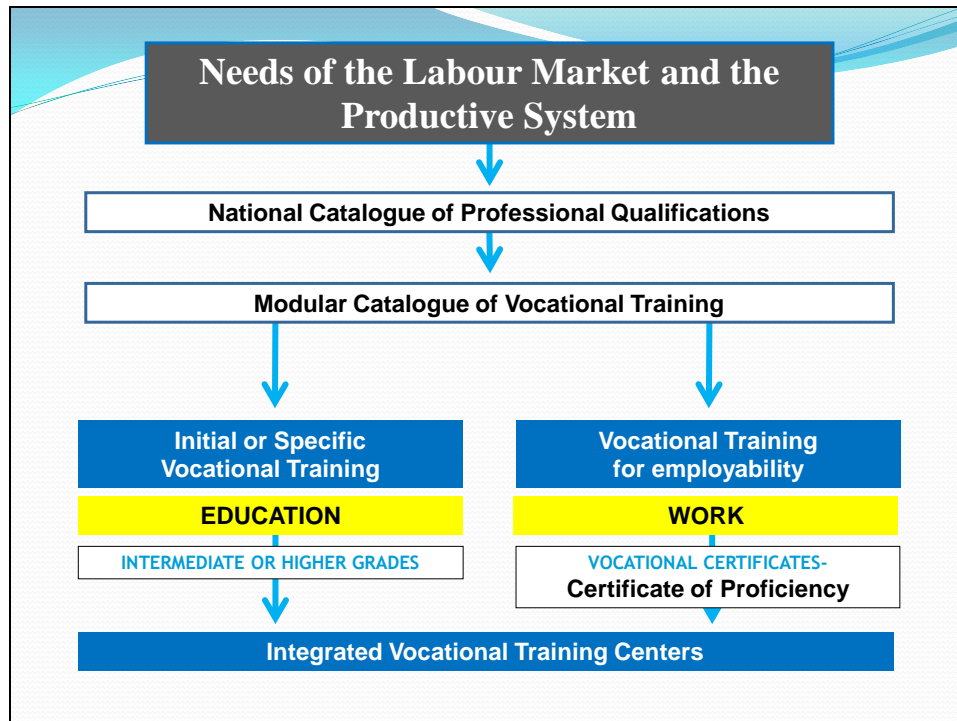
Assim, os trabalhadores que adquirem um certo nível de competências através da sua experiência e formação contínua, poderão obter a sua validação pelo título correspondente do Sistema Regulado.

O Sistema pretende a capitalização da formação adquirida, compatível com a diversidade de formas da sua acreditação. A sua missão é responder à necessidade de estabelecer os níveis de extensão e características da competência profissional a ser adquirida nos vários campos da atividade produtiva.

Desta maneira, servirá para capitalizar competências adquiridas através de procedimentos formais e não-formais, e obter uma resposta prática.



A reforma também aumentou as possibilidades de formação profissional à distância, o que possibilita conciliar o trabalho com a participação em diferentes processos formativos.



Objetivos do Catálogo Nacional das Qualificações Profissionais

- Facilitar a adaptação da formação profissional às necessidades do setor produtivo.
- Promover a integração, o desenvolvimento e a qualidade das ofertas de formação profissional.
- Garantir a aprendizagem ao longo da vida, através da acreditação e acumulação de formação profissional adquirida em diferentes áreas.
- Contribuir para a transparência e unidade do Mercado de trabalho e a mobilidade de trabalhadores no seio do território Europeu.

Análise da formação profissional em Espanha

A Espanha tem um nível elevado de população com formação superior, mas na globalidade tem um déficit importante na qualificação dos níveis intermédios, especialmente devido à escassez no desenvolvimento de formação profissional, dado o excesso de população com níveis baixos de educação.

Apesar da situação ter melhorado nos anos recentes, o número de jovens com baixos níveis de qualificação ainda é muito alto, próximo dos 20%. Os Estados-membros da União Europeia, na sua Estratégia Europa 2020, definiram objetivos específicos em matéria de formação e trabalho, que podem ser resumidos nos seguintes pontos:

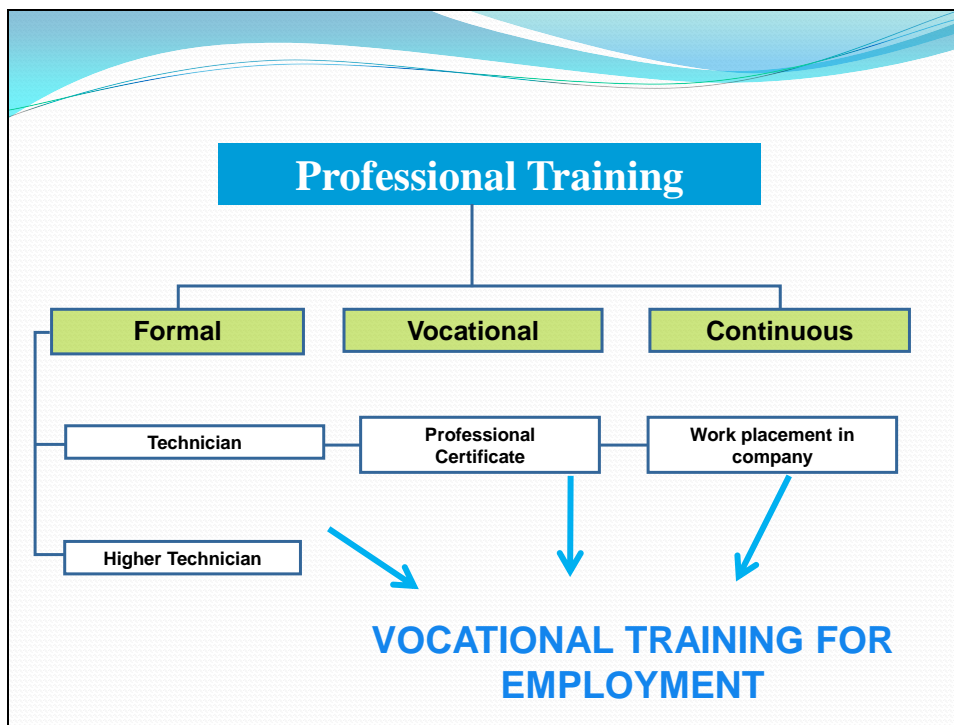
- Alcançar uma taxa de emprego de 75% na população entre os 20 e os 64 anos.
- Reduzir para 10% a população entre os 18 e os 24 anos, com o primeiro nível de educação secundária, que nem estudam nem estão em formação, considerando como ponto de partida reduzir até 15%.



- Aumentar até 40% a percentagem das gerações mais novas, com formação superior completa.

2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chef executivo

2.1 A oferta formativa



PERCURSO 1: FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ESCOLA (FORMAL)

Gestão: Ministério da Educação e Departamentos Regionais da Educação

Existem mais de 150 cursos de formação entre as 26 famílias profissionais, com conteúdos teóricos e práticos, apropriados aos diferentes campos profissionais.

Dentro de cada família profissional há:

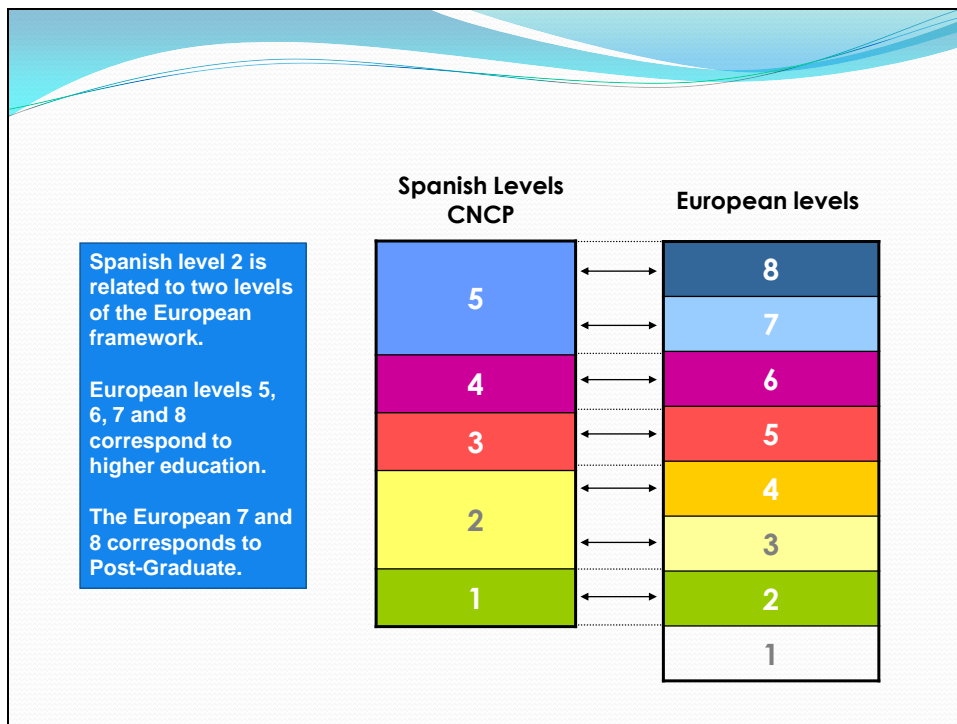
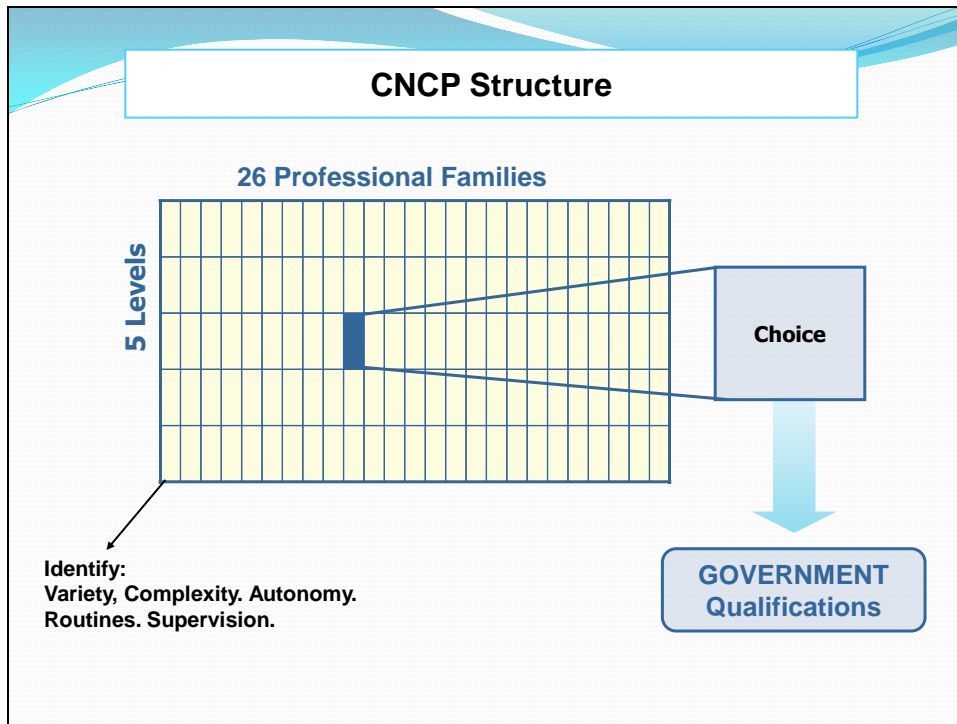
Cursos Básicos de Formação Profissional, que atribuem um Grau Profissional Básico, sendo obrigatório oferecer estes cursos e de forma gratuita.

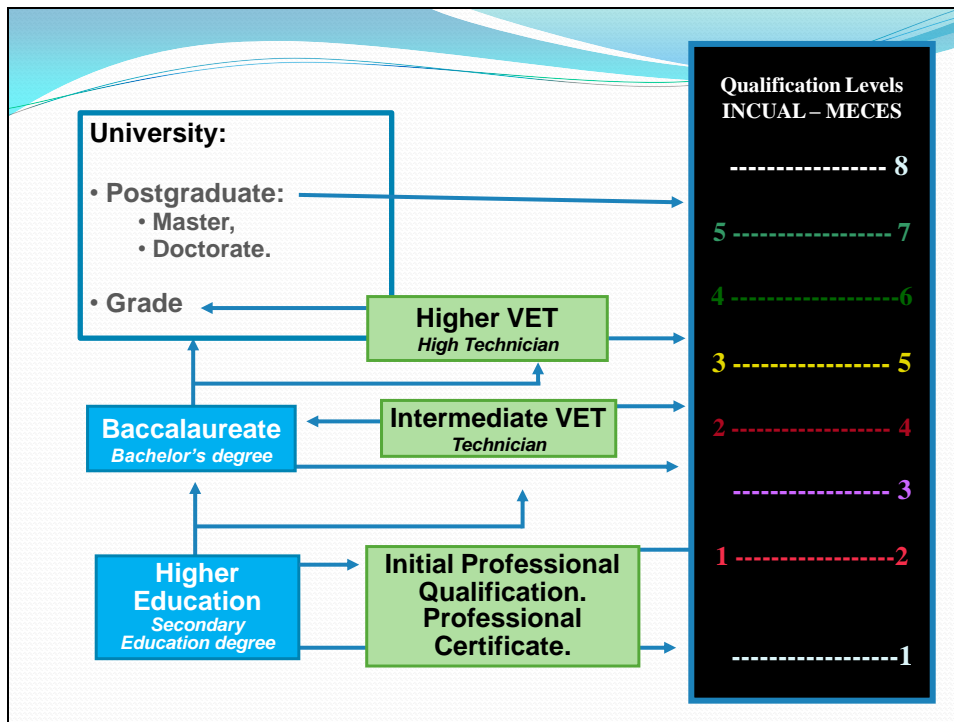
Cursos de Formação Profissional de Nível Médio, que atribuem um Grau Técnico e são parte da Pós-Educação Secundária Obrigatória. Pode aceder-se a estes cursos após se obter o diploma da Educação Secundária Obrigatória ou realizar um exame (tendo de ter pelo menos 17 anos de idade).

Cursos de Formação de Nível Superior, que conduzem a um Grau Técnico Superior, sendo parte da Educação/Ensino Superior. O acesso é após a obtenção do diploma do Ensino Secundário ou realizar um exame (é necessário ter pelo menos 19 anos de idade). Pode aceder-se tendo apenas 18 anos se em posse de um diploma de Nível Médio relacionado com o nível Superior pretendido.



Após terminar estes estudos, pode aceder-se à Universidade, sem necessidade de realizar um exame de acesso, obtendo, quando possível, o reconhecimento de créditos.





Ciclos de Formação no Setor da Hotelaria

Técnico de Cozinha e Gastronomia - 2000 horas nas quais se ensinam como executar tarefas como a pré-preparação, preparação, conservação, apresentação e serviço de todos os tipos de cozinhados, na cozinha.

Técnico Superior em Gestão de Cozinha - 2000 horas, nas quais os formandos são ensinados em como gerir e organizar a produção e serviço de cozinha, seguindo protocolos de qualidade estabelecidos e agindo de acordo com as regras de higiene, prevenção de riscos laborais e proteção ambiental.

PERCURSO 2: FORMAÇÃO PROFISSIONAL NÃO-FORMAL (DESEMPREGADOS E FORMAÇÃO CONTÍNUA)

Um Certificado de Formação Profissional é um certificado oficial, emitido por uma entidade laboral administrativa competente, que reconhece as competências dos estudantes para o desenvolvimento de uma atividade.

Um Certificado de Formação Profissional é o instrument de acreditação formal das qualificações profissionais do Catálogo Nacional de qualificações Profissionais, no campo da administração laboral, que accredita a formação para o desenvolvimento de uma atividade de trabalho com significância para o emprego e assegura a necessária formação para o obter, no âmbito do sistema de formação profissional para o emprego, regulado pelo Decret-Real 395/2007, de 23 de março.

Um certificado profissional define um perfil profissional, que é tratado como um conjunto identificável de competências profissionais o sistema produtivo e reconhecido e valorizado no mercado de trabalho.

Pode ser obtido pela aprovação em todos os módulos formativos para a certificação profissional, ou pelos procedimentos de avaliação e acreditação de competências profissionais adquiridas pela experiência laboral ou formação não-formal.



Também pode ser obtido pela acumulação parcial de acreditação de unidades de competências, que compõem o certificado profissional.

Objetivos

Identificar Competências Profissionais.

Articular formação profissional para o emprego.

Garantir certificação profissional com validade nacional, para facilitar a transparência do mercado de trabalho e mobilidade laboral.

Caraterísticas

Presentes em Espanha desde 2008.

Reconhecem um conjunto de competências profissionais que permitem aos estudantes desempenhar uma atividade que pode ser identificada nos sistemas produtivos, sem significar uma regulação do exercício profissional.

São oficiais e válidos para todo o território nacional.

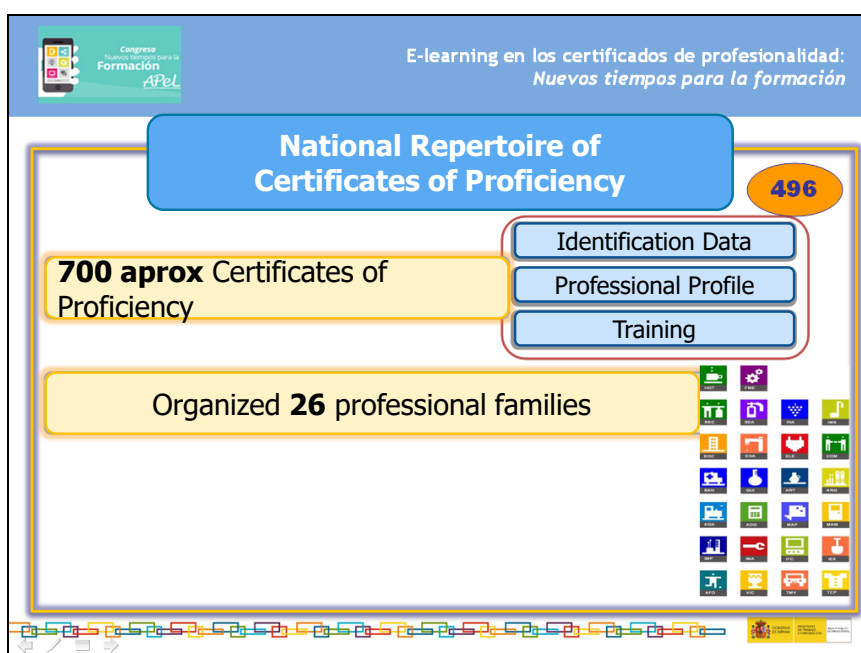
Não têm valor académico.

São avaliados em qualquer processo de seleção, dado que é um document oficial que reconhece as competências profissionais perante a Administração Pública e setor privado.

Pode ser obtido de 2 maneiras:

Aprovando em todos os módulos que compõem o certificado profissional.

Seguindo os passos definidos para aceder e reconhecer as competências profissionais adquiridas com experiência profissional ou percursos formativos não-formais.



Alguns exemplos do setor da Hotelaria:



Nível 2 – Formação de Cozinheiro: 810 horas (730 teóricas + 80 práticas)

Módulos:

MF0711_2: Segurança, Higiene e Proteção do Ambiente

MF0259_2: Ofertas gastronómicas básicas e sistemas de fornecimento

MF0260_2: Pré-produção e conservação de alimentos

MF0261_2: Técnicas de Cozinha

MF0262_2: Processos de Cozinha

MP0017: Prática profissional não-laboral

Nível 3 – Formação em Gestão e Produção de Cozinha: 1110 horas (1030 teóricas + 80 práticas)

Módulos:

MF1058_3: Tratamento de alimentos

MF1059_3: Produção de cozinhados

MF1060_3: Cozinha criativa

MF1061_3: Produção de Pastelaria

MF1062_3: Provas de alimentos

MF0711_2: Segurança, Higiene e Proteção do Ambiente

MF1063_3: Ofertas gastronómicas

MF1064_3: Fornecimento

MF1065_3: Organização de cozinha

MF1066_3: Administração de cozinha

MP0288: Prática profissional não-laboral

Descrição do processo de avaliação e reconhecimento

Em julho de 2009, o Conselho de Ministros aprovou o Decreto-Real que estabelece o processo e os requisitos para a avaliação e reconhecimento das competências profissionais adquiridas através da experiência profissional ou percursos formativos não-formais.

Este Decreto-Real permite a realização de avisos/concursos públicos para o reconhecimento de competências profissionais.

As pessoas que participam, terão unidades de competências reconhecidas, que são parte da Formação Profissional ou de um Certificado Profissional.

No final do processo, a comissão de avaliação, informará qual a formação complementar que necessitará seguir, de modo a obter o Certificado Profissional ou de Formação Profissional.

Avaliação e reconhecimento: as etapas

Orientação. No primeiro passo, um conselheiro ajudará e orientará o candidato a preparar os documentos necessários.



Processo de avaliação. No segundo passo, o candidato terá de demonstrar as competências profissionais que pretende ter reconhecidas. Serão usados os métodos mais apropriados para a avaliação, considerando as características do candidato e dependendo da unidade de competência a avaliar.

Reconhecimento das competências profissionais. Na última etapa, será atribuído ao candidato um certificado com cada uma das unidades de competência aprovadas.

2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores

Uma proporção significativa de empregadores, diz que as pessoas que lideram os estabelecimentos não têm formação profissional especializada. No caso de terem nível universitário, não é relacionado com o turismo e hospedagem.

A maioria reforça o facto que eles próprios se formaram pelos seus próprios meios e experiência, para a gestão das suas empresas.

Na questão sobre que tipo de educação é necessária para ser um "chef", a maioria considera que a formação profissional em cozinha é necessária e 1/3 acrescenta que são necessários conhecimentos aprofundados para o exercício desta profissão.

De acordo com os proprietários dos estabelecimentos e restaurantes, os cozinheiros nos seus estabelecimentos deverão: 1) conhecer melhor os produtos alimentares, 2) acompanhar as novas técnicas culinárias e atualizarem-se, 3) ser criativos e inovadores nas suas receitas e pratos, 4) ser formados noutros países, e 5) ser capazes de trabalhar mais em equipa.

O seguinte conhecimento deve ser adquirido pelos cozinheiros:

- Técnicas clássicas de culinária
- Novas tecnologias de cozinha
- Gastronomia Internacional
- Culinária e Saúde
- Poupança de energia
- Novas formas de restauração
- Produtos alimentares gerais
- Reciclagem e ambiente
- Tendências gastronómicas
- Gestão da qualidade

Acerca das lacunas entre a oferta de formação e as necessidades dos negócios de culinária, as respostas são bastante variadas, mas a maioria concorda que existem discrepâncias entre o conhecimento e competências adquiridas e aquelas necessárias num emprego real.

Quando questionados sobre a duração da formação para Chefe, a resposta maioritária foi, através de um curso de formação profissional ou outro curso de qualificação profissional, ter um período de duração de 1-2 anos.

Todos concordaram na importância para o pessoal de cozinha de alto nível, ter as chamadas "soft skills" para lidar com o seu trabalho. Foram realçadas as seguintes:

- Auto-estima
- Confiabilidade
- Criatividade
- Capacidade de alcançar metas



- Gestão de recursos
- Gestão do tempo
- Colaboração e trabalho em equipa
- Respeito pelas regras
- Gestão de conflitos
- Comunicação e expressão
- Controlo de relações pessoais
- Gestão do stress

2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais de trabalho

Em geral, nos diferentes debates e grupos de trabalho realizados com proprietários de hotéis e professores, a conclusão foi de que é muito mais interessante e eficiente formar em competências específicas do que formar em um trabalho como um todo.

Seguindo esta linha, foi dada prioridade aos seguintes conhecimentos:

- Técnicas clássicas de culinária
- Novas tecnologias de cozinha
- Gastronomia Internacional
- Culinária e Saúde
- Poupança de energia
- Novas formas de restauração
- Produtos alimentares gerais
- Reciclagem e ambiente
- Tendências gastronómicas
- Gestão da qualidade

3. Ocupações em artes culinárias

3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais

O sistema espanhol acolhe os seguintes perfis profissionais superiores, em cozinha e hospedagem:

- Chefe de Departamento
- Chefe
- Segundo chefe
- Chefe de Catering
- Encarregado de Comissariado



3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional

Tal como noutros setores de atividade, a inovação e a globalização tem impacto nas artes culinárias e no catering. Há várias áreas de análise dos diferentes elementos em restauração, que vamos se seguida agrupar.

ESTABELECIMENTOS E ESPAÇOS DE CATERING

Em acréscimo aos modelos tradicionais, estão a surgir, a curto e médio prazo, novos modelos de negócios, tanto para catering organizado ou independente (grupos de negócios e franchisings), direcionados para diferentes segmentos de clientes e com ofertas diferenciadas:

- Restaurantes independentes e especializados, com ofertas únicas e muito específicas. Procuram ter uma identidade que os diferencia no tratamento do produto, novas sensações e experiências, espaços inovadores para as sensações, mesmo com cenários em 3 dimensões.
- Restaurantes baseados num único e alto produto.
- Restautnes de cozinha de outros países distantes, adaptados ou não aos gostos locais e a novos produtos para serem descobertos.
- Restaurantes em aeorportos, hotéis e centros comerciais estão a ganhar importância, na forma de conceitos gastronómicos e “co-branding” com o aconselhamento de chefes reconhecidos, que acrescentarão valor a estes espaços.
- Espaços de entretenimento, com a gastronomia como um chamariz e atração central (praças de alimentação urbana, *cabaret dining*...).
- Restaurantes de “ultra-conveniência”, com uma abordagem rápida e saudável e alta rotatividade de clientes.
- “Cook rooms”, para entrega/distribuição ao consumidor final, consume de ocnveniência ou produzindo uma gama para outros estabelcimentos.
- Franschisings estanderizados e catering organizado, como um modelo escalável e altamente autmatizado, como processos direcionados para comunidades mais exigentes com os produtos, a sua apresentação e com os valores nutricionais adaptados ao consumidor.

INOVAÇÃO

- Os restaurantes estão a tentar encontrar o melhor equilíbrio entre a eficiência facultada pela inovação e o toque pessoal e humano.
- A gestão profissionalizada, com ferramentas digitais capazes de obter a nalisar dados para o gerente de restauração tomar decisões.
- A automação de processos no manuseamento de alimentos, substituirá muitos postos de trabalho, que as pessoas fazem na cozinha e na sala de estar.
- Atrair e reter clients usando as redes sociais. A bem-usada Business Intelligence deve ser os dados corretos de gestão, atualizado a partir da integração de diferentes ferramentas de gestão de *back* e *front-office*.
- O impacto visual e a qualidade de todos os elementos, desde a decoração dos espaços, à apresentação de pratos ou desenho das casas-se-banho.
- As marcas comerciais reconhecidas pelos clientes.



BLOCO DE ALIMENTAÇÃO, SUSTENTABILIDADE E SAÚDE

- Surge um cliente crecentemente amis eigente, que exige saber a origem e a rastreabilidade dos produtos.
- Este cliente dá prioridade a aspetos da nutrição relacionados com a saúde e bem-estar, sem esquecer sabores e sensações. Isto é um desafio para os cozinheiros.
- Os clientes estão a tornar-se conscientes da necessidade de manter o ambiente e reciclar, reduzir o desperdício e os resíduos, etc.
- O abuso do consumo de materiais tais como o plástico, obriga a re-pensar a maneira como entendemos a gestão do ciclo de vida de certos materiais.
- A incidência de patologias epsecíficas em clients está a aumentar: diabetes, doença celíaca, hipertensão...
- Incidência de alergénicos e outros.
- E, num futuro não muito distante, nutrição personalizada graças à biotecnologia.

BLOCO DO PRODUTO

- Os chamados super-alimentos surgem nas dietas.
- Importância económica e ecológica do consumo de produtos locais (quilómetro zero).
- O decréscimo do consumo de carne de produção intensiva, por troca com outras carnes de criação extensiva.
- A incorporação da proteína vegetal.
- O uso de todos os produtos (da raiz até à folha da planta e da cauda até ao nariz do animal).

BLOCO DAS TECNOLOGIAS

- A digitalização e a tecnologia permitirão a profissionalização do negócio, centrado na redução de custos e rentabilidade.
- A biotecnologia como aliada para a nutrição personalizada.
- Facilidade na seleção de estabelecimentos e de oferta gastronómica, através de tecnologias da comunicação e da distribuição imediata de pedidos.
- A robótica é uma ameaça aos empregos tradicionais na indústria hoteleira.
- A dependência do prestígio do estabelecimento e da avaliação nas redes sociais.
- Novos meios e instrumentos eletrónicos na cozinha.

BLOCO DA EXPERIMENTAÇÃO E DO LAZER

- A gastronomia impõe-se como uma atividade de lazer, o que alarga o foco da da comida para a nutrição com satisfação e prazer organoléptico.
- Há diferentes grupos de consumidores, com diferentes gostos e objetivos.
- Os consumidores exigem uma forma mais ligeira, mas mais frequente de comer, adaptada a um ritmo de vida mais elevado.
- Uma maior procura de produtos e experiências gastronómicas de outras culturas.



- O prato como a máxima atratividade da receita.
- A incorporação de ingredientes da moda, étnicos e culturalmente exóticos.

BLOCO DE NOVOS ESPAÇOS GASTRONÓMICOS

- Aumento do turismo gastronómico e da importância da gastronomia nas viagens.
- Os centros nos quais os restaurantes assumem um novo papel de liderança, estão a ganhar peso.
- Tal como os aeroportos, estações de comboio, etc., incluindo hotéis e outras formas de alojamento.

3.3 Acrescentando novas ocupações

Novos perfis profissionais relacionados com a cozinha ou especializados.

- Conselheiro gastronómico
- Fotógrafo gastronómico
- Provador de culinária
- Historiador de gastronomia
- Crítico e comunicador de gastronomia
- Cozinheiros conselheiros de comida e saúde
- Chefes de produtos de 5ª gama
- Dietistas - cozinheiros
- Supervisores e gestores, trabalhadores de catering e de processamento de comida
- Cozinheiros de *Fast food*
- Padaria & Pastelaria / Padeiro / Chefe de Pastelaria
- Programadores de Inteligência Artificial para robótica na cozinha
- Cozinheiros internacionais
- Técnicos de impressão de alimentos em 3D
- Especialistas em restaurantes virtuais
- Gestor de Marca Pessoal (Branding): responsável pela criação e fortalecimento de marca corporativa, sobretudo em ambiente web 2.0.
- Gestor de comunidade: responsável por gerir comunidades virtuais e redes sociais, com propósitos comerciais ou de marketing.

4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV

4.1 O papel relevante da formação profissional dual

A EFP necessita de ser reconhecida, promovida de modo a assegurar competitividade e com isso, bem-estar e coesão social face aos desafios resentes e futuros (sociedade do conhecimento, economia 4.0, etc.).

É necessário criar um contexto no qual todas as partes envolvidas (Administrações, estudantes, famílias, conselheiros, agentes sociais, etc.), estejam bem informados acerca das



oportunidades oferecidas pela qualidade da formação profissional. Através da formação contínua, adaptar-se-ão às novas circunstâncias do Mercado de trabalho.

Devem ser oferecidos programas flexíveis no momento de planear a EFP, tendo em consideração as necessidades individuais, da comunidade e das empresas.

Uma boa política de comunicação social é indispensável para que as famílias percecionem a Formação Profissional (FP) como atrativa e prática, como caminho para a inserção laboral e formação profissional dos seus membros.

A FP deve atender aos parceiros sociais, às empresas, ao território e às suas necessidades. Deve ser uma ferramenta que encorage a correspondência entre a oferta e a procura.

As escolas de FP devem ser espaços que tornam possível a aprendizagem e formação ao longo da vida e, numa sociedade globalizada, a internacionalização do conhecimento. São a ligação para a transferência de tecnologia e conhecimento de modo a otimizar os recursos existentes e tornar a sociedade mais competitiva e, ao mesmo tempo, mais inclusiva.

Formação Profissional Dual em Espanha

A implementação na Europa é desigual. Em países como a Espanha é mais lenta do que a média dos países da Europa Central. Nestes países, a modalidade dual na formação profissional é favorecida pela sua tradição associativa ("guilda").

A formação profissional dual é a mais recente seção da formação profissional em Espanha. Foi estabelecida pelo Decreto-Real 1529/2012, que estabeleceu 2 modalidades: alternância simples e alternância dual. A sua regulação foi sendo gradualmente implementada com base na regulação do Ministério do Trabalho e da Segurança Social (ESS/41/2015).

Esta reforma aumentou a percentagem mínima de tempo investida na formação prática ao nível do ensino secundário (nível médio de formação profissional), de 20 para 33%.

Ainda é cedo para avaliar a sua implementação, já que requer tempo para estabelecer todas as redes e estruturas colaborativas. Contudo, pode ser considerada positiva, pois o número de estudantes a frequentar esta modalidade está a crescer de forma estável a cada ano. NO ano letivo 2015-2016, havia 784.540 estudantes em FP, o que representa um acréscimo de 35.952 estudantes em relação ao ano anterior (Ministério da Educação).

4.2 Desafios para a FP dual

4.2.1 Necessidades

A FP atual deve estar próxima das empresas e das suas necessidades. Tanto a formação dual como a formação profissional de colocação única, são as bases da qualidade da formação profissional que promove a excelência e a empregabilidade da população.

A FP é fundamental para o futuro e para o desenvolvimento dos países, já que é parte da indústria e da estratégia que depende de diferentes setores. É essencial que a formação seja planeada em conjunção com estas políticas.

4.2.2 Participação

Quando se desenhem modelos de formação, devem-no ser tendo em mente que os planos formativos não podem ser desenhados sem os agentes sociais, pois estes conhecem a realidade dos setores económicos e das empresas e podem, assim, gerir melhor estas situações.



4.2.3 Definir prioridades

Reduzir a ausência de competências que ocorre se a formação profissional ou a educação superior não corresponderem às necessidades das empresas.

É necessário definir áreas prioritárias, naqueles setores em que estão previstos com a maior procura de trabalho e naqueles que sejam considerados estratégicos pelo governo e pelos agentes sociais.

Nos países onde há políticas de retenção de talentos e uma boa oferta de empregos de qualidade, as empresas têm menos dificuldades em encontrar pessoal qualificado.

4.2.4 Competências nucleares

As 8 competências nucleares devem ser fortalecidas. Como tal, de modo a permanecer atrativa e útil para os jovens, a formação profissional dual deve ser orientada para a internacionalização, através da globalização e digitalização.

4.2.5 Excelência na formação profissional dual

A formação profissional dual deve ter um objetivo de excelência na sua oferta didática, partilhada com a Universidade. Deve incluir diferentes meios e recursos de ensino de qualidade, tais como a formação presencial tradicional com instalações renovadas, a oferta de formação online ou B-learning, Recursos Educacionais Abertos (REA), oferta de formação nas empresas, etc.

Recentemente, algumas universidades estão a incorporar estudantes de formação profissional superior, validando os seus créditos. Na área da gastronomia, esta opção é reduzida devido ao escasso número de Faculdades de gastronomia em Espanha.

4.2.6 E-learning e metodologias flexíveis

Os créditos também estão a ser validados para aquelas pessoas que, devido a dificuldades económicas ou de tempo, possam continuar a ser formadas por e-learning. Esta é uma modalidade de estudo que oferece oportunidades de formação e educação, de modo aberto e, devidamente utilizado, pode também ser validado pelas Universidades.

4.2.7 A agilidade da formação profissional dual

Um dos desafios da formação profissional dual é o de ser ágil e adaptável às necessidades das empresas.

Quando são desenhadas e quando devem ser renovadas incorporando alterações.

É necessária a participação da administração de educação e do trabalho, com as empresas e os centros de formação, em colaboração com os setores produtivos e agentes sociais, de modo a identificar as necessidades do território.

As principais características do Sistema dual devem ser o dinamismo e a adaptação, num ambiente em constante mudança.

4.2.8 Formação Profissional Dual e as PME

A OECD, no seu "Relatório de Diagnóstico da Estratégia de Competências: Espanha 2015", salienta que um dos fatores que limita a competitividade em Espanha, pode ser a sua relativamente alta percentagem de muito pequenas empresas, o que reduz a inovação e produtividade.

As empresas espanholas enfrentam uma série de obstáculos à inovação, tais como baixas taxas de empreendedorismo e acesso restrito a capitais de risco.

Pela mesma razão, o novo Sistema de formação profissional dual evidencia dificuldades na sua implementação, já que Espanha tem 90% de PME e reduzidas infraestruturas iniciais.



4.2.9 Tutores especializados

A qualidade na formação profissional dual só será possível, se for melhorada a orientação profissional e académica em todos os grupos etários possíveis, com tutorial adequada e profissional, tanto na escola como no local de trabalho. Por esta razão, consideramos ser necessário realizar cursos de formação específicos, tal como deve haver uma coordenação real entre o setor educativo e laboral.

Para tal, é necessário que estes tutores dos centros e empresas façam formação específica, tal como haja uma adequada coordenação entre o meio educativo e o laboral.

4.2.10. Formação contínua e plano de carreira

A FP dual deve conformar um plano de carreira ao longo da vida profissional. Se os trabalhadores tiverem uma boa e sólida formação profissional inicial, a sua formação contínua será otimizada posteriormente.

Difícilmente se pode argumentar que uma pessoa que apenas concluiu uma formação profissional inicial, terá um trabalho seguro para o resto da vida. Para alcançar isto, deve ser promovida a necessidade da aprendizagem ao longo da vida, associada às constantes modificações e transformações no ambiente laboral.

4.2.11 Os estudantes

É o fator fundamental para o sucesso ou falhanço do sistema.

É muito importante melhorar a imagem e perceção social da FP, de modo a atrair os estudantes necessários no território e motivá-los a participar.

A EFP tem de ser a rede de segurança contra a precariedade, a repulsa profissional e o caminho alternativo que oferece às pessoas com diferentes competências e capacidades, uma boa opção de formação e trabalho.

Trata-se, portanto, uma questão de os jovens aspirarem a obter um nível mais elevado de qualificação e estudos.

5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders

5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP

A legislação é desenvolvida pelas administrações públicas de educação e trabalho, sem a participação ou consenso com os parceiros sociais.

As Câmaras de Comércio são os únicos parceiros sociais envolvidos com a aprendizagem. A nova Lei das Câmaras de Comércio define-as como um dos eixos estratégicos das Instituições de Aprendizagem em Ambiente de Trabalho, porque:

- São uma estrutura que funciona numa rede estruturada, com mais de 400 pontos de apoio (locais, delegações, antenas, incubadoras, pontos de informação...).
- Têm um amplo conhecimento do tecido produtivo.
- Já desenvolveram experiências com proximidade, coordenando formação em centros de trabalho, para estudantes de Formação Profissional.

As tarefas que as Câmaras de Comércio podem desenvolver no sistema de aprendizagem são:

- Coordenar o Sistema, fornecer informação e providenciar recomendações para um funcionamento adequado do sistema.



- Facilitar a ligação dos centros de formação com as empresas e apoiá-los em aspetos técnicos e pedagógicos.
- Oferecer serviços, documentação, formação e material formativos aos tutores das empresas.
- Contribuir para melhorar as condições legais e práticas da formação profissional no seio da empresa.
- Transmitir às autoridades públicas, as preocupações das empresas e a procura em matéria de política de educação e formação profissional.
- Avaliar a qualidade do Sistema e a concretização dos seus objetivos.

A sua experiência fortalece o Sistema em:

1. Identificação de Setores
2. Difusão e Sensibilização
3. Registo e catalogação de empresas
4. Intermediação, Aconselhamento e Gestão Administrativa
5. Metodologia para a tutoria e formação de tutores na empresa

5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders

A participação de parceiros sociais é como forma de de consultoria e acordos gerais, mas a sua capacidade na criação de normas é, no sistema da educação formal em Espanha, muito limitada.

No sistema de formação ocupacional e contínua, têm um papel mais proeminente, especialmente com a participação na Fundação do Estado para a Formação e Emprego (Fundae).

A Fundae ajuda os empregadores e trabalhadores a melhorar as competências que os prepara para as alterações no mercado do trabalho e setores produtivos, favorecendo o acesso a formação de qualidade e gratuita a todos os trabalhadores (ativos e desempregados).

Actua de acordo com os propósitos da Fundae, detalhados no art.º8 dos seus Estatutos, desenvolvendo as funções contempladas na Lei 30/2015, de 09 de Setembro, a qual regula o Sistema de Formação Profissional para se aplicar no local de trabalho, e naquelas funções contidas no Acordo de Colaboração assinado com o Serviço Público de Emprego.

Anualmente, a Fundação elabora o seu Plano de Ação, no qual se definem as linhas principais de atividade, sendo os relatórios de atividade publicados posteriormente, também com periodicidade anual.

Atividades de Gestão

Colabora com o Serviço Público de Emprego na gestão das iniciativas de formação, que compõem o Sistema de Emprego e Formação e apoiam as atividades de avaliação, de monitorização e controlo, bem como as de implementação de sistemas telemáticos para o seu desenvolvimento e execução:

- ✓ Formação programada pelas empresas para os seus trabalhadores.
- ✓ Formação oferecida pelas administrações competentes, para os trabalhadores empregados.
- ✓ Autorizações de Formação Individual.



- ✓ Projetos para jovens com menos de 30 anos de idade.
- ✓ Orientação e atenção aos utilizadores e empresas.
- ✓ Atividades de investigação, prospeção e disseminação.

Para a análise da evolução e resultados da formação, a Fundação tem um sistema de recolha de dados e estudos que permitem o planeamento da procura de formação, prospeção setorial e territorial e a avaliação de resultados e da qualidade.

A Fundação, na sua relação com a estratégia de comunicação, organiza e participa em foruns nacionais e internacionais relacionados com a formação. Adicionalmente, realiza eventos e outras atividades de disseminação para garantir o acompanhamento e o acesso à formação das empresas e trabalhadores.

6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais

6.1 Pontos fortes

- ✓ Em anos recentes a administração pública em Espanha, tem regulado as ocupações através do Instituto Nacional de Qualificações e Certificados de Profissionalismo.
- ✓ Os subsistemas de formação profissional têm sido integrados num sistema único, baseado em competências profissionais.
- ✓ Em Espanha há um imposto especial, pago pelas empresas, que permite o financiamento de formação para os trabalhadores e empresas, somando aos fundos da administração pública.
- ✓ Existe um contrato de formação especial, para promover a formação dual com aprendizagem prática num centro de formação e nas empresas. São oferecidas às empresas vantagens fiscais e de segurança social.
- ✓ A gastronomia e o catering estão em crescimento e requerem profissionais bem preparados.
- ✓ Existem centros de formação públicos e privados, com instalações adequadas e autorizadas pela administração.

6.2 Pontos fracos

- Reduzido envolvimento dos principais atores.
- Reduzido reconhecimento laboral e social, das qualificações obtidas no sistema de formação profissional formal e ainda menor no sistema de formação profissional.
- As qualificações de FP não são consideradas na maioria dos acordos colectivos de trabalho, de modo a obter remunerações superiores.
- Reduzido conhecimento dos certificados profissionais no local de trabalho, especialmente pelas PME.
- Baixo nível de necessidade cultural dos trabalhadores, para a aprendizagem ao longo da vida.
- Contratos de trabalho precários e elevada rotatividade de trabalhadores nas empresas e até entre setores.
- Um elevado número de estabelecimentos com níveis reduzidos de qualidade e com reduzida oferta gastronómica.



- Conflitos em relação ao tempo dispendido em formação durante as horas laborais ou fora dos dias de trabalho.
- O contrato de formação tem bastante burocracia. Os Certificados Profissionais padronizam os itinerários formativos, mas não são flexíveis, sendo impostos a todos os trabalhadores em todos os tipos de estabelecimentos.
- Escassez de centros públicos e privados bem equipados.
- Dificuldades em encontrar docentes que preencham os requisitos da administração pública, em termos de qualificações requeridas para a prática.
- Reduzida oferta de ensino universitário em gastronomia e cozinha.

7. Resumo de resultados e conclusões

Como mostrado atrás, graças ao Programa Nacional de Formação Profissional, aprovado em 1993, e subsequentemente do Novo Programa de Formação Profissional aprovado em 1998, a Espanha evoluiu imenso nesta matéria nos últimos anos. Permite aos trabalhadores validarem as competências adquiridas pela experiência, torna possível a acreditação da formação concluída e aumenta as possibilidades de formação profissional à distância, de modo a melhor conciliar o trabalho com a participação em diferentes processos formativos.

A formação profissional dual é mais lenta do que na maioria dos países da Europa Central, pelo que pode e deve ainda ser feito um progresso nesta área.

Nas artes culinárias, ainda que haja módulos de formação para Cozinheiro e um módulo específico para Gestão de Cozinha, havendo um módulo completo para Chefe seria muito bem-vindo e necessário. Poderia incluir todas as competências já referidas e dar a atenção real às necessidades sublinhadas pelos trabalhadores do setor hoteleiro, já que todos concordam na existência de lacunas entre a oferta de formação e as necessidades dos negócios de culinária.

Devem ser reforçados os pontos fortes referidos acima, de modo a progredir nesta área e alcançar o "state-of-art" no sistema de FP.

Referências

- 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>



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades FRANÇA



CONTEÚDOS:

1.1 Algumas palavras sobre o sistema francês de Educação e Formação Profissional	60
Organização da Educação e Formação Profissional	60
1.1.1 Formação Profissional Inicial	60
1.1.2 Programas de Aprendizagem ao Longo da Vida	61
1.1.2.1 Contrato de Desenvolvimento Profissional	61
1.1.2.2 Projeto de Transição Profissional	61
1.1.2.3 Plano de Empresa para o Desenvolvimento de Competências	61
1.1.2.4 Conta de Formação Pessoal	61
1.1.2.5 Cursos financiados pela Região	61
1.1.2.6 Cursos financiados pelos Centros Locais de Emprego	61
1.2 Arquitetura das Qualificações profissionais-chave	61
2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chef executivo	62
2.1 A oferta formativa	62
2.1.1. Diplomas e certificados existentes	62
2.1.2. A oferta formativa	64
2.1.2.1. Formação Profissional Inicial	64
2.1.2.2. Formação Profissional ao Longo da Vida	65
2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores	66
2.2.1 Considerando as necessidades	66
2.2.2 Dificuldade para o recrutamento	67
2.2.3 Competências transversais-chave	68
2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais do trabalho	68
3. Ocupações em artes culinárias	69
3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais	69
3.1.1. Dificuldades em recrutar certos perfis	70
3.1.2. Emprego de acordo com o perfil do emprego	71
3.1.3. Recrutamento para os vários perfis de emprego	71
3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional	72
3.3 Acrescentando novas ocupações	73
4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV	73
4.1 Ensino Superior, EQF Nível 5	73
4.2 Ensino Superior, EQF Nível 6	73
4.3 Ensino Superior, EQF Nível 7	74
5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders	74
5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP	74
5.1.1 O papel dos decisores políticos	74
5.1.2 O papel das Instituições de EFP	74



5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders	75
5.2.1 Papel na elaboração de qualificações	75
5.2.2 Papel no processo de certificação	75
5.3 A reforma em curso.....	76
5.3.1 Reforma do ensino e da formação profissional inicial	76
5.3.2 Reforma da Aprendizagem ao Longo da Vida	76
6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais.....	76
6.1 Pontos fortes.....	76
6.2 Pontos fracos	77
7. Resumo de resultados e conclusões	77
Referências.....	78



1. Introdução

Este relatório baseia-se em 1) pesquisa de gabinete e revisão de dados (WP2, A1 - *Surveying the profile of current occupations, qualifications and VET provision in culinary arts and gastronomy in the partner countries and the EU*); 2) Focus groups (WP2, A2 - *Scrutinizing business' assessment of the existing VET qualifications in culinary arts through focus-group discussions in each country*); 3) inquérito *online* com os tópicos discutidos durante os *focus groups*, visando os restaurantes em todo o país, obtendo 62 respostas de chefes e gestores de restaurantes.

1.1 Algumas palavras sobre o sistema francês de Educação e Formação Profissional

Organização da Educação e Formação Profissional

A EFP inclui a formação inicial, incluindo estágios práticos, e a aprendizagem ao longo da vida para adultos e jovens já inseridos na vida ativa. Desde 2009, cada trabalhador tem o direito a uma qualificação profissional. Ao abrigo deste direito, todas as pessoas – independentemente do seu estatuto –, deve poder escolher um curso de formação que as habilita a progredir na carreira, pelo menos, um nível. Através da aquisição de qualificação correspondendo às necessidades, de curto e médio prazo, da economia. Esta qualificação pode ser uma certificação registada, reconhecida pela classificação de setores profissionais, ou um certificado de qualificação num setor profissional ou multi-setor. O Estado é o único organismo habilitado para criar certificações que podem ser acedidos mediante a educação inicial. Todas as qualificações criadas pelo Estado, podem também ser acedidas através da aprendizagem ao longo da vida e por validação de aprendizagem prévia.

Para além das certificações do Estado, há outras possibilidades para cursos de formação que conduzem a uma avaliação que pode qualificar-se como uma certificação. Por contraste, com as certificações estatais, são criadas, reconhecidas e facultadas outras certificações por diferentes organismos, sendo alguns deles exclusivamente via e-learning. Por outras palavras, os métodos para aceder a diferentes qualificações é flexível. Podem ser acedidos através do Sistema inicial de educação, mas também através da aprendizagem ao longo da vida. Deve ser realçado que a qualificação adquirida através da aprendizagem ao longo da vida terá exatamente o mesmo valor que uma obtida na educação inicial.

O sistema de educação e formação profissional refere-se a diferentes níveis de formação. Inicia-se ao nível do ensino secundário e continua até ao ensino superior. Cada percurso prepara os estudantes para completar um exame e obter uma certificação.

1.1.1 Formação Profissional Inicial

A formação profissional inicial inclui vários níveis de formação, desde o ensino básico até ao nível superior. Diferentes ministérios desenvolvem e atribuem qualificações, mas no setor da hospedagem o Ministério da Educação desempenha um papel-chave. Todas as qualificações atribuídos pelo Estado são permanentemente válidas e nacionalmente reconhecidas.

A formação inicial é dirigida aos jovens que desejem aprender os conteúdos básicos de em campo vocacional e orientarem-se com vista a uma profissão. Providencia as competências e conhecimentos requeridos e conduz a um certificado. Depois da escola secundária, os estudantes podem preparar um Certificado de Aptidão Profissional (CAP) ou um bachelato profissional. O CAP leva sobretudo ao mercado de trabalho, enquanto o bachelato profissional permite trabalhar ou continuar os estudos numa área técnica superior.

Aprendizagem

Um aprendiz/estagiário define-se como um jovem profissional que segue um curso que intercala a formação em ambiente de trabalho (num local de trabalho real) e formação na escola. Os aprendizes (ou o seu representante legal) assinam um contrato de trabalho com um empregador. As aprendizagens dão acesso a todos os níveis de certificação profissional, desde



o secundário até ao ensino superior, através de sucessivos contratos ou através de ligações com educação baseada nas escolas de ensino superior. Desde 2019, os aprendizes podem ter até 30 anos de idade (em vez dos 25 anos de idade anteriormente considerados).

1.1.2 Programas de Aprendizagem ao Longo da Vida

1.1.2.1 Contrato de Desenvolvimento Profissional

O contrato de desenvolvimento profissional é também um contrato de trabalho-formação, combinando formação prática com relação à qualificação visada, e formação teórica numa organização de formação. Trata-se de um contrato de trabalho subsidiado.

1.1.2.2 Projeto de Transição Profissional

O Projeto de Transição Pessoal, anteriormente conhecido como *Licença de Formação Individual*, permite aos empregados ausentarem-se do seu local de trabalho para frequentar formação, evoluir ou reciclar a sua qualificação. É aberto mediante determinadas condições e é apoiado a pedido do empregador. O empregado é pago durante a formação.

1.1.2.3 Plano de Empresa para o Desenvolvimento de Competências

O empregador deve assegurar que os seus empregados se adaptam aos seus postos de trabalho e mantêm as suas capacidades para ocupar o seu emprego, particularmente à luz dos desenvolvimentos tecnológicos.

1.1.2.4 Conta de Formação Pessoal

A Conta de Formação Pessoal pode ser usada pelos empregados, ao longo da sua vida de trabalho, para seguir formação de qualificação. Desde 2019 que é calculada em euros em vez de horas (500€ por ano e 800€ para os menos qualificados), que podem ser acumulados durante 10 anos.

1.1.2.5 Cursos financiados pela Região

Cursos que conduzem e preparam para uma qualificação, cursos de desenvolvimento profissional sobretudo para quem procura emprego, e por vezes para já empregados.

1.1.2.6 Cursos financiados pelos Centros Locais de Emprego

Visam pessoas à procura de emprego e podem financiar cursos para qualificações, desenvolvimento profissional ou adaptação ao emprego.

1.2 Arquitetura das Qualificações profissionais-chave

O Ministério da Educação é o provedor-chave de qualificações profissionais no setor culinário, classificado desde o nível 3 até ao nível 5 no Quadro Europeu de Qualificações (EQF). São de âmbito nacional e estão legalmente registados no Registo Nacional de Certificações Profissionais (RNCP).

As qualificações profissionais descrevem as competências gerais e vocacionais, bem como o conhecimento associado, respeitando a mesma arquitetura:

- O quadro de referência para as atividades profissionais, que é a base do diploma profissional. Descreve as atividades e tarefas a serem desempenhadas no meio laboral, especifica as condições sob as quais são efetuadas e os resultados esperados.
- O quadro de certificações, baseado na análise das atividades profissionais, descreve as competências profissionais e o conhecimento associado que o candidato deve dominar no final do curso, de modo a obter o diploma. Para cada competência é especificado o desempenho esperado bem como os dados e condições para a sua implementação.
- Blocos de competências que contêm as competências profissionais e gerais com o conhecimento associado (cada bloco de competências corresponde a uma unidade de certificação). Aos candidatos que se preparam para o exame de Certificado de Aptidões



Profissionais (CAP), para o bachelato profissional ou para o Certificado de Técnico Avançado (BTS), através de formação contínua ou através da validação de experiência prévia, é atribuído um certificado reconhecendo a aquisição de blocos de competências, quando validam as unidades correspondentes.

- Os procedimentos de certificação: definição dos testes, unidades constituintes do diploma e regulamento de avaliação que inclui os métodos de avaliação de acordo com o estatuto do candidato (estudantes, aprendizes, de aprendizagem ao longo da vida). As unidades podem ser avaliadas durante a formação ou através de uma avaliação final.
- Períodos de formação em ambiente de trabalho: com a exceção do certificado de técnico avançado, para o qual são assegurados os estágios obrigatórios, a formação nas empresas é obrigatória para todas as qualificações profissionais. A sua duração varia entre 12 e 22 semanas, dependendo do grau. São descritos os objetivos e procedimentos de avaliação.
- Rotas de acesso e percursos de formação: os diplomas profissionais são preparados através da formação profissional inicial (no âmbito do estatuto académico de estudantes ou através da aprendizagem). Também podem ser preparados através de formação profissional contínua (LLL). Adicionalmente, através da validação de aprendizagem prévia, qualquer pessoa que possa provar que é empregado por conta de outrem, trabalhador por conta própria, voluntário ou exerce atividade profissional diretamente relacionada com o conteúdo da certificação, com a duração mínima de 1 ano, pode obter a qualificação total ou parcial.

2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chef executivo

2.1 A oferta formativa

2.1.1. Diplomas e certificados existentes

Existem 4 diplomas no âmbito do Ministério da Educação, que preparam para a formação como cozinheiro:

- Certificado de aptidão profissional de cozinheiro (EQF Nível 3), que é o diploma básico (a maioria dos Chefes começaram com este diploma e obtêm posições superiores através de trabalho em diferentes restaurantes com diferentes especialidades e correspondendo a standards de alto nível). Há 2 certificados Complementares, "Arte de Cozinha Ligeira" ou "Cozinha para sobremesas em restaurantes" (1 ano), que podem ser efetuados posteriormente.
- Bacharelato Profissional em Cozinha (EQF Nível 4).
- Certificado Profissional em Artes Culinárias (EQF Nível 4), que garante "Cozinheiros Altamente Qualificados", que são mestres nas técnicas profissionais de cozinha, capazes de acompanhar a evolução da atividade e têm uma visão prospetiva da profissão. Este profissional trabalha no setor do catering, centrando-se nas matérias-primas e produtos frescos, "know-how" culinário, criatividade e dieta equilibrada. Pode liderar 1 ou mais assistentes e é esperado que trabalhe num restaurante. Este diploma não é acessível através da formação inicial. O número mínimo de horas de formação contínua é de 400 horas e 200 horas se a pessoa já tiver um Bachelato Profissional.
- Certificado de Técnico Avançado, especializado em Hotéis e Restaurantes (opção das unidades de gestão de produção culinária) (EQF Nível 5). Este diploma está desenhado para permitir a ocupar a posição de Chefe.

Adicionalmente, também há 5 qualificações inscritas na base de dados nacional:

- Título Profissional de Cozinheiro, que uma certificação setorial, gerida pelo Ramo de Hotéis e Restaurantes. A certificação é providenciada pela Certidev (<http://www.certidev.com>). Apenas visa competências profissionais nucleares (EQF Nível 2).



- Certificado de Qualificação Profissional de Cozinheiro, preparado pela AFPA, que é a organização de formação no âmbito do Ministério do Emprego (EQF Nível 2).
- Bacharel Profissional "Artes Culinárias e de Mesa" (EQF Nível 6)
- Bacharel em Artes Culinárias e Empreendedorismo (Cozinha ou Pastelaria), organizado por Ferrandi Paris (EQF Nível 6).
- Gestor em Cozinha e Catering, provido pelo Instituto Paul Bocuse (EQF Nível 6).

Resumo das qualificações

	Quando (na EFP inicial, se aplicável)	Duração	Diplomas	Nível ISCED 16	Nível EQF	ECTS
Diplomas Nacionais	Nível Secundário (14 anos de idade)	2 anos, após o Ensino Secundário da formação inicial	Certificado de Competências Profissionais como Cozinheiro	2	3	
	(16 anos de idade)	+ 1 ano*	Certificado Complementar "Arte de Cozinha Ligeira"	2	3	
			Certificado Complementar "Cozinha para sobremesas em restaurantes"	2	3	
	Nível Secundário (14 anos de idade)	3 anos, após o Ensino Secundário da formação inicial. 1100 horas ao abrigo do contrato de Desenvolvimento Profissional. 1365 horas ao abrigo da Aprendizagem.	Bacharelato Profissional em Cozinha	3	4	
	Minimo de 5 aos de experiência profissional (2 anos se já possuir um diploma)	400 horas. 240 horas para detentores de um Bacharelato Profissional.	Certificado Profissional em Artes Culinárias	4	4	
	Nível Terciário (17 anos de idade)	2 anos após o Bacharelato Profissional na formação inicial. 1100 horas ao abrigo do contrato	Diploma de Técnico Superior Avançado, especializado em Hotéis e Restaurantes (opção das unidades de gestão de	5	5	120

¹⁶International Standard Classification of Education (2011)



		de Desenvolvimento Profissional. 1365 horas ao abrigo da Aprendizagem.	produção culinária)			
Diplomas Universitários	Nível Terciário	1 ano após o Diploma de Técnico Superior	Licença Profissional "Artes Culinárias e de Mesa"	6	6	180
	Nível Terciário	18 meses (após a licença equivalente ao grau e Bacharel)	Mestrado em Liderança e Inovação Culinária	7	7	300
Outras Certificações RNCP ¹⁷	Nível Secundário (não acessível na formação inicial)	Mínimo de 6 meses	Certificado de Qualificação Profissional de Cozinheiro	2	-	
	Nível Secundário (não acessível na formação inicial)	1120 horas	Comitê Nacional de Emprego Conjunto para a Indústria Hoteleira	2	3	
	Nível Terciário	3 anos após o Bacharelato	Gestor em Cozinha e Catering	6	6	180
	Nível Terciário	3 anos após o Bacharelato	Bacharel em Artes Culinárias e Empreendedorismo (Cozinha ou Pastelaria)	6	6	180

2.1.2. A oferta formativa

A maioria dos diplomas e certificados podem ser obtidos de várias maneiras, na formação inicial como estudante ou através da formação em ambiente de trabalho ao abrigo da aprendizagem ou contrato de profissionalização. Há uma variedade de centros de formação públicos e privados que têm essas ofertas. A maioria destes diplomas podem também ser apresentados sem formação formal, através de concurso individual para validação da experiência profissional prévia.

2.1.2.1. Formação Profissional Inicial

A obtenção de um CAP demora 2 anos numa Escola Profissional. Os estudantes frequentam cursos teóricos, realizam trabalho prático, em workshops e laboratórios de cozinha. É obrigatório um período de 12 a 16 semanas numa empresa, para reforçar a profissionalização da formação. A obtenção do Bacharelato Profissional dura 3 anos e é organizada seguindo os mesmos princípios. Os estudantes seguem formação em Francês, História-Geografia, Educação Moral e Cívica, Matemática, Língua Estrangeira, Desporto, Artes e, dependendo das especialidades, Ciências Físico-Químicas ou uma segunda Língua Viva.

¹⁷Base de Dados Francesa das Certificações Profissionais



2.1.2.2. Formação Profissional ao Longo da Vida

Em França, o Mercado da formação é livre. Isto significa que as organizações de formação não têm a obrigação de consultar o Estado acerca da forma como criam os seus cursos e/ou qualificações.

Existem milhares de organismos de formação ao longo da vida. 97% deles são do setor privado (empresas com fins lucrativos, empresas sem fins lucrativos e prestadores individuais de serviços). Os organismos públicos e semi-públicos são menos numerosos, representando apenas cerca de 3%. Contudo, estes formam cerca de 14% do total de pessoas formadas. Os principais organismos públicos ou semi-públicos envolvidos em programas de aprendizagem ao longo da vida, no setor culinário, são:

- GRETA (GRoupements d'ETAbissements – grupos de estabelecimentos públicos), criado pelo Ministério de Educação Nacional.
- AFPA (Associação Nacional de Formação Profissional para Adultos), que providencia sobretudo formação para desempregados, usando fundos Regionais ou Governamentais, conduzindo a qualificações profissionais emitidas pelo Ministério do Emprego (Nível 2).

A formação ao longo da vida começa desde a formação modular de curta duração de 1 dia, visando competências específicas para a preparação de qualificações reconhecidas a nível nacional (em todos os níveis EQF).

Resumo das qualificações, preparação e certificação

Qualificação	Condições para acesso				
	Formação Inicial	Aprendizagem	Formação ao Longo da Vida	Concurso Individual	Validação por Experiência Prévia
Certificado de competências profissionais de Cozinheiro <i>Certificado pelo Ministério da Educação</i>	X	X	X	X	X
Certificado Complementar "Arte de Cozinha Ligeira" <i>Certificado pelo Ministério da Educação</i>	X	X	X	X	X
Certificado Complementar "Cozinha para sobremesas em restaurantes" <i>Certificado pelo Ministério da Educação</i>	X	X	X	X	X
Bacharelato Profissional em Cozinha <i>Certificado pelo Ministério da Educação</i>	X	X	X	X	X
Certificado Profissional em Artes Culinárias <i>Certificado pelo Ministério da Educação</i>		X	X	X	X
Diploma de Técnico Superior Avançado, especializado em Hotéis e Restaurantes	X	X	X	X	X



<i>Certificado pelo Ministério da Educação</i>					
Bacharelato Profissional "Artes Culinárias e de Mesa" <i>Universidades de Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, CNAM</i>	X	X	X	X	X
Certificado de Qualificação Profissional de Cozinheiro <i>Comité Nacional Conjunto de Emprego para a Indústria Hoteleira (Certidev)</i>		X	X	X	X
Certificado Profissional de Cozinheiro <i>Ministério do Emprego</i>		X	X	X	X
Gestor em Cozinha e Catering <i>Instituto Paul Bocuse</i>	X	X	X	X	X
Bacharel em Artes Culinárias e Empreendedorismo <i>Ferrandi School</i>	X	X	X	X	X
Mestrado em Liderança e Inovação Culinária <i>Universidade Haaga Heilia (Finland)</i>	X	X	X	X	X

2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores

2.2.1 Considerando as necessidades

Quase 30% dos chefes e gestores responderam que as diplomações existentes têm em consideração as suas necessidades e 60% que as consideram só parcialmente.

De acordo com os chefes e gestores de restaurantes, o que está em falta na certificação básica (mas essencial), para o Certificado de Competências Profissionais de Cozinheiro, podem ser classificadas em 3 áreas:

- Conhecimento e técnicas associadas à preparação de comida: Cozinhar na sala de jantar, Novas Técnicas, Cozinhar Produtos Frescos Sazonais, Alergias, Comida Vegetariana, HACCP, Conhecimento de produtos e cálculo.
- Conhecimento e técnicas associadas ao papel de chefe: Gestão, Gestão de Custos, Rentabilidade, Organização, Responsabilidade Social das Empresas (RSE), Competências de Vendas.
- Competências transversais/*Soft skills* (autonomia, comunicação, competências de leitura e oralidade, tenacidade, vivacidade, curiosidade, mente-aberta, vontade de realizar esforços), Conhecimento do cliente (respeito do cliente), comportamento correto.

Os empregadores também tendem a referir que os diplomas têm falta de experiência e de adaptação aos requisitos do horário diário, bem como dos dias de trabalho que incluem fins-de-semana e banco de férias. Deveriam ser mais adaptáveis à evolução da profissão e preparados para curzar a barreira entre a cozinha e a sala de jantar.

Acerca das qualificações de alto nível, a principal preocupação dos chefes e empregadores é falta de prática em vários restaurantes.



2.2.2 Dificuldade para o recrutamento

Mais de 80% dos respondents têm dificuldades para recrutar pessoal de cozinha, independentemente da sua posição ou nível de emprego. Mas, estas dificuldades são mais devidas à ausência de candidatos do que à falta de competências.

Se um cozinheiro, pode ser contratado sendo novo e sem ter experiência particular, para chefe, os empregadores procuram perfis experientes. A qualificação requerida, por outro lado, pode ser a mesma para ambos perfis.

As dificuldades de recrutamento estão muito dependents da localização do restaurante. Em áreas rurais, com reduzida atividade turística, com ausência de transportes públicos, é mais difícil do que nas cidades ou em locais muito turísticos onde os restaurantes podem oferecer melhores condições de emprego. Geralmente, há uma falta de candidato, mas a carência é ainda maior no meio rural, porque há menos pessoas jovens aí residentes. As 4 principais razões apontadas são:

- Falta de candidatos,
- Falta de candidatos com as competências adequadas (transversais/soft),
- O posto de trabalho não é atrativo (constrangimentos de tempo, pouco tempo livre), e é difícil manter uma vida social,
- As expectativas dos candidatos podem ser demasiado elevadas, em termos de salário e posição esperada.

Também acontece que os candidatos não tenham qualificação profissional suficiente para o posto de trabalho.

Os programas de televisão estão a transmitir uma imagem errada da profissão. Ser um Chefe pode fazer as pessoas sonhar, mas a realidade tem desiludido muito; o modelo profissional de cozinheiro não está "em linha" com as expectativas dos jovens.

As expectativas dos candidatos são por vezes, demasiado altas: com um diploma EQF de nível 4 ou 5, julgam que podem ser diretamente empregados como *chef de partie*, mas isto não é possível, pois precisam antes de adquirir experiência (mesmo que estes diplomados estejam teoricamente preparados para tal posição laboral).

Sendo os hotéis e restaurantes um setor que enfrenta dificuldades de recrutamento, mas sendo conhecidos como um reservatório de empregos, este setor tende, por vezes, a atrair trabalhadores que não têm competências transversais adaptadas ao emprego. Podem enfrentar dificuldades de comunicação, ter problemas de comportamento ou higiene ou falta de motivação para aprender, de pontualidade, de respeito por instrumentos e equipamentos, de conhecimento geral.

Se é difícil recrutar, também é difícil reter o pessoal: podem ser rapidamente desencorajados. É importante que os empregadores criem um clima de confiança, respeitem os novos empregados, sejam capazes de valorizá-los e oferecer salários decentes quando é possível.

Quando a dificuldade de recrutamento está relacionada com a falta de qualificação dos candidatos, as principais competências em falta relacionadas com a falta de prática profissional ("Falta de imersão na empresa", "Prática culinária..."), os respondentes também tendem a citar atitudes e competências transversais ("paixão, coragem, motivação") ou mesmo competências-chave ("Falta de reflexão e conhecimento geral em Matemática, Francês, Língua Estrangeira"), mais do que competências profissionais nucleares ("Domínio do básico, capacidade de trabalhar sem cozinha industrial", "sem competência para trabalhar o produto bruto de A a Z").



2.2.3 Competências transversais-chave

Para 80% dos respondents, um Chefe necessita ter competências não-técnicas e sobretudo:

- Gestão de equipa
- Competências sociais (competências humanas, saber ouvir)
- Pedagogia, capacidade de treinar pessoal, capacidade de transmitir conhecimento
- Gestão
- Comprar – gestão de produtos -, gestão de custos
- Criatividade
- Relacionamento com clientes
- Cultura geral
- Competências artísticas

A Gestão de equipa, Competências sociais e tópicos em torno da pedagogia são os mais frequentemente referidos.

Também foram mencionados: Vida saudável, Inglês, História da culinária, Competências TI, Competências comerciais, Vontade para aprender, Gestão de stress.

A gestão de produtos, comprar, efetuar listas de compras, que são frequentemente mencionadas, podem ser incluídas nas competências nucleares, o mesmo para o HACCP.

De acordo com o inquérito, efetuado pela Agência Francesa de Emprego (publicado em dezembro de 2017), sobre as oportunidades de trabalho em hotéis e restaurantes, as competências que são mais procuradas pelos empregadores são:

- Relacionamento com os outros
- Polivalência, capacidade de trabalho em equipa, repseito pelas regras e instruções
- Capacidade de gerir o stress

2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais do trabalho

É particularmente importante prover uma oferta formative dirigida a todos os “papéis” do trabalho, particularmente através da educação vocacional inicial, mas também através de esquemas de aprendizagem ao longo da vida. Como as qualificações são modulares, baseadas em unidades de competências, podem ser propostas módulo a módulo para a formação ao longo da vida.

Módulos mais curtos podem também ser propostos às empresas, ao abrigo do plano de empresa para o desenvolvimento de competências, ao abrigo da conta de formação pessoal, ou no quadro de cursos financiados pelas Regiões ou pelos centros locais de emprego.

As competências específicas que parecem mais importantes para o Chefe e gerentes de restaurante são:

- Uso de novas tecnologias na culinária (60%)
- Gestão de pessoal (gerir, motivar, reter...) (50%)
- Higiene e Segurança Alimentar (50%)



- Gestão da empresa, para melhorar o desempenho (45%)
- Gestão da imagem na Internet e Redes Sociais (35%)
- Uso de novos produtos (30%)
- Diversificação da oferta (e.g. preparação de *buffets* ou *cocktails*) (21%)

Outros módulos sugeridos são:

- Uso de produtos frescos
- História da Culinária, especialidades regionais
- Horticultura/Plantas/Solos/Produtos
- Flexibilidade, adaptação às diferenças
- Proteção do ambiente, reciclagem de resíduos, contexto da pesca
- Uso de produtos sazonais
- Conhecimento e respeito do cliente, empatia com o cliente
- Dar mais valor aos pratos
- Saber como estar em frente ao cliente
- Gestão do stress

3. Ocupações em artes culinárias

3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais

As principais ocupações de cozinheiro são:

- Chefe de cozinha
- Sub-chefe ou segundo chefe
- *Chef de Partie* ou Chefe de linha
- Assistente de cozinha

Chefe de cozinha é a pessoa-chave num restaurante. Elabora os menus com o gestor da empresa e gere tudo o relacionado com a cozinha, desde a criação até à conceção dos pratos, incluindo o respeito pelas regras de higiene. Gere a equipa de cozinheiros e transmite-lhe o seu conhecimento. Supervisiona o fornecimento, o custo das produções e o preço de venda.

Sub-chefe (ou segundo chefe): Tem um papel-chave. Em causa de ausência do chefe de cozinha, o sub-chefe substitui-o em todas as funções. Enquanto mão direita do chefe, participa na elaboração do menu, na escolha de fornecedores e no controlo dos bens. Está habitualmente mais envolvido na gestão diária da cozinha. Na "sombra" do chefe, passou por todas as seções de trabalho, antes de se tornar Segundo chefe, com o objetivo de se tornar Chefe. Os pequenos restaurantes não têm sub-chefe, enquanto que os grandes restaurantes têm vários.

Chef de partie (de Linha, de Linha de Cozinha): o chef de linha domina uma especialidade. Está a cargo de cozinhar, preparar e fornecer um dos componentes do menu. Pode ser a carne, o peixe ou os molhos. Assegura o fornecimento e a qualidade dos produtos neste campo. Assistido pelos ajudantes de cozinha e aprendizes sob o seu comando, passa-



Ihes os seus conhecimentos, dando atenção particular ao cumprimento das regras de higiene. Os chefes de linha podem ser ativos em várias áreas¹⁸:

- Chefe talhante (*Cortador de Carnes/Talhante*), a cargo da preparação das carnes, previamente à sua confeção nas linhas respetivas, também pode manusear preparações de peixe e marisco.
- Chefe de Peixe (*Cortador de peixe/Peixeiro*), perito na preparação de pratos de peixe, e com frequência responsável pelo abate do peixe bem como criar os seus próprios molhos.
- Chefe de fritaduras (*Friturier*), especializado na preparação de alimentos fritos.
- Chefe de Grelhados (*Grillardin*), domina todos os alimentos que requiram ser grelhados.
- *Pantry chef* (*Garde manger*), responsável pela preparação de pratos frios, tais como saladas e patés.
- Chefe de pastelaria (*Pasteleiro*), para bens cozidos, pastelaria e sobremesas. Pode ser assistido por ajudantes de cozinha. Idealiza receitas e propõe-as ao Chefe de Cozinha e ao diretor do estabelecimento, para a sua inclusão no menu.
- Chefe de Assados (*Rotisseur*), responsável pela preparação de carnes assadas e molhos apropriados.
- Chefe de temperos Sauté chef (*Saucier* or *Sauce chef*), é frequentemente o papel mais respeitado no Sistema das estações, reportando diretamente ao Chefe de Cozinha ou Sub-chefe. É responsável por tempera os alimentos, mas o seu papel mais vital é a criação de molhos e temperos que irão acompanhar outros pratos.
- Chefe de Vegetais *Vegetable chef* (Chefe de entradas/*Entremetier*), prepara os vegetais, sopas, entradas e ovos. Os estabelecimentos de maior dimensão empregam múltiplos chefes para trabalhar nesta seção. Um estaria responsável por fazer as sopas ("potager") e outro estaria a cargo de preparar qualquer um dos pratos de vegetais ("legumier).
- Roundsman (*Chef de tournant*), atua conforme é necessário em todas as estações/seções, em vez de ter uma especialidade concreta.

Assistente de Cozinha (*Commis*): é um jovem iniciante no mundo da gasteronomia. Participa na elaboração de pratos sob a direção do Chefe, do Sub-chefe ou do Chefe de Linha. Uma das principais tarefas é preparar em antemão todos os ingredientes necessários para a preparação de várias receitas (descascar e cortar vegetais, enfeitar, reduzir molhos, preparar pratos, etc.).

3.1.1. Dificuldades em recrutar certos perfis

Para quase 80% dos chefes e gestores de restaurants, é difícil recrutar certos perfis profissionais.

Entre as respostas, podem distinguir:

- Posições relacionadas com o trabalho na cozinha. Se pusermos de parte a dificuldade de empregar ajudantes de cozinha, o Primeiro ou Segundo Chefe, o Chefe de Pastelaria e o Chefe de Linha, são os mais difíceis de encontrar. Alguns disseram que é difícil encontrar Chefes educados com bases culinárias reais e cozinheiros sensibilizados para a gastronomia.
- Perfis definidos pelas qualidades e atitudes: Pessoas apaixonadas / Versáteis / Regularidade, pontualidade, seriedade / Motivadas / Flexíveis e comprometidas / Polivalência / Responsáveis / Conhecimentos gerais, respeito pelas instruções, desejo de melhorar / Perfis adaptáveis

Alguns gestores referiram ainda que:

- Têm dificuldade em envolver pessoal com contratos permanentes,

¹⁸Retirado de *Kitchen hierarchy* e *Different Chef* explicado por Nathan Bamsey (Publicado em 04 de maio de 2017)



- Poucos candidatos solicitam aprendizagem.

Podemos também referir que vários gestores indicam dificuldades para recrutar empregados de mesa.

3.1.2. Emprego de acordo com o perfil do emprego

Pessoas empregadas de acordo com alguns perfis do emprego:

Perfis	Número de empregados	Menos de 1 ano na empresa (em %)	Entre 1 e 4 anos na empresa (em %)	Ligação formação-emprego para jovens trabalhadores	Ligação formação-emprego para trabalhadores experientes
Assistente de Cozinha, <i>commis</i>	106 000	34	30	--	--
Cozinheiro	222 000	24	30	++	++
Chefe	28 000	13	26	++	++
Empregados de Mesa	234 000	39	36	--	-
Diretores de hotéis, bares e restaurantes	164 000	nd	nd	-	--
Gestores em hotéis e restaurantes	50 000	11	30	-	-

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

Os dados a negrito correspondem a valores que são, pelo menos, 20% superior à média.

3.1.3. Recrutamento para os vários perfis de emprego

Repartição de empregados recentemente recrutados (menos de 7 anos na empresa)

Perfis	Repartição de acordo com a idade			Repartição de acordo com a qualificação			Mulheres (em %)
	Jovem* (em %)	Meia idade (em %)	Mais de 50 (em %)	Sem qualificação	EQF Nível 3 ou 4	EQF Nível 5 ou superior	
Assistente de Cozinha, <i>commis</i>	42	45	13	42	48	9	59
Cozinheiro	38	50	12	25	68	6	28
Chefe	19	72	9	14	77	10	17
Empregados de Mesa	56	36	8	31	57	13	60
Diretores de hotéis, bares e restaurantes	14	62	24	25	51	23	37



Gestores em hotéis e restaurantes	36	57	7	7	47	46	32
-----------------------------------	----	-----------	---	---	----	-----------	----

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

*Um jovem empregado é um trabalhador que terminou a formação inicial há menos de 10 anos.

Os dados a negrito correspondem a valores que são, pelo menos, 20% superior à média.

3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional

É difícil distinguir entre as grandes tendências e as modas passageiras. Podemos distinguir:

- Tendências no âmbito do emprego, geradas pela procura dos clientes
 - Clientes são mais sensíveis a questões de saúde, requisitos de dietas, comida vegan, uso de produtos frescos e locais, uso de produtos com ligação ao território (sendo mais “autênticos”) ou a um produtor.
 - Não querem esperar, são muito impacientes.
 - Os clients dão mais atenção ao preço.
 - Têm expectativas geradas pela sobre-visualização de programas de Televisão dedicados às artes culinárias. Procuram novas experiências e gostam de histórias.
 - Usam os *social media* para aprender sobre locais e para comentar acerca deles: muitos chefes ou gestores não estão confortáveis a reagir a feedback inapropriadamente negativo (alguns estão relamente perturbados). Não estão habituados a gerir a sua *e-reputação*.
 - O que os clientes podem dizer ou mostrar sobre a comida ou a experiência é mais importante do que o que comem e se eles podem compartilhá-lo no local, é ainda melhor (mas este comportamento tem mais impacto na gestão e no serviço do que no trabalho de cozinha).
- Tendências no âmbito de um emprego, geradas pelo ambiente/contexto (legislativo, económico...)
 - O Chefe necessita de se adaptar à legislação e aos clientes tendo em conta as alergias. Isto requer maior flexibilidade.
 - A globalização, circulação de produtos e imagens e a mobilidade dos chefes, aumenta as influências e a fusão de várias tradições alimentares.
 - A maioria das pessoas não tem capacidade financeira para viver perto do seu local de trabalho, pelo que têm de almoçar fora. Os restaurants precisam de fornecer uma oferta adaptada (menos cara, rápida e saudável). Isto também origina novas ocupações (camiões/rulotes de comida, entrega de almoços...), que se tornam competidores dos restaurantes tradicionais.
 - De forma mais abrangente e a diferentes níveis, as TIC são usadas para gerir o relacionamento cm os clients (reservas, informação ao cliente, receção de pedidos...).
 - Há uma dureza crescente do relacionamento com o cliente (e com o empregado), com conflitos e risco de processos judiciais.
 - Há uma tendência para a redução das atividades de cozinhar, substituídas por montagem de procedimentos, gerida por protocolos pré-definidos. Esta tendência é impulsionada em particular pelos franchisings.
- Tendências no âmbito de um emprego, geradas peço Chefe. A maioria das tendências são geradas por um Chefe criativo, que tem boas capacidades de comunicação e aptidão para



contar histórias. A cozinha molecular que era muito popular até há poucos anos, parece perder influência no que diz respeito à comunicação.

- Tendências que aumentam o âmbito da profissão (cf. 3.3)

3.3 Acrescentando novas ocupações

A maioria das novas ocupações parecem ser marginais e não desafiam verdadeiramente o emprego nuclear de um Chefe, já que dependem principalmente nas competências transversais tais como a comunicação e a criatividade (e não em competências essenciais de um cozinheiro que não precisamos de reconsiderar para esse propósito). Assim, não devem ter um impacto no curriculum existente para se tornar um Chefe. As necessidades de formação requeridas para novas ocupações podem ser satisfeitas através de módulos curtos, específicos, alguns deles já oferecidos por algumas escolas.

4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV

Como parte do processo de harmonização dos currículos do Ensino superior na Europa, o Quadro nacional para os graus de Educação Superior está estruturado em 3 níveis: Grau de Bacharelato, Grau de Mestrado e PhD. Todos eles podem ser acedidos num percurso de aprendizagem ao longo da vida ou através de formação em ambiente de trabalho.

4.1 Ensino Superior, EQF Nível 5

Um nível anterior ao Bacharel, existe um diploma de Ensino superior (EQF nível 5), dependente do Ministro da Educação: o Certificado de Técnico Avançado (BTS) em Hotelaria e Restauração. Tal como outros certificados, pode ser obtido seguindo os 4 percursos formativos (correspondendo a quatro estatutos legais diferentes):

- Após um esquema de formação inicial (estatuto de estudante)
- Ao abrigo do contrato de Aprendizagem (estatuto de aprendiz)
- Após um esquema de formação contínua (estatuto de formando)
- Ao abrigo de um contrato de profissionalização (estatuto de empregado-trabalhador)

Também pode ser alcançada através de concurso individual ou através de validação de experiência profissional prévia.

Enquanto que o propósito do BTS é a entrada imediata no mercado de trabalho, é, no entanto, possível continuar a estudar, em particular com vista ao grau vocacional de Bacharel.

4.2 Ensino Superior, EQF Nível 6

O Grau de Bacharelato vocacional é uma qualificação nacional emitida pela universidade. Está aberto a pessoas com Bacharelato, mas também aquelas que obtiveram uma qualificação pós-bacharelato, tal como a BTS. Isso requer 2 semestres de estudo (1 ano), e combina aprendizagem teórica e prática, ensino de métodos e instrumentos, 12 a 16 semanas de colocação num local de trabalho e efetuar um projeto supervisionado. O Grau de Bacharelato vocacional foi desenhado para permitir que às pessoas se movimentem diretamente para uma profissão. Diz respeito às diretrizes Europeias sobre a emissão de um grau que reflita a procura do mercado de trabalho na Europa e a necessidade de novas qualificações entre o nível de Técnico Avançado e o nível de engenheiro- executivo avançado.

No setor culinário:

- Um grau de Bacharelato vocacional designado "Artes Culinárias e Artes de Mesa", oferecido pelas Universidades de Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, e pela CNAM.
- Ferrandi School prepara e oferece um Bacharelato em Artes Culinárias e Empreendedorismo, com 2 especialidades (cozinha e pasteleria). É a única escola francesa no setor de hotelaria e restauração a oferecer Bacharelatos aprovados pelo Estado.



- O Instituto Paul Bocuse oferece uma certificação de nível 6 de “Gestor de Cozinha e Catering”, inscrito na base de dados francesa de certificações.

Num campo próximo, há o grau de bacharel vocacional designado DRACI (*Desenvolvimento e Pesquisa em Artes Culinárias Industriais*), oferecida pela Universidade Rennes 1.

4.3 Ensino Superior, EQF Nível 7

O grau de Mestre requer a aquisição de 120 créditos reconhecidos, distribuídos por 4 semestres. Está aberto às pessoas com o grau de Bacharelato ou através da acreditação da experiência de trabalho. O conteúdo do curso inclui elementos teóricos, metodológicos e aplicados, e, quando requerido, 1 ou mais estágios. Também inclui iniciação à investigação e, em particular, a conclusão de uma dissertação ou outro trabalho original de investigação. O grau de Mestrado dá acesso a empregos de alto nível, para pessoas com 5 anos de educação após o Bacharelato ou acesso a estudos posteriores.

O Instituto Paul Bocuse organiza o Mestrado em Liderança Culinária e Inovação, atribuído em parceria com a Universidade Haaga Helia, da Finlândia. A formação dura 18 meses, com cursos ministrados em Inglês. Os pré-requisitos incluem deter um grau equivalente a bacharelato vocacional no setor da hotelaria. As ocupações visadas são os fundadores de empresas, criadores de conceitos, gestores de desenvolvimento e investigação...

5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders

5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP

5.1.1 O papel dos decisores políticos

Há 2 tipos de decisores políticos que têm diferentes papéis:

- Autoridades Públicas Nacionais, representadas no setor culinário pelo Ministério da Educação, que é responsável por diplomas e é também o organismo certificador, e o Ministro do Trabalho, que é responsável pelo conteúdo e certificação do título profissional de Cozinheiro.
- Regiões, que são responsáveis pela Aprendizagem e formação dos desempregados. Referir que com a nova reforma, as Regiões não irão gerir mais a abertura de Centros de Formação de Aprendizagem: qualquer organização de formação será capaz de abrir um destes centros. Estes centros não serão mais subsidiados pelas Regiões, mas receberão um montante por cada contrato de aprendizagem assinado. Os ramos Profissionais têm que determinar os custos de cada diploma ou certificado, que será aplicado em todo o país.

Os diplomas de Educação e Formação Profissional dependem do Ministério da Educação e estão constantemente a evoluir de modo a adaptar o seu conteúdo às alterações tecnológicas e condições de emprego.

5.1.2 O papel das Instituições de EFP

Estas instituições preparam os candidatos para obter um diploma ou certificado. Têm de seguir um quadro de referência de competências. Têm de estar acreditadas como organizações de formação, com equipamento adaptado e formadores qualificados de modo a terem percursos formativos financiados. Alguns deles também estão acreditados para realizar avaliação contínua.

Podem ser financiados

- pelo Estado, quando formam estudantes,
- pela Região, quando formam desempregados ou aprendizes,



- pelas empresas, quando formam empregados.

Alunos não-estudantes são selecionados pelas empresas (para aprendizagem ou contratos de profissionalização), ou enviados por prescritores que estejam inscritos numa Agência ou Missão Local de Emprego (para menores de 26 anos de idade).

5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders

5.2.1 Papel na elaboração de qualificações

Os diplomas profissionais oferecidos ao abrigo do Ministério da Educação são criados, modificados ou revogados após consulta dos comités de aconselhamento profissional, dos respetivos setores. Estas Comissões Profissionais Consultivas são órgãos sob a autoridade do Ministério agrupando os seguintes colégios: empregadores, empregados, autoridades públicas e personalidades qualificadas. Formulam opiniões para a criação, atualizações ou supressão de diplomas profissionais, desde o CAP (nível 3) até ao BTS (nível 5). Tomam decisões sobre:

- a necessidade de diplomas, face à evolução das profissões;
- os conteúdos dos diplomas profissionais;
- o lugar dos diplomas da educação nacional, no âmbito de todas as certificações profissionais.

O Turismo, Hotelaria e Catering é um dos 14 Comitês de Aconselhamento Profissional. Tal como as demais, inclui 40 membros de 4 colégios: empregadores, empregados, autoridades públicas e personalidades qualificadas. A presidência e vice-presidência são assumidos alternadamente por um representante dos empregadores e um representante dos empregados/trabalhadores. Eles são:

- Empregadores: CPIH: Confederação Profissional do Comércio Hoteleiro Independente, Federação Nacional dos Postos de Turismo Franceses, União dos Restaurantes de Fast Food, União Nacional das Agências de Viagem, União Profissional da Indústria Coletiva de Catering, União Nacional do Catering Temático e Comercial, União dos Comércio e Indústrias do Setor da Hospitalidade (UMIH), União Nacional das Associações de Turismo e Outdoor;
- Principais sindicatos de trabalhadores (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC Confederação Francesa de Gestores);
- Autoridades Públicas: Associação das Regiões Francesas, Centro para o Estudo e Investigação em Qualificações, Inspeção Geral da Educação Nacional, Ministério da Ecologia, Desenvolvimento Sustentável e Energia, Ministério do Ensino Superior e Investigação, Ministério do Trabalho, Organismo Nacional de Informação em Educação e Profissões;
- Personalidades Qualificadas: Assembleia das Câmaras do Comércio e Indústria Francesas, Assembleia Permanente de Câmaras de Comércio e Artesanato, Federação dos Conselhos de Pais, Federação de Pais de Estudantes do Ensino Público, Uniões e Sindicatos de Professores.

5.2.2 Papel no processo de certificação

A Comissão Nacional de Certificação Profissional é uma organização inter-ministerial Francesa, inter-profissional e inter-agência, criada em 2002. Está sob a alçada do Ministro responsável pela formação profissional. É composta por 16 representantes dos Ministérios, 10 parceiros sociais, 3 representantes eleitos das Câmaras Empresariais, 2 representantes eleitos das Regiões e 12 pessoas qualificadas.

Tem várias missões:

- Identificar a oferta de qualificações vocacionais, gerindo a base de dados nacional de qualificações profissionais (RNCP),
- Processar candidaturas para o registo e atualização da base de dados nacional,



- Assegurar a renovação e a adaptação de diplomas e certificados, monitorizar as qualificações e a organização do trabalho,
- Fazer recomendações às instituições que oferecem certificados profissionais ou certificados de qualificação.

5.3 A reforma em curso

5.3.1 Reforma do ensino e da formação profissional inicial

A reforma do ensino e da formação profissional inicial (VET/EFP) começou em maio/2018. De acordo com as estatísticas nacionais, 35% dos estudantes do Ensino secundário superior envolvidos em percursos vocacionais (escolas profissionais superiores), ainda estão desempregados após 7 meses da sua graduação. As taxas de empregabilidade para estudantes de EFP variam significativamente, dependendo do tipo de programa escolhido e da qualificação vocacional alcançada, desde 16% para quem obteve o CAP em vendas comerciais, até 60% para aqueles com Bacharelato Profissional em Hotelaria/Catering ou no setor de Cabeleireiro-Estética. A reforma visa corresponder melhor a procura e a oferta de competências e aumentar o prestígio da EFP, como um caminho para a excelência e facilitar a transição para o mundo do trabalho. Em particular, planeia:

- Reduzir o número de estudantes envolvidos em áreas de profissões saturadas (tais como a administração), e oferecer mais lugares em programas de EFP que preparam para empregos mais procurados,
- Ter um envolvimento mais forte dos parceiros sociais, na formação de conteúdos dos *currícula* de EFP, em resposta à natureza de mudança das profissões,
- Juntar instituições de Ensino secundário e de Ensino superior, institutos de investigação e empresas,
- Expandir a aprendizagem em todas as escolas vocacionais superiores, com períodos alternativos de formação em sala e em ambiente de trabalho.

5.3.2 Reforma da Aprendizagem ao Longo da Vida

A Aprendizagem ao Longo da Vida está a ser adaptada com a lei "Liberdade de escolher o teu futuro profissional", aprovada em setembro de 2018. Tem os objetivos de simplificar o financiamento e a arquitetura do sistema, de aumentar a responsabilidade dos atores, de desenvolver o investimento das empresas em competências, de envolver mais ramos profissionais na orientação. Isto é feito em particular pelo desenvolvimento da aprendizagem, pela redução do número de fundos de formação para 11 Operadores de Competências (que não recolherão mais as contribuições das empresas que serão recolhidos pelo fundo social existente), pela criação de uma única organização, a France Competence, como autoridade nacional reguladora e financiadora da formação profissional e aprendizagem.

6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais

6.1 Pontos fortes

A oferta inicial de formação é rica e globalmente adaptada às necessidades da profissão, atendendo às competências essenciais de um Chefe. Os detentores dos vários certificados não têm dificuldade em encontrar emprego.

Há também uma oferta de formação para a aprendizagem ao longo da vida apoiada por meios legais e financeiros.

O setor culinário oferece uma importante reserva de empregos, que estão a tornar-se mais diversificados, numa variedade de contextos com possibilidades de evoluir o nível profissional, mesmo que isso não seja sempre possível na mesma empresa. Em 2016, havia mais de 750.000 trabalhadores em restaurantes. Entre 2005 e 2017, o número de empregos em



negócios de catering e restaurantes aumentou cerca de 34%. Também de 2017 a 2022, é esperado que sejam precisos 308.000 empregos, sendo que 171.000 corresponderão à substituição de trabalhadores que se reformam e 137.000 serão novos empregos (Fonte: Pôle emploi).

6.2 Pontos fracos

O conteúdo das qualificações existentes podia ser modernizado, para dar mais importância aos produtos locais e sazonais e para incluir o uso de novas técnicas e tecnologias.

As competências transversais básicas dos candidatos precisam de ser desenvolvidas (polidez, higiene, pontualidade...), antes de estarem empregados.

Todos os gestores de restaurantes estão em falta no desenvolvimento das competências dos seus empregados, porque não estão conscientes acerca das oportunidades, porque é difícil de compensar a ausência temporária de um empregado, porque não estão convencidos por uma oferta cujas modalidades nem sempre estão adaptadas ao setor hoteleiro e da restauração. Também não estão habituados a recorrer a formação externa. Isto é particularmente verdade nos pequenos negócios.

A maioria das empresas enfrenta dificuldades para a gestão de recursos humanos: recrutamento, integração de novos funcionários, volume de negócios... há uma necessidade de aumentar as competências dos gerentes de cozinha e gerentes de restaurante. Uma oferta de formação que poderia ser estendida já está disponível, mas não é suficientemente conhecida.

As novas gerações são mais exigentes em relação à carga de trabalho, ao horário e aos dias de folga e aos períodos de férias. Eles apreciam a autonomia. É mais difícil recrutar e reter os funcionários.

Todos os atores, incluindo os jovens adultos, precisam adquirir competências digitais, para o interior do restaurante e visando o exterior.

7. Resumo de resultados e conclusões

A EFP ao longo da vida podia ser alargada nos conteúdos e mais adaptadas em relação às modalidades. Os Chefes e futuros Chefes precisam de ser capazes de aceder a uma variedade de módulos especializados. Nem todos os módulos-chave atendem às competências essenciais de um cozinheiro, excepto para o uso de técnicas e tecnologias, mas para a gestão de recursos humanos, para a gestão do restaurante e para o uso de meios digitais. Eles preferem ser capazes de efetuar esses módulos no local de trabalho, mas não estão recetivos ao *e-learning*. A gestão dos recursos humanos adaptados aos restaurantes é de particular importância porque ajuda a resolver muitas necessidades da profissão: melhor recrutamento, retenção do pessoal, organização de horários, escuta das necessidades dos trabalhadores, gestão de possíveis conflitos, envolvendo o pessoal no processo de tomada de decisão, dar um significado às tarefas (ser capaz de explicar como e porquê), gestão de diferenças entre os funcionários, transmitindo valores e *know-how*, desenvolvendo um ambiente amigável, facilitando a aprendizagem informal no local de trabalho, capacitando o pessoal... As capacidades de comunicação são importantes, não só para os clientes, mas também para os funcionários e potenciais funcionários. A imagem do restaurante precisa ser bem pensada e mantida.

Como tudo não pode ser incluído num currículo, é necessário preparar o futuro Chefe com 3 competências principais que lhes permitirão evoluir: capacidade de adaptação, aprender a aprender, criatividade. Dar-lhes-ão as chaves para pesquisar e desenvolver novas atividades, novas tendências e para a evolução profissional.

O desenvolvimento da cultura digital é necessário para dominar as redes sociais (fornecendo conteúdo, lidando com comentários...) e software dedicado para a cozinha ou para a empresa (reserva, gestão de suprimentos...).



As competências centrais que estavam à margem na profissão de Chefe têm uma importância crescente: habilidades artísticas, conhecimento de dietética, cultura geral dos produtos (locais ou de origem estrangeira, como ambos estão incluídos nas tendências reais da culinária).

Referências

<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.



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades ITÁLIA



CONTEÚDOS:

1. Introdução	81
1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional	81
2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chef executivo	82
2.1A oferta formativa	82
2.2As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores	88
2.3Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais de trabalho	90
3. Ocupações em artes culinárias	91
3.1Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais.....	91
3.2Tendências nas artes culinárias a nível nacional.....	93
3.3Acrescentando novas ocupações.....	94
4. Desafios para o Ensino Superior centrado no trabalho e na ALV	95
5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders.....	96
5.1O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP.....	96
5.2O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders.....	97
6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais.....	97
6.1Pontos fortes.....	97
6.2Pontos fracos	97
7. Resumo de resultados e conclusões	98
Referências.....	98



1. Introdução

O setor alimentar é um dos mais importantes em Itália, com cerca de 385.000 pessoas empregadas, um volume de faturação superior a 135 mil milhões de Euros e valores de exportação superiores a 37 mil milhões de Euros.

Após alguns anos de crise económica, o setor alimentar voltou a crescer a partir de 2014, sobretudo graças à redução de preços das fontes de energia e matérias-primas.

Em Itália os produtores de alimentos são, geralmente, pequenas empresas, que enfrentam dificuldades em crescer a nível internacional.

A produção, transformação e venda de produtos alimentares permanece muito fragmentada em Itália, com competição muito grande e margens pequenas.

A Itália está entre os Estados-Membros da UE onde a manufatura continua a ser uma parte considerável da sua economia, especialmente no Norte e Centro do país. A estrutura altamente fragmentada, quando comparada com outros Estados-Membros líderes, é comum a todos os setores, especialmente no Sul.

Dados sobre a realização da educação, emprego e desemprego, bem como os inquéritos OECD em matéria de competências, sugerem que a Itália enfrenta o duplo desafio do mercado de trabalho, em regiões mais a Sul, não podendo absorver totalmente os recursos humanos disponíveis, e a incompatibilidade de competências devido a escolhas de educação que não dão às pessoas a oportunidade de encontrar um emprego. Os baixos retornos em educação e formação não incentivam as pessoas a atualizar e atualizar as suas competências, embora isso seja importante para que as empresas sejam capazes de inovar, ser competitivas e criar novos empregos.

Compreender esta interação entre a economia, o mercado de trabalho e a educação e a formação, é um dos pré-requisitos para a elaboração de respostas políticas eficazes. Identificar potenciais domínios de crescimento, definir os tipos e os níveis de qualificações, as capacidades e as competências necessárias e proporcionar educação e formação que sejam relevantes para o mercado de trabalho, exige a cooperação dos setores da educação, da formação e do emprego, dos parceiros sociais e das organizações do terceiro setor. Isto é importante para garantir que o ensino e a formação profissional (EFP) dêem às pessoas a oportunidade de adquirirem uma mistura de competências que combinem teoria e prática, permitindo-lhes desempenhar uma ocupação específica, mas também lhes dá a oportunidade de progredir e voltar à educação e à formação para serem capazes de atualizar e complementar as suas competências. As estruturas de colaboração e de apoio são necessárias para ajudar as pequenas e microempresas a se envolverem na formação.

A Cadeia Agro-alimentar é composta por 3 partes:

- 1) Produtos agrícolas/crus
- 2) Processamento de produtos
- 3) Distribuição-vendas / Restaurantes

1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional

A preparação do setor alimentar e os perfis profissionais correspondentes fazem parte do sistema de EFP, tanto a nível nacional como regional.

O caminho da educação relacionado com o perfil Chefe-cozinheiro começa com a Escola Secundária, pela obtenção de um diploma num instituto vocacional, dirigido à Hospitalidade Hoteleira e Serviços de Comida e Vinhos (a chamada *Hotellery School*). A Escola dura 3 anos, ao qual pode ser adicionado um período de 2 anos após a qualificação. Após os três anos, pode escolher-se: obter a qualificação de Operador dos Serviços de banquetes de cozinha e tornar-se um aprendiz ou cozinheiro assistente, ou continuar o período de dois anos obtendo o diploma como Técnico de banquetes e serviços de cozinha.



Uma vez concluída, o direito-dever à escola, é possível a inscrição nos cursos de atualização de competências. Esses cursos podem ser fornecidos a nível regional, tanto financiados como privados, e levar à qualificação de EQF3 e de EQF4.

Também os percursos IFTS, em conformidade com o perfil Chefe-Cozinheiro são reconhecidos a nível estatal e levar à qualificação EQF4.

Pelo contrário, as vias ITS, que levam à qualificação EQF5, não são tão coerentes com o perfil investigado, uma vez que estão mais focadas em tecnologias e marketing aplicados à Cadeia Alimentar. Até agora, o ITS focado em Culinária e Gastronomia ainda não foi projetado nem implementado.

Ao nível terciário, a qualificação EQF7 é proporcionada pela Universidade, após alcançar o grau universitário.

2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chef executivo

2.1 A oferta formativa

À data de 01/02/2018, o Inventário Regional, com referência ao Perfil de Chefe e Cozinheiro é efetuado pelas seguintes áreas profissionais:

Planeamento e Produção Alimentar

As qualificações previstas nesta área são oito:

1. *Operador de Agroalimentar - EQF3*

O Operador Agroalimentar é capaz de gerir as várias fases do processo de produção de agroalimentos, utilizando máquinas e instrumentos específicos para as áreas e ciclos de processamento específicos.

2. *Operador de Processamento de Carne - EQF4*

O Operador de processamento de carne é capaz de processar carne e cortes de carne e fazer produtos de cárnicos usando ferramentas e equipamentos específicos, devidamente selecionados para o tipo de carne, produto e processamento.

3. *Operador de Processamento de Leite e Laticínios - EQF4*

O Operador de processamento de leite e laticínios é capaz de produzir produtos lácteos frescos e sazonais, utilizando métodos e tecnologias específicas nas várias fases de processamento.

4. *Operador de Padaria e Pastelaria - EQF4*

O Operador de Padaria e Pastelaria é capaz de executar produtos de pastas e de padaria, intervindo nas várias etapas do processo de manufatura, tanto industrial como artesanal, com métodos e tecnologias específicas.

5. *Operador de Vinificação - EQF4*

O Operador de vinificação é capaz de orientar a transformação das uvas em produtos vinícos, usando métodos e tecnologias específicas nas várias etapas de processamento.

6. *Designer de Alimentos - EQF6*

O Designer de Alimentos é capaz de traduzir as necessidades e requisitos do Mercado, em formulações alimentares, pela criação de novas ou modificadas combinações de alimentos e de engenharia tecnológica para o desenvolvimento e industrialização do produto.



7. *Técnico de Qualidade de Produtos Alimentares - EQF6*

O Técnico de Qualidade de Produtos Alimentares é capaz de verificar o desenvolvimento e gestão da qualidade do processo da produção agro-alimentar, em linha com o quadro regulamentar em vigor.

8. *Técnico de Rastreabilidade de Alimentos - EQF5*

O Técnico de Rastreabilidade de Alimentos é capaz de reconstruir o percurso de produto agro-alimentar individual e materialmente identificável, através das fases de produção, processamento e distribuição e através de identificações documentadas atendendo ao fluxo de materiais e cadeias de operação.

Produção e Distribuição de Refeições.

As qualificações previstas no âmbito desta área são cinco (5):

1. *Operador de distribuição de refeições e bebidas - EQF4*

O Operador de serviço de distribuição de refeições e bebidas é capaz de fornecer a organização do serviço de vinhos e pratos, utilizando equipamentos e técnicas de serviço de acordo com o tipo de menu, estrutura e evento e preparar o espaço para a restauração.

2. *Operador de produção de pastelaria- EQF4*

O Operador de produção de pastelaria é capaz de elaborar e implementar receitas tradicionais e inovadoras para pastelaria e gelados, usando métodos e tecnologias específicas para o processamento, fermentação e cozimento de produtos de pastelaria e melhorar a sua apresentação com métodos criativos.

3. *Operador de produção de refeições- EQF4*

O Operador de produção de refeições é capaz de desenhar e implementar receitas e menus de várias especialidades culinárias, para melhorar a imagem do produto culinário a ser apresentado e para garantir os padrões de qualidade e sabor, usando tecnologias inovadoras de manipulação e preservação dos alimentos.

4. *Operador de Restaurante- EQF3*

O Operador de restaurant é capaz de preparar e distribuir – de acordo com métodos e indicações pré-estabelecidas –, refeições e bebidas, intervindo em todas as etapas do processo do serviço de abastecimento.

5. *Técnico de serviços de banquetes- EQF5*

O Técnico de serviços de banquetes é capaz de gerir o fluxo de distribuição de refeições e bebidas, de desenhar eventos escolhendo os métodos de distribuição adequados, de fornecer o layout e definição dos espaços, de atender o cliente e a sua satisfação.

A duração em termos de número de horas, varia de acordo com as características dos utilizadores e dos objetivos da aprendizagem:

- 600 horas (entre 30% a 40% de formação em ambiente de trabalho), para formandos sem experiência profissional prévia relevante ou incoerente com os conteúdos do percurso.
- 500 horas (entre 30% a 40% de formação em ambiente de trabalho), para formandos sem experiência profissional relevante ou incoerente e com Diploma de Educação/formação coerente com o conteúdo do percurso de formação.
- 300 horas (entre 20% a 40% de formação em ambiente de trabalho), para formandos com experiência profissional prévia relevante e coerente com os conteúdos do percurso.



- 240 horas (sem previsão de formação em ambiente de trabalho), para formandos já inseridos no mercado de trabalho, com experiência profissional prévia relevante e coerente com os conteúdos do percurso formativo.

Cursos de Ensino Técnico e Formação Superior (IFTS)

Estão disponíveis, a nível nacional, programas de ensino técnico e formação superiores em 20 áreas de especialização. Usualmente tem a duração de cerca de 1 ano (800-1.200 horas). Está incluindo um estágio obrigatório, contabilizando 30% do total da carga horária. Pelo menos 50% dos professores devem ser oriundos do Mercado de trabalho ou tenham exercido esta profissão. Os percursos IFTS coerentes com o perfil investigado são 2:

1. Técnico de produção e promoção da tipicidade eno-gastronómica e do território

O Técnico de produção e promoção da tipicidade eno-gastronómica e do território, é capaz de promover oportunidades de negócios no setor de restaurantes, combinando a cultura relacionada com a tradição local de alimentos e vinhos com a capacidade de comunicar com os clientes informações sobre atrações turísticas, eventos culturais e atividades recreativas oferecidas no território, promovendo e planeando atividades de marketing e ações comerciais no setor de catering, coordenando e planeando serviços de catering, definindo os padrões de qualidade da oferta gastronómica e cuidando da imagem da estrutura do restaurante, do ponto de vista da eficiência e padrões qualitativos da organização e cuidado dos espaços, aplicar técnicas de análise das referências-alvo e da competição, definir menus e as técnicas relativas à preparação dos pratos baseados em critérios de eficácia de vendas, para aplicar técnicas de recepção e apresentação para a estrutura, produtos e serviços oferecidos.

O acesso a este percurso formativo é permitido aos estudantes com Diploma de Ensino Secundário Superior (principalmente de escolas de hotelaria, catering ou agrícolas). O acesso também é permitido aos admitidos no 5º ano de uma via do ensino superior e àqueles com o diploma profissional obtido após um percurso de 4 anos de Educação e Formação Profissional.

As pessoas sem qualquer diploma também podem aceder, ao abrigo de uma avaliação previa às competências adquiridas em percursos de trabalho, de formação ou de educação.

Duração: 800 horas

Estágio: 320 horas

EQF4

2. Técnico do Produto Agro-alimentar Made in Italy: fileira, valorização e exportação

O Técnico do Produto Agro-alimentar Made in Italy: fileira, valorização e exportação, é o perfil capaz de aumentar a riqueza do território de um produto correto/território/mercado, especificamente para produtos de nicho que exigem competências multidisciplinares. Esta figura profissional conhece o setor agroalimentar em cada detalhe e é capaz de avaliar matérias-primas e selecionar fornecedores confiáveis e convenientes, gerindo os diferentes sistemas de certificação do setor agroalimentar e é especialista em legislação em matéria de saúde e higiene alimentar. Também é capaz de construir planos de marketing adequados e qualificar a oferta comercial para um processo de internacionalização.

O acesso a este percurso é permitido aos estudantes com Diploma de Ensino Secundário Superior (principalmente de escolas de hotelaria, hotel turístico, catering ou agrícolas).

O acesso também é permitido aos admitidos no 5º ano de uma via do ensino superior e àqueles com diploma profissional obtido após um percurso de quatro anos de EFP.

As pessoas sem qualquer diploma também podem aceder, ao abrigo de uma avaliação previa às competências adquiridas em percursos de trabalho, de formação ou de educação.



Duração: 800 horas

Estágio: 320 horas

EQF4

Mestrado 1º nível – EQF7

Laurea em Ciências Gastronómicas – Parma

O diploma em Ciências Gastronómicas pretende abordar aspetos relacionados com o conhecimento e aprimoramento de alimentos e dos locais onde são produzidos. A formação em Ciências Gastronómicas, além do conhecimento básico dos aspectos científicos, técnicos e nutricionais dos alimentos, dá, portanto, grande ênfase na "cultura" dos alimentos, aprofundando os seus aspetos históricos, antropológicos, psicológicos e económicos.

O curso está agendado para 3 anos; durante este tempo serão oferecidas palestras, exercícios práticos, estágios e estágios de empresas para um total de 180 unidades de crédito.

Ciência da Alimentação e Gastronomia – San Raffaele Roma

O diploma em Ciência da Alimentação e Gastronomia, aula L26, tem como objetivo formar um perfil profissional qualificado que possa operar no setor agro-alimentar e tecnologias gastronómicas. Os objetivos específicos para a formação deste perfil estão articulados em distribuídos em 4 áreas disciplinares:

A área de disciplinas básicas, que proporcionará ao aluno as noções fundamentais necessárias para entender: o comportamento da substância, as características dos organismos vegetais e animais, a composição molecular dos alimentos e as relações que existem com as suas propriedades químicas-físicas.

A área de ciências e tecnologias alimentares, que proporcionará aos alunos conhecimentos sobre a análise de matérias-primas, processos industriais de transformação e processos que garantam a conservação e distribuição de alimentos em condições de higiene e segurança, com especial atenção à integridade de suas propriedades organolépticas e valor nutricional.

A área de disciplinas económicas e jurídicas, que apresentará ao aluno as principais teorias económicas, comerciais e de marketing.

A área de ciências gastronómicas, que proporcionará aos alunos o conhecimento necessário para abordar as questões da gastronomia através de uma abordagem interdisciplinar, histórico-geográfica e socioantropológica, destinada a definir a alimentação como um elemento cultural na vida humana e, mais em geral, em diferentes grupos étnicos.

Laurea em Ciência Gastronómica Mediterrânica (SGM) – Federico II Napoli

O objetivo do curso é obter graduados em Ciências Gastronómicas, com Elevado profissionalismo que, a partir do aspeto gastronómico, siga pelo processo de produção associado às especificidades territoriais (em particular da região Mediterrânica), para as tecnologias alimentares, tanto tradicionais como mais avançadas, para a história e cultura dos alimentos, segurança alimentar, empreendedorismo e gestão de empresas e de grandes grupos ativos em catering e promoção do nosso património.

Nível Internacional

O exemplo mais relevante a nível internacional no domínio da Culinária e da Hotelaria disponível em Itália é a ALMA International School de Cozinha Italiana.



A ALMA é uma entidade privada e um ponto de referência internacional como Centro de Ensino Superior para a formação de profissionais de Culinária Italiana. É o Centro de Formação com maior autoridade em hotelaria, vinhos e alimentação.

Convenientemente localizado no coração do "Vale dos Alimentos", a 10 km de Parma (declarado pela UNESCO como a "cidade criativa da gastronomia"), todos os dias a ALMA treina os futuros profissionais de catering. Desde 2004, tem vindo a perseguir este objectivo no deslumbrante Palácio Colorno.

Cursos ALMA

- ICP – novo Programa Culinário Italiano
- IMPP - Programa italiano de Pastelaria Moderna
- Programas feitos medida
- Cursos no exterior
- Programas conjuntos entre a ALMA e as Escolas Parceiras
- Curso Avançado de Cozinha Italiana
- Curso de Técnicas de Culinária
- Curso de Técnicas Básicas de Pastelaria
- Curso Avançado de Pastelaria
- Curso de Fabricação Moderna de Pão
- Curso Avançado de Gestão de Restaurante, Bar & Escanção
- Mestrado de Escanção ALMA-AIS
- Curso de Gerente de Alimentos e Bebidas

ICP – novo Programa Culinário Italiano

No âmbito deste catálogo, o ICP – novo Programa Culinário Italiano (Unidade I e Unidade II), está acreditado pela Autoridade Regional de Emilia Romagna, no final do percurso, é emitido o certificado de "Operador de Produção de Refeições – nível 4 EQF".

O novo Programa Culinário Italiano, organizado em duas unidades educacionais permite tornar-se um Chefe profissional de Cozinha Italiana.

O Programa Culinário Italiano é um curso de longo prazo/um ano: a partir do básico, evolui para um nível avançado e oferece uma experiência de estudo de comida e culinária italiana totalmente profissional.

É um curso de mestrado de cozinha Italiana concebido para estudantes internacionais: uma oportunidade para viver a cozinha italiana de um ponto de vista privilegiado, aprendendo as melhores técnicas avançadas com formadores de Chefes da ALMA, trabalhando com excelente matéria-prima durante aulas de formação e conhecer os maiores chefes italianos, descobrindo e provando os produtos regionais típicos durante as viagens de campo e visitando os produtores ao redor do "Vale da Comida Italiana".

ESTRUTURA DO PROGRAMA

UNIDADE I – A PARTIR DO BÁSICO

Duração: 3 meses e meio



Os programas começam com o básico, combinando aulas nas instalações do ALMA e viagens de campo por toda a Itália, para uma primeira abordagem com a comida italiana e as técnicas culinárias. Nenhuma experiência anterior no mundo da restauração é necessária. A Unidade I termina com uma avaliação final do percurso de cada aluno, para verificar as competências adquiridas.

No final da Unidade I será emitido o Certificado de Atendimento "Fundamentos da Cozinha Italiana - produtos e técnicas" e o Certificado de Competências.

UNIDADE II - MOVENDO-SE PARA O NÍVEL AVANÇADO

Duração: 4 meses na fase residencial nas instalações da ALMA + até 4 meses de estágio em restaurante italiano.

O curso é projetado para dar aos estudantes internacionais não apenas formação teórica e prática na cozinha italiana avançada, mas uma abrangente experiência italiana. A combinação da cultura culinária italiana, língua, história, vinho e visitas de campo, juntamente com a formação profissional num dos melhores restaurantes italianos, é uma maneira perfeita de aprender a tornar-se um verdadeiro profissional da Cozinha Italiana.

EXAME FINAL: 2 DIAS

Graduação Final

Diploma profissional "Cozinheiro da cozinha italiana - Nível Avançado"

Certificado de Qualificação Profissional de " Operador de Produção de Refeições - Nível EQF 4"

Outras escolas privadas relevantes são: *Accademia Italiana Chef e Scuola del Gambero Rosso*.

ALV e Percursos de desenvolvimento da carreira

1. FSE 2014-2020

O Programa Regional de Trabalho FSE2014-2020, identifica 3 prioridades de intervenção:

- melhorar o capital intelectual através de políticas de investimento de empresas e da Administração Pública;
- impulsionar a inovação, a diversificação e a capacidade empresarial do sistema de produção, orientando-o para setores em crescimento e altamente qualificados, que trabalham pela sustentabilidade e que produzem serviços para as pessoas;
- prosseguir os objectivos da coesão social, integração e qualidade dos serviços colectivos.

As regiões publicam chamadas para propostas que permitam financiar, de forma total ou parcial, a formação de empregados, sócios e/ou proprietários de empresas.

2. Fundos interprofissionais

Para a formação dos seus colaboradores, as empresas podem optar por aderir a um dos fundos interprofissionais nacionais para formação contínua, que são organizações com natureza associativa promovidas pelas organizações que representam os parceiros sociais.

Os Fundos são sustentados pela contribuição suplementar para o seguro obrigatório contra o desemprego involuntário, que os empregadores pagam ao INPS (artigo 25.º da Lei nº 845/1978): ao optar por aderir a um Fundo, a empresa tem a possibilidade de que os 0,30%



da contribuição paga retornem às ações de formação, direcionadas para a qualificação dos trabalhadores, em consonância com as suas estratégias societárias.

A Anpal (Agência Nacional de Políticas Laborais Ativas), apoia o Ministério do Trabalho e Políticas Sociais na sua tarefa de orientar o sistema de formação profissional contínua, inclusive a financiada por fundos interprofissionais, para criar um quadro nacional homogéneo e monitorizar também as atividades realizadas por fundos interprofissionais para a formação contínua.

A formação pode ser oferecida através de:

1. Vouchers individuais de formação que a empresa pode usar para inscrever os seus funcionários em cursos de formação de várias empresas.
2. Avisos do Sistema/*Avvisi di Sistema*, financiando atividades gerais ou temáticas: dessa forma, as empresas aderentes podem participar em planos comuns de formação, administrados por órgãos de formação credenciados. Tais avisos têm geralmente um âmbito nacional.
3. Conta de formação corporativa/*Conto formazione aziendale* (apenas alguns fundos) composto de recursos reservados, para criar planos de formação de negócios personalizados, projetado *ad hoc* com base em necessidades específicas da empresa.

2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores

O nosso Focus Group, participado sobretudo por empreendedores, Chefes e empregadores, forneceu informações e observações interessantes sobre as competências requeridas pelo mercado de trabalho.

Ninguém se concentrou nas competências técnicas do Chefe, mas todos eles destacaram a importância das competências relacionadas com *soft skills* e de gestão, em que o Chefe é concebido como o coordenador da Cozinha.

As *Soft skills* podem ser definidas como as competências naturais que podem ser aplicadas a diferentes setores e exploradas em diferentes contextos de trabalho. Pensando na capacidade de responder às críticas ou à capacidade de aceitar uma correção, sem se alterar, mas sentindo-se estimulado a fazer mais e melhor: estas são apenas algumas das *soft skills* mais procuradas. Outro exemplo de *soft skills* é a capacidade de trabalhar em equipa ou cumprir prazos: estas não são competências insignificantes e num ambiente de trabalho muito competitivo, são muito úteis.

Abaixo estão as competências que são exigidas pelos empregadores:

Competências de Comunicação

Não é apenas uma questão de ter propriedades linguísticas, mas de ser capaz de ouvir atentamente, escrever sem cometer erros e ter um vocabulário amplo e adequado para o contexto em que trabalha.

Conhecimento de informática básicos e avançados

Hoje em dia quase todos os trabalhos exigem funcionários que saibam usar o computador.

Competências de relacionamento

O Chefe trabalha sempre em equipa. A capacidade de evitar problemas e conflitos no local de trabalho é uma característica ideal para qualquer ambiente laboral.

Flexibilidade

Gerir situações diferentes ou adaptar-se à mudança não é um ativo de muitos trabalhadores, mas é um dos mais procurados, especialmente em locais de trabalho como o restaurante, caracterizado por alto dinamismo.



Curiosidade e abordagem para aprofundar.

Isto desenvolve o pensamento crítico e novas ideias.

Gestão do tempo

Organizar, planear, desenvolver um projeto e entregá-lo no momento certo, é uma condição necessária para este trabalho.

Capacidade de resolução de problemas

Ser capaz de resolver os diferentes problemas que surgem, mantendo a determinação e sangue frio, é uma capacidade pouco comum, mas realmente valiosa.

Capacidade de otimizar recursos

O restaurante tem custos elevados; um empregado capaz de maximizar os recursos disponíveis é um bom modo de eliminar desperdício e dar um novo impulso à política da empresa.

Forte ética de trabalho

Uma disposição para ver o trabalho como uma forma de alcançar novos objetivos e responder a diferentes desafios. Os empregadores, por outro lado, valorizam os trabalhadores ambiciosos que querem fazer o seu trabalho de forma brilhante.

Empatia

Em qualquer ambiente de trabalho, a capacidade de compreender rapidamente e de ouvir empaticamente as outras são valores essenciais.

Os empregadores também requerem grande motivação e paixão, criatividade, talento, acerto e precisão no trabalho, resistência ao stress e fadiga.

Se a função abordada é a de **Demi Chef** (também nomeado de *chef de partie*), é um papel profissional na indústria alimentar, responsável pelos preparativos para áreas específicas da cozinha (por exemplo, carne, massas, peixe, etc.). Reporta diretamente ao Chefe.

Ele trabalha em organizações e instalações de alojamento que precisam de cozinhar grandes quantidades: restaurantes, hotéis, aldeias de férias, navios de cruzeiro, etc.

Colabora com o Chefe na criação do cardápio, receitas e seu controlo na fase de implementação. Em instalações de excelência tem a responsabilidade de preparar e apresentar pratos de alta qualidade.

Os conhecimentos e competências necessárias incluem, por exemplo: conhecimento de como preparar alimentos cozidos e crus, os vários tipos de corte de animais, técnicas de limpeza, filetes, marinação de peixe, como cozinhar diferentes carnes, peixes, legumes, técnicas para limpeza e corte de legumes, a arte da confeitaria, o uso adequado de ervas e especiarias.

As atividades de coordenação e supervisão realizadas pelo Chefe, juntamente com seu conhecimento técnico específico na preparação e cozimento dos alimentos, são essenciais para a sincronização e eficiência do trabalho na cozinha. Outro aspecto muito importante é que um bom Chefe deve ser capaz de comunicar de forma eficaz, tanto com os cozinheiros e assistentes e com os superiores, e ser capaz de manter a calma, mesmo sob pressão.

Entre as responsabilidades do *demi chef* estão também a gestão das encomendas de alimentos e o controlo do fornecimento da loja, a verificação do *mise en place* dos pratos, o controlo do cumprimento da legislação em vigor em higiene e segurança alimentar.



Resumindo, entre a competências do *demi chef* destacam-se as seguintes:

- Preparação dos pratos pelos quais é responsável;
- Controlo dos custos dos pratos preparados;
- Ajudar a responder positivamente às perguntas dos hóspedes de forma oportuna e eficaz;
- Certificar-se de que as matérias-primas são de boa qualidade e devidamente armazenadas;
- Prestar assistência a outros departamentos, se necessário, e manter boas relações de trabalho;
- Informar sobre os riscos e problemas de higiene e manutenção da estrutura, respeitando as regras de segurança;
- Manter contato próximo com a gestão da estrutura e com o serviço de recepção.

O *demi chef* normalmente trabalha nas horas estabelecidas e está acostumado a realizar atividades sob pressão, coordenando uma equipa; isso requer fortes competências organizacionais e relacionais

As competências de um Chefe ou Chefe-executivo são aquelas descritas acima, às quais devem ser adicionadas a paixão pela culinária e criatividade, bem como uma rigorosa preparação técnica e competências de gestão. Cada prato é o resultado das mãos do chefe e da sua pesquisa para criar algo novo e requintado: novos ingredientes, novas técnicas de culinária, novos costumes gastronómicos, inovação contínua e experimentação, novas combinações de ingredientes, novas tecnologias para cozinhar até mesmo o mais moderno e preparação de matérias-primas.

O chefe também deve ter um muito bom conhecimento das técnicas de conservação de matérias-primas e pratos gastronómicos, deve ter amplas competências em nutrição e os efeitos das mudanças nos alimentos, como resultado de vários tratamentos (refrigeração, congelamento, cozinhar). Conhecendo e valorizando os produtos e pratos do território onde trabalha profissionalmente, deve conhecer as cadeias de fornecimento das matérias-primas ao produto processado. Só desta forma um "prato" pode ser dito e tornar-se uma "experiência" para o cliente final.

Citações dos Focus Group:

"Enquanto eles ainda frequentam a escola, os alunos devem ter mais oportunidades de interagir com o mundo do trabalho."

"No processo de seleção de um cozinheiro, o empregador procura a constância do currículo. Eu não procuro o cozinheiro que vem do restaurante galardoado, eu procuro aquele que trabalhou por algum tempo no mesmo lugar, que aprendeu e demonstrou competências organizacionais."

"Chefe: é uma pessoa que tem competências gerais e conhecimentos sobre todas as matérias na cozinha."

2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais de trabalho

Os stakeholders que participaram nos *Focus Groups* foram sobretudo dos seguintes grupos-alvo: Cozinheiros-Chefes, Chefes Galardoados ("com estrela"), estudantes e formadores.

Os Cozinheiros-Chefes reforçaram a noção de que o mercado exige competências, independentemente de serem ou não certificadas. Tais competências não são fáceis de



encontrar, pelo que é necessário melhorar a educação e a formação no setor, capacitando/fortalecendo:

1. A componente prática e estágio em diferentes realidades externas.
2. Competências transversais: competências de gestão (control-gestão), trabalho em equipa, gestão do stress e do tempo.
3. Triagem e avaliação precoce: paixão, atitude, motivação.
4. Aumentar o nível cultural e a mentalidade aberta, exigida pelo setor como element-chave para a pesquisa continua de novas soluções culinárias (nível EQF superior).

Os formadores referem que o perfil de Cozinheiro-Chefe, bem como o de *Demi-chef*, *chef de partie* e chefe-executivo, são papéis reconhecidos pelo mercado de trabalho, mas não são certificados por uma autoridade relevante (Regional ou Estado), de certificação de qualificação.

Apesar disto, o título é importante para o *Curriculum*, do ponto de vista da oferta do Mercado de trabalho.

A importância de ter uma qualificação EQF significa conduzir o cozinheiro a uma carreira mais estruturada, definida e avançada.

3. Ocupações em artes culinárias

3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais

Aqui, a seguir, relatamos as ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais, conforme definido pelo "Atlas do Trabalho" Nacional projetado pelo INAPP – *Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche*.

Definição e Gestão da Oferta de Serviços de Produção de Alimentos

Desempenho e resultado da ADA (Área de Atividade – Resultados esperados)

RA1: Definir a oferta, os preços e as iniciativas promocionais dos serviços de restaurantes, com base na análise dos dados de mercado e custo-eficácia.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Análises de mercado em serviços de restauração
- Definição da oferta de serviços e atividades em serviços de restaurantes
- Definição do preçário em serviços de restaurantes
- Gestão e monitorização das estratégias de gestão de receitas nos serviços de restaurantes
- Conceitualizar projetos promocionais em serviços de restaurantes

RA2: Planeamento e agendamento de fluxos de trabalho e atividades, tendo também em conta situações contingentes, gerindo os recursos do restaurante.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Gestão operacional do pessoal em serviços de restaurante
- Planeamento do trabalho diário em serviços de restaurante

RA3: Estabelecer políticas de satisfação do cliente, a partir da identificação das necessidades dos clientes, definindo estratégias e métodos operacionais destinados a maximizar a sua satisfação.



Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Gestão do sistema de satisfação do cliente em serviços de restaurante

RA4: Gestão dos processos de aquisição e manutenção, com referência às necessidades da estrutura, gestão das relações com os fornecedores e com as empresas de manutenção responsáveis.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Gestão de fornecimentos em serviços de restaurante
- Gestão da manutenção regular e excecional em serviços de restaurante

Gestão e coordenação das atividades culinárias

Desempenho e resultado da ADA (Área de Atividade – Resultados esperados)

RA1: Gerir os fluxos de fornecimento, conforme as necessidades, mantendo as relações com os fornecedores e estabelecendo métodos pré-estabelecidos para armazenar e conservar matérias-primas.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Gestão dos fornecimentos em serviços de restaurante
- Gestão do armazenamento de matérias-primas e alimentos
- RA2: Projetando o menu, tendo em conta o tipo de serviço e o valor dos pratos tradicionalmente oferecidos e, ao mesmo tempo, inovar as propostas através da elaboração e desenvolvimento de novas receitas e da originalidade das propostas visuais.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Elaboração de receitas de sobremesas
- Desenho e desenvolvimento de receitas
- Desenho do Menu
- Desenho da oferta de sobremesas
- Proposta estética de obras culinárias

RA3: Garantir a gestão adequada de pedidos, estabelecer funções e atribuir tarefas aos recursos, com base no agendamento de fluxo de trabalho e contingências.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Coordenação do pessoal de cozinha

Preparação de alimentos e de pratos

Desempenho e resultado da ADA (Área de Atividade – Resultados esperados)

RA1: Preparar as matérias-primas, dentro do prazo atribuído e com base no plano de trabalho recebido, selecionando, limpando e processando os alimentos e, quando necessário, armazenando-o.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Conservação de matérias-primas
- controlo de matérias-primas
- Preparação preliminar de matérias-primas



RA2: Divisão e distribuição de alimentos em pratos ou bandejas, respeitando as regras padrão de preparação, tendo cozinhado os diferentes alimentos, aplicando os métodos de cozimento mais adequados e preparando os produtos semi-acabados necessários.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Preparação de pratos
- Cozinhar os alimentos (pratos e sobremesas)
- Preparação de produtos semi-acabados

RA3: Compor os pratos a serem apresentados ou travessas a serem exibidas num *buffet*, seguindo um sentido artístico pessoal, usando diferentes componentes para fins decorativos (por exemplo, elementos do mesmo alimento ou elementos externos ao conteúdo do prato).

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Composição artística de pratos e travessas
- Decoração de pratos e travessas

RA4: Cuidar de equipamentos de cozinha e higiene de locais e do material operacional, de acordo com indicações recebidas e aplicação de procedimentos de auto-monitoração para a segurança alimentar.

Atividades realizadas em apoio ao desempenho:

- Aplicação de procedimentos de auto-monitoração para a segurança alimentar
- Verificar as condições do equipamento de cozinha
- Cuidar da higiene dos locais, dos equipamentos e do material operacional

3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional

Saúde

A saúde está a tornar-se cada vez mais importante para os consumidores, à medida que se tornam mais conscientes do impacto que os seus alimentos podem ter na sua saúde. A comida está a evoluir para atender às expectativas de saúde do consumidor, e a comida italiana é a solução perfeita para pessoas conscientes da saúde. Alergénicos e açúcar estão fora, e os pratos baseados na alimentação vegan reinam.

Conta-me uma História

A história por trás do que se come, de onde veio, como tem que ser o que é e até mesmo quem produziu. Cada região do país tem sua própria história; pequenos produtores que são os melhores no que fazem, através de grandes empresas que ainda estão orgulhosos dos seus produtos.

A Rebelião Come

Os Chefes jogam com as comidas e com as bebidas, procurando novas formas de nos surpreender. Como o nosso paladar muda, estas criações inovadoras misturam alimentos e bebidas amargas e ácidas para provocar excitação. Uma sobremesa já não é apenas para após o jantar, mas antes servida com um toque salgado.

Todas as coisas brilhantes e bonitas

A cor está a aparecer em todas as comidas e bebidas, de massas coloridas a *cocktails* brilhando no escuro e vinhos simultaneamente laranja e azul. Tudo começou com pasta de tinta de lula, preta como o carvão e brilhante, agora estamos vendo todas as cores do arco-íris, seja em listas ou numa só cor. Os pós são usados para dar a cor adicionada à bordadura



da massa: pó do pistachio polvilhado para dar um revestimento verde vibrante, pó roxo brilhante da beterraba usada como um revestimento subtil.

Cozinhando com Fogo

Assiste-se a uma tendência de cozinhar com fogo, para adicional sabor, nas cozinhas de todo o mundo. De vegetais carbonizados ingredientes quase queimados. Adicionando fumo, muda-se todo o prato; pickles picantes são usados para refrescar o paladar durante a refeição.

Estilo Familiar

Comer socialmente e compartilhar comida é extremamente popular e os restaurantes estão a reconhecer isso, servindo pratos de partilha ou refeições de estilo familiar. Pratos de aperitivos repletos de carnes curadas, queijos e legumes marinados são servidos com *focaccia* ou pães achatados, e que tal um copo de espumante ao lado? Grandes refeições em família para servir 2 ou mais pessoas, permite provar um pouco de cada prato.

Não apenas refeições, mas experiências

No geral, os clientes, especialmente os *millennials*, preferem gastar seu dinheiro numa experiência em vez de um simples bem ou serviço. Este fenómeno já em vigor continuará em 2019 e os restaurantes não serão excepção. Ao comer fora, as pessoas procuram uma boa refeição e uma experiência gastronómica imersiva.

3.3 Acrescentando novas ocupações

Blogger de Alimentos

Quantas vezes se consulta a Internet antes de preparar um novo prato, comprar um vinho ou descobrir as melhores propostas do lugar durante uma viagem? Em qualquer um desses casos, os *blogs* dedicados à comida e vinho são uma fonte inestimável de informação, conselhos, sugestões e "deve fazer". Por esta razão, *bloggers* de alimentos estão entre os profissionais mais procurados para impulsionar as atividades na fase de *start-up* e promover restaurantes e/ou bares. A paixão por boa comida, combinada com competências culinárias e redação na Web são pré-requisitos essenciais para o sucesso como um *Food Blogger*.

Escanção 2.0

O Escanção 2.0 é o clássico escanção, a quem se acrescentam competências digitais: não só é solicitado que corresponda o melhor vinho a um prato específico, mas também à gestão da carta de vinhos e, em alguns casos, à promoção de produtos de vinho. O Escanção 2.0, portanto, é uma figura completa, contemporânea e técnica, com excelentes competências de marketing, gestão e de comunicação.

Chefe de Pastelaria

Entre as personalidades ligadas ao setor de *catering*, o chefe de pastelaria continua a ser uma das figuras profissionais mais solicitadas em Itália e no exterior: chefe de pastelaria de laboratório, confeitiro ou padeiro num restaurante, esta é uma atividade que permite excelentes ganhos e elevada especialização. De *designers* de bolos a mestres de chocolate, de especialistas em doces veganos a fabricantes profissionais de sorvete: as competências necessárias são a criatividade, a técnica e a precisão.

Sushman

O Sushi está muito disseminado na Europa. A presença de um perito em sushi está a ser crescentemente requisitado, não só em restaurantes Japoneses e *sushi-bars*, mas também em atividades de *catering* ou para barcos de cruzeiro. A rapidez, a estética, a atenção ao detalhe e a técnica impecável: existem tantos pratos nesta área, cuja preparação exige segurança e higiene, simultaneamente dos mais simples e arriscados, da cozinha Japonesa.



Chefe Pessoal

“*Chef at home*”: um auto-emprego que escapa da dinâmica stressante das cozinhas de restaurantes. O chefe de casa pratica a sua profissão em casas particulares, locais de luxo ou embaixadas. Trabalha com seu próprio equipamento de cozinha e é apoiado, em geral, por uma equipa de colaboradores. A satisfação e a independência são as principais notas positivas desta profissão.

Inovador de Alimentos

O mundo da comida está em constante evolução: não faltam inovadores alimentares no mundo que trabalhem na criação de novos produtos e novas experiências gastronómicas.

4. Desafios para o Ensino Superior centrado no trabalho e na ALV

Formação em Ambiente de Trabalho (WBL) no Ensino Superior e a ALV

A retenção é um problema em Itália, uma vez que quase dois terços dos estudantes (ou seja, o dobro da média da OCDE), abandonam os estudos sem completar a sua formação e os jovens estudantes italianos tendem a progredir lentamente nos seus estudos e quase 2/3 dos licenciados excedem o tempo normal de conclusão dos cursos. Em Itália, os programas de Ensino Superior são em grande parte determinados pelo Ministério da Educação e, portanto, não são adaptados às necessidades de estudantes individuais, embora uma certa quantidade de escolha possa ser exercida através de um plano de estudo individual. Uma crítica frequente é, portanto, que pouco é feito para incentivar a auto-expressão e desenvolvimento pessoal e os métodos educacionais são muitas vezes considerados excessivamente didáticos e não respondem à mudança.

As universidades têm autonomia no planeamento dos cursos, já que cada universidade estabelece o título, objetivos, estrutura geral, créditos e procedimentos de avaliação. Os objetivos comuns e os critérios gerais são, no entanto, definidos a nível do governo nacional e regional para todos os cursos.

Parece que os climas de emprego e educação em Itália ainda não são propícios para os programas de WBL. A elevada taxa de falha dos estudantes e a fraca taxa de retenção nas Instituições de Ensino Superior (IES) funcionam como uma barreira ao desenvolvimento desses programas. Isto é causado pela abordagem específica para a aprendizagem e ensino das IES italianas, que não promove tais modos de aprendizagem. Isto terá de ser superado para que os programas WBL sejam viáveis em larga escala em Itália.

De um modo geral, existem duas formas principais de sistema duplo em Itália:

1. Decreto Legislativo no. 107/2015 – «Alternância Escola-Trabalho»
2. Decreto Legislativo no. 81/2015 – Aprendizagem

Quanto à “Alternância Escola-Trabalho” foi introduzida com o propósito de melhorar as competências dos jovens, relacionadas com o trabalho. Inicia-se com um acordo entre a escola e as empresas; os jovens concorrentes são estudantes, não-empregados, e a escola é responsável por todo o processo de ensino. It starts with an agreement between school and companies; young applicants are students, not employees, and the school is responsible for the entire learning process. O Decreto Legislativo nº 107/2015 reformou a alternância escola-trabalho no Ensino secundário, tornando-o obrigatório.

De forma diferente, a “Aprendizagem” é um contrato de trabalho e formação, com uma legislação de suporte específica; localiza-se sobretudo no mercado de trabalho, com ligações limitadas com o sistema de ensino.

Os aprendizes italianos são trabalhadores pagos, que participam em experiências/cursos de formação de modo a adquirir diferentes tipos de qualificações.



Grupo-alvo: jovens entre os 15 e 29 anos; pode durar até 3 anos, de acordo com a negociação coletiva de trabalho.

Em Itália, o Decreto Legislativo nº 81 de 2015 (http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf), define a aprendizagem como um contrato de trabalho com fins de formação. A regra prevê que o empregador é obrigado a assegurar a formação necessária para alcançar um grau ou qualificação profissional. O contrato de aprendizagem divide-se em 3 tipos: 1º nível, 2º nível e 3º nível. O 1º nível é semelhante ao sistema Dual Alemão. O 2º nível é o menos ligado ao sistema de educação.

Para fins desta pesquisa, apenas a “**Aprendizagem de 1º Nível**” é considerada.

Aprendizagem para a qualificação e grau profissional (art. 43, Decreto Legislativo nº 81/2015). Visa a aquisição de uma qualificação de 3 anos (também válida para completar o ensino obrigatório) ou grau profissional. Dirigida a jovens entre 15 e 25 anos e inclui uma formação em ambiente de trabalho e formação teórica em sala, fora da entidade.

O contrato de aprendizagem para a qualificação e grau profissional, prevê 500 horas de formação no 1º, 2º e 3º ano, e 400 horas no 4º ano. Por outro lado, a aprendizagem para o Ensino Secundário Superior prevê que no 2º ano, a duração total de formação em sala seja de 70% do total de horas e de 65% nos 3º, 4º e 5º anos.

No que respeita ao projeto CULINART, o programa de Ensino da aprendizagem para Ensino e Formação Técnica Superior (EFTS), é dividida em períodos: formação interna, que se realiza no local do empregador, e formação externa (420 horas), que se realiza na instituição de formação (636 horas).

-500 horas na escola

-300 horas formação na empresa

As restantes horas ao longo do ano, são horas de trabalho e os números exatos resultam da diferença entre as horas objeto do contrato de trabalho anual (por hipótese 1600) e as horas de formação (800).

5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders

5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP

Hoje em dia, a formação profissional está a assumir um papel estrategicamente crescent no seio do setor produtivo. Por outro lado, responde às necessidades expressas pelas empresas; responde às necessidades de formação dos jovens que pretendam adquirir competências para entrar no mercado de trabalho e dos trabalhadores que desejem manter-se atualizados e competitivos, condição estratégica e essencial para prevenir a sua saída do mercado de trabalho.

Globalmente falando, o papel das instituições de EFP é orientar os jovens a escolher o seu percurso, mas também acompanhar adultos na formação, mas sobretudo na transição para novos empregos, frequentemente como consequência de períodos de crise no emprego. Contudo, a identificação de percursos de qualificação, atualização e requalificação, especialização ou reconversão, funcionais para capitalizar talentos individuais, apenas é um processo efetivo se seriamente ancorado no conhecimento do mercado de trabalho e das necessidades profissionais expressas.

As instituições de formação consideram a confronto/contacto diário com as empresas um recurso decisivo para, por um lado, recuperar através da formação uma elevada correspondência entre as competências detidas e aquelas requeridas pelo Mercado e, por outro



lado, promover e mediar o encontro entre a procura e a oferta de trabalho, em resposta às necessidades de colocação, mas também de flexibilidade e conciliação, em sinergia com a rede de atores de âmbito institucional, económico e social.

5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders

O maior desafio no Ensino Superior e na ALV é assegurar que as qualificações obtidas são realmente valiosas para essas pessoas no Mercado de trabalho, e assim os empregadores possam empregar as pessoas com as competências que eles necessitam. Para alcançar isto, a cooperação entre as "partes Sociais" e "Instituições de formação Profissional" deve ser muito mais intensa e substancial. Estes 2 "mundos" (educação e mercado laboral), necessita de abordar e ultrapassar barreiras e entender que apenas uma abordagem conjunta proporcionará o que as pessoas realmente precisam e desejam. Um sistema de educação e formação mais flexível, com capacidade de resposta, é bom para os estudantes, para os empregadores, para a economia e para as comunidades que servem. Ajudará a equilibrar o Mercado de trabalho e assegurará que os indivíduos e empregadores adquiram as competências necessárias.

Uma das primeiras ferramentas para atingir esse objetivo é ter uma representação da procura real da força de trabalho. Nem sempre a estrutura do mercado de trabalho é claramente definida e, muitas vezes, a compreensão dos perfis pesquisados é mal interpretada entre as partes. A este respeito, as organizações que representam os interesses dos empregadores devem ser mais envolvidas e eficazes na recolha e transferência dos resultados para os prestadores de formação.

6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais

6.1 Pontos fortes

Presença de escolas particulares muito válida para a existência de professores experientes e chefes profissionais e a oportunidade de experimentar as inovações tecnológicas e não só.

Consciência do valor da tradição em relação aos produtos ligados ao território e espaço para a inovação, a partir de produtos tradicionais.

Do ponto de vista económico, o setor está a crescer e também entra nas cadeias de fornecimento de outros setores e nas cadeias de fornecimento das matérias-primas utilizadas.

6.2 Pontos fracos

Na Itália, os institutos profissionais são muito pouco qualificados. Este tipo de escola é escolhido por aqueles que não têm um bom desempenho académico, portanto, também a motivação pessoal para o papel, um elemento-chave para esta profissão, não é um elemento de avaliação e escolha na fase de orientação no ensino médio inferior.

A formação no sector não é de boa qualidade. As Escolas hoteleiras não preparam bem os alunos, não tanto do ponto de vista técnico, mas do ponto de vista das *soft skills*, que são essenciais para esta função. Há também uma fraqueza a nível dos formadores das matérias técnicas, pois eles não estão preparados para inovações e têm pouca experiência profissional nas disciplinas que ensinam.

Os institutos de formação do setor estão atrasados em relação às evoluções, proporcionadas pelas tecnologias que influenciam os tempos, a qualidade do produto e a recuperação de custos.

A componente prática é insuficiente. A legislação italiana que rege estágios é rigorosa no que diz respeito ao horário de trabalho e os restauradores não estão dispostos a gerir com rigidez.



A formação do sector deve também conduzir a qualificações de um nível superior do EQF, possivelmente também de nível universitário.

7. Resumo de resultados e conclusões

A qualificação existente em Operador de Produção de Refeições refere-se ao perfil de Cozinheiro. Não inclui a pesquisa de novos pratos usando matéria-prima peculiar do território.

Uma das principais conclusões desta pesquisa, é que a nível Regional, não existe nenhuma qualificação referida ao perfil de "Chefe", entendido como especialista que trabalha em restaurantes galardoados (com "estrelas"), com competências de gestão e com capacidade de inventar/pesquisar novos pratos, usando para tal, matérias-primas peculiares do território.

As Escolas existentes em "Alta Cozinha", cujos professores são Chefes famosos, são muito caras e encaminhadas para a única qualificação existentes de Operador de Produção de Refeições, EQF nível 4, que é o nível do Operador. Os resultados de aprendizagem devem ser encaminhados para um nível EQF superior, de Técnico/Gerente médio, desde que essas escolas treinam "Chefs Starred" (Chefes com Estrela).

Com vista a pensar numa qualificação de Chefe-Executivo, que possa responder à evolução do setor e que possa cobrir as lacunas identificadas, estão previstas duas possibilidades:

- Apresentar às Autoridades Regionais, um novo nível 5 ou 6 da Qualificação CULINART;
- Avaliar com a Autoridade Regional de Emilia Romagna, a possibilidade de adotar o conteúdo de Qualificação CULINART para um curso de pós-graduação de 2 anos de duração, levando ao nível EQF 5.

Referências

Università di Parma, Dipartimento di Scienze degli alimenti

Assessore all'Agricoltura Regione Emilia-Romagna

Associazione Chef to Chef

Fondazione FICO

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

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

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



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades PORTUGAL



CONTEÚDOS:

1. Introdução	101
1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional	101
2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chefe executivo	104
2.1 A oferta formativa	104
2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores	105
2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais de trabalho	106
3. Ocupações em artes culinárias	106
3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais	106
3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional	108
3.3 Acrescentando novas ocupações	109
4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV	109
5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders	111
5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP	111
5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders	111
6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais	112
6.1 Pontos fortes	112
6.2 Pontos fracos	112
7. Resumo de resultados e conclusões	112
Referências	112



1. Introdução

1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional

O Sistema Português de EFP tem-se alterado significativamente nas 2 últimas décadas. Tem-se tornado mais maduro e, globalmente, mais próximo do Mercado de trabalho. O Sistema de EFP baseia-se nos princípios de aprendizagem ao longo da vida e inclui cursos específicos para jovens e adultos.

Em Portugal, a Educação e Formação Profissional (EFP) está sob a responsabilidade do Ministério da Educação (responsável pela educação geral não-superior) e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (responsável pela formação profissional contínua). O Ensino Superior é da responsabilidade do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Finalmente, a educação e formação de adultos é uma responsabilidade conjunta do Ministério da Educação e da Ciência.

A rede de escolas públicas organiza-se em agrupamentos, compostos de escolas que asseguram todos os níveis educativos (desde a pré-escola ao ensino secundário).

O Sistema Nacional de Qualificação (SNQ), reorganizou a EFP num único sistema de acordo com as responsabilidades das autoridades de educação e emprego.

A Educação e Formação Profissional são possíveis a diferentes níveis:

- a) Ao nível básico, secundário e programas de EFP (CEF, ISCED-P 254; EQF 2), que são baseados na escola, dirigidos a pessoas com mais de 15 anos, com o ciclo de educação básica completo ou que estejam em risco de abandono escolar precoce;
- b) Ao nível Secundário, todos os programas levam a uma dupla certificação (certificado de Ensino Secundário e qualificação EFP), conduzindo ao mercado de trabalho ou a estudos adicionais, incluindo o ensino superior (ISCED-P 354, EQF 4);
- c) Ao nível pós-Secundário, os programas de EFP combinam o ensino geral, a formação em ciências e tecnologia com a Prática em Ambiente de Trabalho (WBL) (CET, ISCED-P 454; EQF 5).

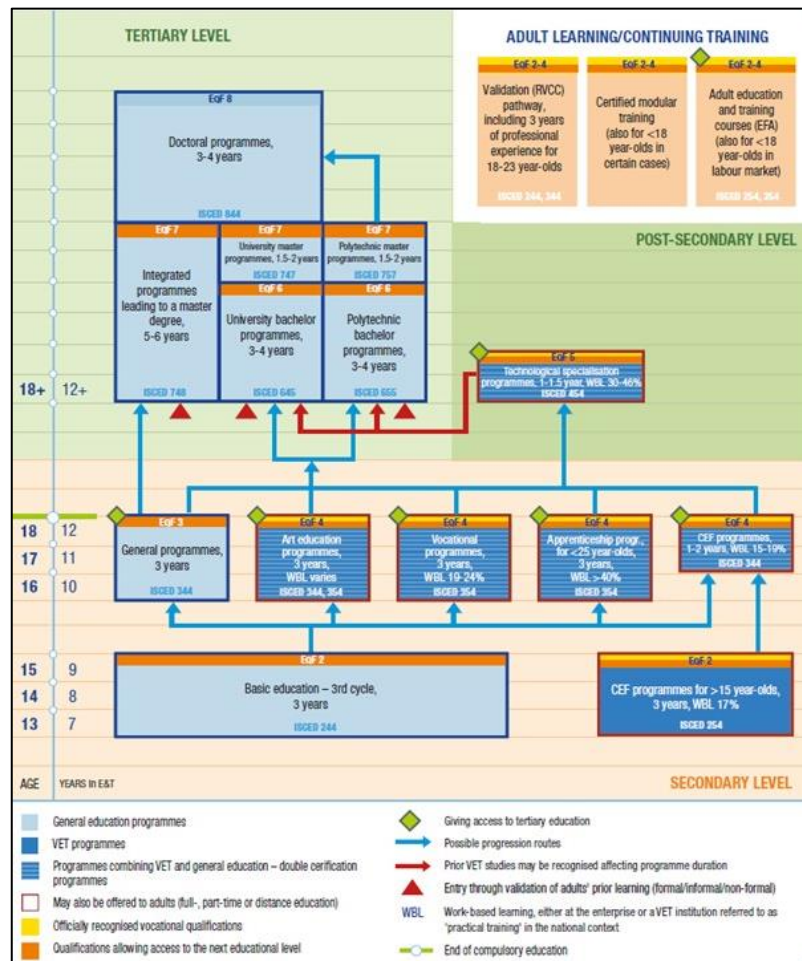


Figura 1 – Sistema EFP em Portugal (Fonte: CEFEDOP Portugal).

Considerando a educação e formação de adultos, há também o Programa QUALIFICA, concebido para adultos, com o objetivo de melhorar a sua educação e formação e empregabilidade individual. Este programa está baseado numa estratégia de qualificação, envolvendo opções de Ensino e formação, bem como um leque de instrumentos que promovem a qualificação de adultos e uma rede alargada de provedores.

Em 2017 foi implementado o Sistema Nacional de Créditos para a Educação e a Formação Profissional, que permite que sejam atribuídos às qualificações do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e a outros cursos de formação certificados, desde que estejam registados no Sistema de Informação e Gestão da Educação e Formação Profissional (SIGO). Este sistema incorpora os princípios do Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional (ECVET).

Ensino Secundário

O Ensino secundário oferece aos alunos um percurso que procura responder aos interesses vocacionais, permitindo completar o Ensino obrigatório e entrar no Mercado de trabalho e/ou prosseguir os estudos, nomeadamente ao nível do Ensino superior.

A oferta de ensino secundário inclui:

- Cursos de Científico-Humanísticos;
- Cursos de Formação Profissional;
- Cursos Artísticos Especializados;



- Cursos programáticos específicos;
- Cursos de Certificação Dual, designados por Cursos de Educação e Formação (CEF), para concluir a escolaridade obrigatória e ajudar os estudantes a entrar no mercado de trabalho.

Os cursos CEF são uma oportunidade para concluir a escolaridade obrigatória através de um curso flexível e ajustado, que responde aos interesses dos estudantes, seja para prosseguir estudos posteriores ou para obter uma formação específica que o qualifique para o mercado de trabalho.

Todos estes cursos permitem adquirir conhecimentos e competências, atribuindo-lhes um certificado de 12º ano, e no caso dos cursos de Certificação Dual, uma qualificação profissional de nível 4.

Ensino pós-Secundário Não Superior

Um dos objetivos do Ensino pós-Secundário Não Superior é expandir os cursos de especialização tecnológica, oferecendo formação de alto nível.

Os Cursos de Especialização Tecnológica (CET) oferecem percursos de formação especializada em diferentes áreas tecnológicas. Isto deve ajudar os formandos a entrar no Mercado de trabalho or prosseguir estudos no ensino superior. Pode atribuir créditos em cursos do Ensino superior escolhido pelos alunos. Permite a obtenção do nível 5 de qualificação.

A criação e implementação dos CET é da responsabilidade do ministério correspondente, sob proposta da instituição de formação, após a consulta à Comissão Técnica de Formação Tecnológica Pós-Secundária.

Estes cursos destinam-se pessoas que:

- Tenham mais de 18 anos de idade;
- Tenham terminado com sucesso o Ensino secundário ou equivalente;
- Detenham uma qualificação de nível 4 (QNQ);
- Tenham o 10º ou 11º anos, mas não tenham finalizado o 12º ano;
- Detenham um certificado de especialização tecnológica ou um grau de ensino superior e desejam reciclar a sua formação.

A duração é normalmente entre 1 ano e 1,5 anos, correspondendo entre 60 a 90 unidades de crédito (ECTS). As componentes de formação geral, científica e tecnológica, têm uma duração entre 840 e 1.020 horas. A WBL pode durar entre 360 e 720 horas.

As instituições que podem atuar a este nível são:

- Escolas Públicas, Privadas ou Cooperativas;
- Centros de Formação Profissional do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP);
- Outras instituições de Ensino acreditadas (ex. Escolas tecnológicas sob a tutela do Ministério da Economia).

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 42/2014, de 18 de março, foi criado e regulamentado um ciclo curto de educação no Ensino superior, que não confere graus académicos (Curso Técnico Superior Profissional – CTESP), com efeitos a partir do ano letivo 2014/2015, e a oferta de CET foi gradualmente encerrando nas instituições de Ensino Superior.



2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chefe executivo

2.1 A oferta formativa

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

Fonte: Projeto Culinary (Presentation_PORTUGAL_P7+P9.ppt)

QUALIFICAÇÃO: COZINHEIRO (nível 2 CNQ)

DESCRIÇÃO GERAL: Organiza, prepara, cozinha e embala alimentos, respeitando os padrões de higiene e segurança, em unidades de produção, presta serviço de *catering* em estabelecimentos e receções, integrados ou não em hotéis, de modo a garantir a qualidade do serviço e a satisfação do cliente.

QUALIFICAÇÃO: EMPREGADO DE BAR/RESTAURANTE (nível 2 CNQ)

DESCRIÇÃO GERAL: Organiza, prepara e executa serviço de bar/restaurant, respeitando os padrões de higiene e segurança, em estabelecimentos de *catering* e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras, em cooperação com os outros elementos da equipa, de modo a assegurar a qualidade do serviço e a satisfação dos clientes.

QUALIFICAÇÃO: TÉCNICO DE BAR/RESTAURANTE (nível 4 CNQ)

DESCRIÇÃO GERAL: Planeia, coordena e executa o serviço de bar e restaurant, respeitando os padrões de higiene e segurança em estabelecimentos de *catering* e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras, tendo em vista garantir a qualidade do serviço e a satisfação do cliente.

QUALIFICAÇÃO: TÉCNICO DE PADARIA/PASTELARIA (nível 4 CNQ)

DESCRIÇÃO GERAL: Planeia, coordena e executa atividades de produção de padaria/pastelaria, respeitando os padrões de higiene e segurança, em unidades de produção ou em estabelecimentos de comida e bebida, integrados ou não em unidades hoteleiras.



QUALIFICAÇÃO: TÉCNICO DE COZINHA/PASTELARIA (nível 4 CNQ)

DESCRIÇÃO GERAL: Planeia, coordena e executa atividades de cozinha e pastelaria, respeitando os padrões de higiene e segurança, em estabelecimentos de *catering* e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras, garantindo a qualidade do serviço e a satisfação do cliente.

ESCOLAS DE TURISMO EM PORTUGAL

As Escolas de Turismo de Portugal têm programas curriculares adaptados às necessidades do mercado. Estes cursos estão planeados para munir os alunos com uma sólida preparação técnica que lhes concederá uma rápida colocação no mercado.

Os cursos definidos dão uma grande ênfase na rápida empregabilidade dos alunos e também preparam aqueles que desejam iniciar seu próprio negócio ou matricular-se num curso universitário. Para entrar no curso, os alunos podem ter o nível 2, 3 ou 4.

Escola de Hotelaria e Turismo – Algarve

Escola de Hotelaria e Turismo – Lamego

Escola de Hotelaria e Turismo – Lisboa

Escola de Hotelaria e Turismo – Porto

Escola de Hotelaria e Turismo - Viana do Castelo

Escola de Hotelaria e Turismo – Coimbra

Escola de Hotelaria e Turismo – Estoril

Escola de Hotelaria e Turismo – Portalegre

Escola de Hotelaria e Turismo – Setúbal

Escola de Hotelaria e Turismo - Vila Real de Santo António

Em 2018, de acordo com a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (DGEsTE - <https://www.dgeste.mec.pt>), existiam 28 escolas que iniciaram cursos em artes culinárias na região do Grande Porto, em cursos profissionais:

23 cursos – Técnico de Bar/Restaurante

17 courses – Técnico de Cozinha/Pastelaria

2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores

- Quanto à posição de Cozinheiro/Chefe, 57% concluiu que a posição é ocupada por trabalhadores suficientemente qualificados, mas há carência de Cozinheiros/Chefes qualificados.
- Em termos de empregabilidade, os candidatos a Chefe, de acordo com 65% dos inquiridos do setor do *catering* no Focus Group, são selecionados com base em testes práticos às suas competências.
- Acerca da duração da formação em cozinha do Chefe, 47% considera que o Ensino em ambiente de trabalho (estágios), durante vários anos e uma formação a tempo-inteiro no Ensino secundário (3-4 anos) é o ideal, e 22% das respostas entende que cursos especializados de curta duração (até vários meses de duração), são o modelo idela de formação.



- 57% das respostas (64% no grupo específico de gestores de restaurantes), referiu que o nível de educação e formação mais apropriado para a posição de “Chefe” é a formação Profissional na área de Cozinha, seguido por 17% que entende ser a Ensino Secundário em Turismo (incluindo o nível de Cozinheiro), e numa percentagem menor, o ensino superior.
- 47% dos participantes consideram que as exigências empresariais para as artes culinárias estão parcialmente em linha com as qualificações existentes e 39% acreditam que estão totalmente em linha com as qualificações existentes.
- Os empregadores precisam de pessoas que se manifestem:
 - o Experiência profissional/competências/conhecimento
 - o Ambição
 - o Responsabilidade
 - o Esforço
 - o Criatividade
 - o Trabalhar por objetivos
 - o Autonomia

2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais de trabalho

Bastante relevante é a opinião de 91% dos empreendedores entrevistados, que consideram muito importante que os funcionários tenham outros tipos de competências profissionais (além da culinária), para lidar com a culinária de alto nível. Estas devem ser asseguradas para que os profissionais sejam plenamente capazes:

- Alcançar metas,
- Alcançar e manter um maior nível de produtividade,
- Acompanhar as mudanças,
- Competências de aprendizagem e para a aprendizagem contínua,
- Melhorar as competências transversais,
- Incorporar inovação,
- Gerar consistência e sustentabilidade dos lucros.

3. Ocupações em artes culinárias

3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais

A Classificação Portuguesa de Profissões (CPP), estruturada e organizada, é uma ferramenta fundamental para as estatísticas sobre profissões, em termos de observação, análise, consolidação de séries, comparação internacional e coordenação da técnica estatística. Embora o CPP seja principalmente para fins estatísticos, a sua aplicação em outros campos, como a definição de perfis profissionais, regulação e acreditação de profissões, também tem uma ampla utilização. De acordo com esta publicação, podemos identificar algumas profissões existentes associadas à área de cozinha e restauração, tais como:

1412 Diretor e Gerente de Restaurante (restaurantes e similares)

1412.0

Reúne as tarefas e funções de diretor e gerente de restaurantes, que consistem em:

- Planear o menu, em colaboração com o Chefe e com o Cozinheiro.
- Manter o registo dos níveis de *stocks* e das transações financeiras.
- Garantir que a sala de jantar, a cozinha e a despensa respeitam as regras de higiene e estão perfeitamente limpas, funcionais e com apeto agradável.



- Falar com os clients, para avaliar o seu nível de satisfação acerca das refeições e do serviço.
- Selecionar e estabelecer horários de trabalho, criar e supervisionar os funcionários/empregados do restaurante e pessoal da cozinha.
- Efetuar as reservas, receber os clients e ajudar na execução dos pedidos.
- Negociar acordos com clients e fornecedores.
- Assegurar o cumprimento das regras de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

Inclui, nomeadamente, gerente de um estabelecimento de café, restaurante ou fornecedor de refeições (*catering*).

3434 Chefe de Cozinha

3434.0

Compreende as tarefas e funções do Chefe de Cozinha que consistem, especificamente, em:

- Planear e desenvolver receitas e menus, calcular custos, comprar os alimentos, monitorizar a qualidade dos pratos nas fases de preparação e apresentação.
- Discutir a ordem de preparação das refeições, com gestores, dietistas, pessoal de cozinha e de mesa.
- Dar instruções, supervisionar e controlar a atividade dos cozinheiros e outros trabalhadores envolvidos na preparação, confeção e apresentação das refeições.
- Inspeccionar os fornecimentos, equipamentos e áreas de trabalho, a fim de garantir que estão de acordo com as regras estabelecidas.
- Preparar, condimentar e cozinhar pratos especiais e complexos.
- Explicar e aplicar as regras de higiene e segurança alimentar.

Inclui, nomeadamente, pessoa encarregada do refeitório.

512 Cozinheiro

5120

5120.0

Compreende as tarefas e funções do cozinheiro que consistem, particularmente, em:

- Planear, preparar e cozinhar pratos, baseados em receitas ou sob instruções do Chefe de Cozinha, em hotéis, restaurantes ou outros locais.
- Planear e coordenar o trabalho do assistente/ajudante de cozinha.
- Verificar a qualidade dos alimentos.
- Regular a temperatura dos fornos, grelhadores e outros equipamentos de cozinha.
- Inspeccionar e executar a limpeza da cozinha e dos seus equipamentos, para cumprimentos das regras de higiene e segurança.

Inclui, nomeadamente, preparador de refeições pré-cozinhadas.

5131 Empregado de Mesa

5131.0

Compreende as tarefas e funções de empregado de mesa, que consistem, particularmente, em:

- Colocar corretamente toalhas de mesa, pratos, guardanapos, copos e talheres.
- Receber os clientes, apresentar o menu e a lista de bebidas.
- Aconselhar na escolha de pratos e bebidas.
- Anotar as escolhas dos clientes e transmiti-las à cozinha ou bar.
- Servir pratos e bebidas, pratos limpos, trazer louças e talheres para a cozinha.



- Apresentar contas, receber pagamentos e operar os terminais de venda e caixas registadoras.

Inclui, em particular, chefe de mesa e profissionais especializados em vinhos.

5132 Empregado de Bar (Barman)

5132.0

Compreende as tarefas e funções de empregado de bar, que consistem, particularmente, em:

- Register os pedidos de clientes de balcão ou das mesas.
- Preparar e servir bebidas alcoólicas ou não alcoólicas em bares.
- Lavar os copos usados e limpar as áreas e equipamentos do serviço de bar.
- Receber os pagamentos e operar com as caixas registadoras.
- Apoiar a recarga/fornecimento do bar (bebidas, copos, etc.).
- Verificar a idade dos clientes, para não fornecer bebidas alcoólicas a menores.
- Tomar medidas para evitar problemas que surjam do consumo excessivo de bebidas alcoólicas.
- Misturar os ingredientes para a elaboração de cocktails e outras bebidas.
- Servir pequenas refeições ao cliente de bar.

9411 Preparador de Refeições Rápidas

9411.0

Compreende as tarefas e funções de preparador de refeições rápidas, que consistem, em particular:

- Preparar refeições simples ou pré-cozinhadas (sandes, pizzas, saladas, etc.) e bebidas.
- Lavar, cortar, pesar e misturar alimentos para cozinhar.
- Operar com o equipamento de cozinha (grelhador, fritadeira, etc.).
- Re-aquecer refeições pré-cozinhada.
- Limpar os espaços e utensílios de cozinha.
- Registrar pedidos, servir refeições e bebidas.
- Manter as áreas de trabalho de acordo com os padrões de higiene, saúde e segurança.
- Garantir que a refeições prontas respeitam os padrões de qualidade.

9412 Ajudante de Cozinha

9412.0

Compreende os deveres e funções do ajudante de cozinha, particularmente de:

- Lavar, cortar e limpar os alimentos de acordo com as instruções do Chefe ou Cozinheiro.
- Preparar as guarnições dos pratos.
- Limpar os espaços da cozinha, de preparação e de refeições.
- Lavar e limpar louças, copos e talheres.
- Desembrulhar, verificar e armazenar ingredientes nos frigoríficos, nas despensas, etc.

Inclui, em particular, o mordomo.

3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional

As tendências seguem, de certo modo, outras procuras sociais na Europa e no mundo, tais como a cozinha gourmet, o uso de produtos biológicos e a promoção de alimentação saudável.

Acerca disto, há algumas preocupações e pedidos/desejos:



Ingredientes de Origem Local

A comida local é mais fresca e sustentável (conceito de "Quilómetro Zero"), e dá aos clientes conscienciosos a capacidade de verificar as suas fontes de alimentação em primeira mão.

Opções Vegetarianas e Vegan

Plantas e grãos versáteis têm-se movimentado em círculos gastronómicos há anos e parece que isso não vai mudar tão cedo. À medida que mais comensais procuram ingredientes que não causaram nenhum sofrimento animal, os menus sem carne estão a ser cada vez mais práticos. Além disso, as refeições à base de plantas são quase sempre mais baratas de preparar, e é importante acomodar veganos e vegetarianos, em todos os tipos de ofertas e locais de alimentação.

Refeições Saudáveis para Crianças

A obesidade das crianças tem sido um tema quente entre pediatras, nutricionistas, educadores e legisladores. É por isso que mais chefs estão intensificando esforços para fazer parte da solução e não do problema, e os restaurantes estão a responder a essa procura dos pais por opções de alimentação infantil mais saudáveis.

3.3 Acrescentando novas ocupações

Um dos desafios que a sociedade enfrenta hoje em dia, está diretamente relacionado com as competências digitais, sistemas de TIC e automação de processos. De facto, o inquérito Europeu sobre competências e empregos da Cedefop, revelou que cerca de 43% dos trabalhadores adultos da UE tiveram recentemente novas tecnologias no trabalho, como a introdução de máquinas e sistemas de TIC e cerca de sete em cada dez trabalhadores da EU requerem competências digitais moderadas para fazer o seu trabalho.

Há preocupações quanto à rápida evolução dos "fenómenos", como a digitalização dos mercados, a Internet das Coisas, a robótica e a Inteligência Artificial, devido à potencial perturbação dos mercados de trabalho da UE, incluindo o risco de perda de postos de trabalho.

Mas, o progresso tecnológico também está a proporcionar oportunidades para uma transformação acentuada na maioria dos empregos e modelos de negócios, incluindo uma crescente dependência do trabalho de plataformas independentes ou *online*, melhorando a antecipação de competências e capacidades de correspondência e diagnósticos melhorados com a ajuda de Big Data e tomada de decisão algorítmica.

Assim, existem algumas possíveis anotações sobre possíveis evoluções e novas ocupações:

- Melhorar o contato entre chefes e os alimentos/comida (conceitos de "mão na terra" ou "da terra à mesa");
- Novas profissões diretamente relacionadas com produtos ("consultor de produtos"), cultura ("historiador da gastronomia") ou TIC ("impressora de alimentos 3D" ou "programadores de IA").

4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV

Comumente, mas infelizmente, a sociedade considera a FP como uma segunda opção ("se nada mais funciona...") e também a EFP tradicional no nível secundário superior (EQF 3-4) está sob uma pressão considerável (a participação parece estar a decair).

No entanto, a educação e a formação orientadas a nível profissional estão a expandir-se e são, cada vez mais, ministradas por instituições fora do setor de EFP tradicional

- A níveis superiores (EQF 5 e superior)
- Por organizações e empresas do setor privado, em setores e a nível nacional e internacional.

O Ensino superior com foco no trabalho e a ALV têm de lidar com alguns desafios:

- Decréscimo da população jovem.



- Necessidade de melhorar a correspondência da oferta de competências com a procura de competências.
- O ritmo da mudança tecnológica significa que os sistemas de competências têm de ser flexíveis na resposta ao surgimento de novas competências/novos padrões profissionais.
- A mudança tecnológica coloca uma pressão considerável sobre os provedores.
- Questões financeiras (alguns deles relacionados com o número de estudantes por turma).

Por outro lado, a intenção política nacional de melhorar a EFP, incorporando essa formação (nível 4), em clusters escolares permite a criação de uma maior oferta de formação, que dê resposta local aos alunos e, de certa forma, melhore a imagem associada à EFP.

VET in the early 1990s compared with today

	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: *The changing nature and role of European vocational education and training (VET)*

Outras preceções relevantes são:

- No Sistema Português de Ensino e formação profissional, as Instituições de Ensino Superior (IES), têm um elevado nível de autonomia.
- Há a pereceção global acerca da importância da flexibilidade no Sistema de formação ou uma alternativa ao peso excessivo do modelo escolar.

Provavelmente comum a outras regiões e países Europeus, há algumas diretrizes e orientações explícitas que exigem atenção. Nomeadamente as seguintes:

- Os desenvolvimentos demográficos exigirão cada vez mais uma reorientação dos sistemas para a aprendizagem ao longo da vida, potencialmente obscurecendo ainda



mais a distinção entre a EFP inicial e contínua. A reorientação dos sistemas também pode exigir uma reflexão do conteúdo e do perfil dos programas e qualificações de EFP; por exemplo, dando mais espaço às competências gerais e transversais.

- A formação do tipo "Aprendizagem" tem sido crescentemente reconhecida como crítica para o futuro da EFP. As Aprendizagens (e as formações em ambiente de trabalho, em geral), são vistas como particularmente eficazes na ligação da formação às necessidades do mercado de trabalho. Este formato de ensino é também visto como essencial para desenvolver competências relevantes no mercado de trabalho, no qual o conhecimento teórico é aplicado a situações concretas. Expandir o uso de formação em ambiente de trabalho no Ensino Superior, poderia levar ao fortalecimento desta abordagem.
- Intensificar os esforços para aumentar a participação da indústria/empregadores na EFP para que os alunos tenham acesso às tecnologias mais recentes (ou seja, para aqueles que normalmente não estão disponíveis em escolas profissionais devido de seu custo).
- A EFP ao nível pós-secundário e de Ensino Superior estão a ser mais difundidas, tornando-o possível para candidatos do Ensino Profissional secundário, continuarem a sua educação a níveis superiores (seja dentro da EFP tradicional ou não).
- Em parte, como reflexo da mudança para sistemas orientados para competências, observa-se uma reconfiguração do diálogo entre a indústria e o sistema de EFP na especificação de competências e currículos. Isto é refletido, às vezes, em dar mais palavra aos empregadores sobre os conteúdos da EFP.

A introdução de quadros de qualificação na última década aumentou a visibilidade da EFP, incluindo a EFP em níveis mais elevados (níveis EQF 5-8).

5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders

5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP

- É reconhecida a necessidade de fortalecer a relação entre as empresas locais e as instituições de formação e os organismos governativos com competências na formação.
- Há uma perceção global acerca da flexibilidade do Sistema formativo e a alternativa com o peso excessivo do modelo escolar.
- Há o desejo de diversificar os espaços e tipos de formação, em detrimento do binómio centro de formação-estágio, favorecendo a mobilização de recursos para formação online e à distância, mas também uma maior presença de *Massive Open Online Courses* (MOOC), e-learning, programa ERASMUS+, residências artísticas, etc.
- As estratégias das Escolas de Formação Profissional que originaram bons resultados eram baseadas numa abordagem integrada, mobilizando e utilizando recursos internos e externos, tendo um esforço especial na criação de um grau de proximidade entre os estudantes, a escola e as famílias, permitindo um relacionamento contínuo e o desenvolvimento de competências sócio-emocionais que encorajam o crescimento pessoal e o prazer de frequentar a escola.

5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders

- As partes interessadas (stakeholders) locais e regionais são cruciais para a identificação das tendências e necessidades profissionais.
- Face às mudanças sociais e profissionais, é importante introduzir na formação a dimensão da incerteza e da antecipação para a progressão da própria profissão, mas também associar a formação com as questões prioritárias da vida de cada formando.



6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais

6.1 Pontos fortes

- Já existe uma boa oferta formativa (certificada pela ANQEP), no campo das profissões de culinária / cozinha, que pode ser considerada bem ajustada às necessidades reais e à oferta de técnicos com essa formação específica;
- Os participantes dos Focus Groups reconhecem a existência de programas de educação e formação profissional, que oferecem qualificações para a profissão de Chefe (52% para o ensino médio e superior e 43% para o ensino médio).
- Alta taxa de empregabilidade de profissionais em artes culinárias e alta componente prática em sua formação.

6.2 Pontos fracos

- Portugal enfrenta uma perda significativa de formandos e estudantes em todos os tipos de entidades de formação, seja para a abertura de novos cursos de formação em escolas secundárias públicas ou centros de formação privados/escolas, ou pela própria redução global dos estudantes;
- Algumas entidades de formação não consideram essencial a criação, neste quadro (artes culinárias), de novas ofertas de formação local.

7. Resumo de resultados e conclusões

- O sistema educativo português é muito centralizado em termos de organização e financiamento, embora as escolas de ensino pré-escolar, básico e secundário tenham alguma autonomia, nomeadamente a nível pedagógico.
- Reconhece-se a importância de ter um maior número de experiências de formação, em vez de maiores conteúdos.
- Investir em vias de formação e atividades mais baseadas nos recursos endógenos, que podem depois representar uma oferta distinta.
- Assegurar um conhecimento mais amplo e profundo sobre a origem desses produtos endógenos, o seu acondicionamento e transformação.
- Considera-se importante a atração e o envolvimento dos formandos, com base em valores como: paixão, atitude, autoconfiança, sentido de progresso e co-responsabilidade.
- Também é relevante a distinção clara entre os diferentes atores/papéis de formação: formadores, facilitadores e apresentadores/animadores.
- No que diz respeito à diferença entre a oferta de educação e a formação profissional nas artes culinárias e as competências exigidas pelas empresas do sector, 42% dos participantes dos Focus Groups consideram que existem deficiências, principalmente relacionadas com competências específicas (54%) e para a profissão em questão, em geral (38%).

Referências

- 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>



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



Educação e Formação Profissional Relatório de Avaliação de Necessidades Turquia



CONTEÚDOS:

1. Introdução	116
1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional	116
2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chef executivo	117
2.1 A oferta formativa	117
2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores	119
2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais de trabalho	122
3. Ocupações em artes culinárias	122
3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais	122
3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional	122
3.3 Acrescentando novas ocupações	123
4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV	124
4.1. O papel relevante da formação profissional dual	124
4.2. Desafios para a FP dual	124
4.2.1. Necessidades	124
4.2.2. Participação	125
4.2.3. Definir prioridades	125
4.2.4. Competências nucleares	125
4.2.5. Excelência na formação profissional dual	125
4.2.6. E-learning e metodologias flexíveis	125
4.2.7. A agilidade da formação profissional dual	125
4.2.8. Formação Profissional Dual e as PME	126
4.2.9. Tutores especializados	126
4.2.10. Formação contínua e plano de carreira	126
4.2.11. Os estudantes	126
5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders	126
5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP	126
5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders	127
6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais	127
6.1 Pontos fortes	127
6.2 Pontos fracos	127
7. Resumo de resultados e conclusões	128
Referências	129



1. Introdução

1.1 Algumas palavras sobre o sistema nacional de Educação e Formação Profissional

A nível nacional, os principais agentes na governança da EFP são o Ministério da Educação Nacional (MoNE), responsável pelas escolas superiores profissionais (a EFP pós-secundário está na alçada do Conselho do Ensino Superior); o Ministério do Trabalho e da Segurança Social (MoLSS); o Ministério do Desenvolvimento (MoD), e o Ministério da Ciência, Indústria e Tecnologia (MoSIT). O MoNE está envolvido em 6 de 7 competências da governação da EFP.

Na Turquia, a formação profissional formal ISCED 3, é oferecida em programas de 4 anos, em 62 áreas e 226 ramos, em instituições e escolas de EFP. O conselho da Educação Vocacional (CEV), oferece programas de aprendizagem em 31 campos e 152 ramos formativos. Um leque de instituições privadas também oferece formação profissional, não formal-social e cultural, para adultos que paguem a sua frequência. O 10º Plano de Desenvolvimento (2014-18) inclui planos para o desenvolvimento de EFP no Programa de Desenvolvimento de Competências Básicas e Profissionais. A visão para o Sistema de EFP assenta sobretudo no Documento de Estratégia de Educação Profissional e Técnica e Plano de Ação 2014-2018, preparado pelo MoNE em cooperação com outros ministérios e parceiros sociais, e que será implementado, monitorizado e avaliado em colaboração com os parceiros relevantes, sob coordenação do MoNE. A Estratégia de EFP é complementada pela Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida 2014-2018 (que se compromete a aumentar a participação na aprendizagem ao longo da vida para 8% até 2018 e 15% até 2023 e prevê um sistema integrado de monitorização e avaliação nos principais indicadores de desempenho) e pela Estratégia Nacional de Emprego (ENE).

Na Visão 2023, no 10º Plano de Desenvolvimento (2014-18) e no Plano de Médio-prazo 2013-15, existem mecanismos e normativas no quadro de destinatários e percursos para EFP e aprendizagem ao longo da vida. Este Quadro inclui a Estratégia de Educação Profissional e Técnica e Plano de Ação 2014-2018 do Ministério do Desenvolvimento, Ministério do Trabalho e Segurança Social e NGO's representativas das empresas. Centra-se em melhorar o Sistema de EFP através da flexibilidade, transparência, inovação e envolvimento de stakeholders, pelo que apoia o desenvolvimento económico e social, ligando as necessidades individuais às necessidades do mercado de trabalho. A estratégia enfatiza o acesso à EFP pela melhoria das capacidades e dos resultados de empregabilidade para os formados, com orientação profissional e um sistema de qualificações mais forte. Também dá atenção à gestão eficiente e à garantia de qualidade, e melhores sistemas de financiamento para as escolas e instituições. A implementação é da responsabilidade da Direção Geral para a Educação Profissional e Técnica (do MoNE).

Em 2006 foi estabelecida a AUTORIDADE DE QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS, com as seguintes funções e competências:

- Preparar os princípios do sistema nacional de qualificações profissionais, com base nas normas profissionais nacionais.
- Ter padrões ocupacionais preparados, para determinar os órgãos que devem preparar as normas ocupacionais.
- Validar os certificados de qualificação profissional detidos pelos estrangeiros que trabalham na Turquia.

A fim de melhorar ainda mais o ensino e a formação profissionais, que tem uma estrutura dinâmica na Turquia, alguns dos novos projectos importantes são os seguintes:

- Centros especializados de EFP para o Emprego - UMEM (Nacional) (2010-2015) (51 Milhões €)



- Operação para melhorar a qualidade do EFP - 1/2 (União Europeia) (2011-2015) (33 Milhões €)
- Aumento da taxa de escolaridade das meninas - 1/2 (União Europeia) (2013-2015) (16 Milhões €)
- O Projeto de Melhorar a Aprendizagem ao Longo da Vida (União Europeia) (2009-2011) (15 Milhões €)
- Movimento de aumentar oportunidades e melhorar tecnologias – FATIH (Nacional) (2010-2013)

O protocolo foi assinado e posto em prática em 23 de junho de 2010 para o projeto intitulado "Centros especializados de EFP para o Emprego - UMEM", preparados para melhorar a qualificação de nossa geração jovem, a fim de aumentar sua empregabilidade. O orçamento deste projeto de 5 anos é de quase 80 milhões de dólares.

Objetivo do Projeto UMEM:

- Fortalecer a infraestrutura tecnológica das 140 escolas técnicas e profissionais de nível secundário selecionadas de 81 províncias,
- Fornecer formação em ambiente de trabalho para os professores das escolas acima mencionadas, para determinar a procura por uma força de trabalho qualificada nas províncias, para oferecer formação em ambiente de trabalho e emprego a cerca de 1 milhão de formandos.

2. Requisitos de competências de um cozinheiro/chef executivo

2.1 A oferta formativa

O Sistema Nacional de Educação Turco tem duas partes principais:

(1) Educação Formal: (educação regular oferecida em escolas oficiais)

- ✓ Ensino Pré-escolar
- ✓ Ensino Primário
- ✓ Ensino Secundário
- ✓ Ensino Superior

(2) Educação Não-formal: (todas as atividades educacionais e de formação organizadas além ou exceto da formação formal)

- ✓ Formação Pública
- ✓ Formação para a Aprendizagem
- ✓ Ensino à Distância
- ✓ Formação Certificada oferecida por ONGs
- ✓ Formação oferecida por outras instituições/organizações tais como a ISKU e municípios

O ensino e a formação profissionais têm um estatuto importante em todo o mundo. O ensino e a formação profissionais baseados em conhecimentos, capacidades e competências têm vindo gradualmente a ganhar significado.

Tem-se pretendido que a educação e a formação profissional;

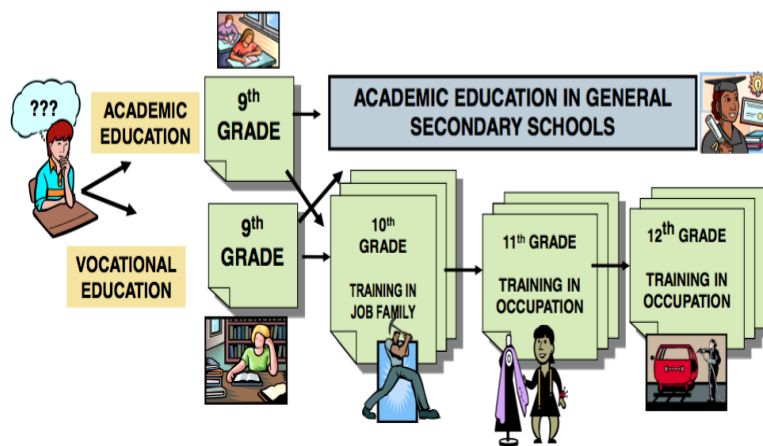
- ✓ seja realizada de acordo com as exigências e procuras dos mercados de trabalho
- ✓ seja conduzida com uma abordagem participativa no contexto da cooperação escola-instituição-setor económico



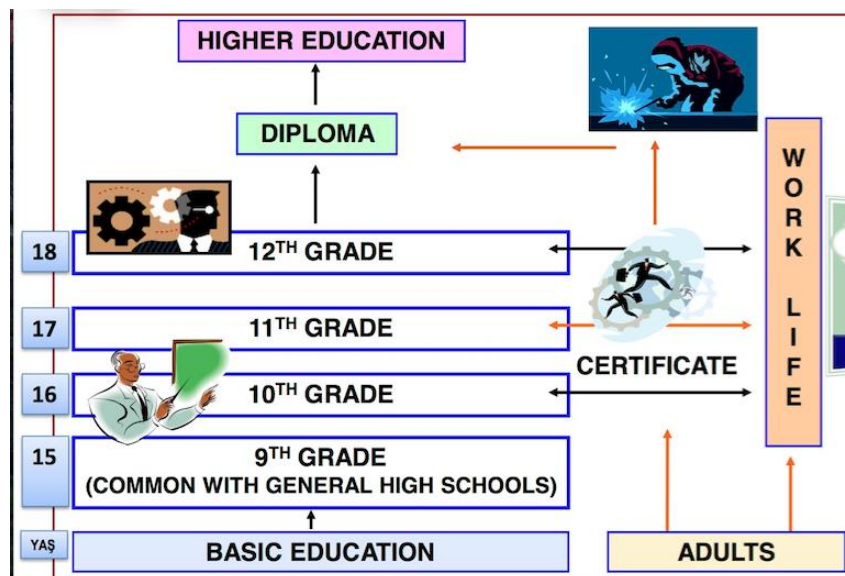
- ✓ seja dada de tal forma que os graduados possam ser empregados internacionalmente
- ✓ seja desenvolvida continuamente e que a sua qualidade é melhorada

Basicamente, a formação profissional é oferecida através de escolas de ensino superior vocacional ramificadas. Os alunos que se candidataram e têm cursos teóricos em escolas de ensino médio profissional, têm a oportunidade de experimentar as condições de trabalho do setor, realizando estágio nos 10º, 11º e 12º anos, de acordo com as características da escola.

GRÁFICO EDUCACIONAL DA EFP



PROCESSO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL





Sobre Programas Certificados

Os programas certificados são programas de formação, abertos a todas as pessoas, à parte dos programas de graduação pré e pós-graduação de uma universidade. Estes programas são administrados e executados de acordo com as regras académicas aprovadas pelo Senado da Universidade.

Os programas certificados visam sobretudo dotar os participantes com os conhecimentos e competências requeridas por uma economia em rápida mudança.

Entre os tipos de programas de certificação estão:

- ✓ Programas Profissionais
- ✓ Programas de Formação Profissional
- ✓ Programas de Desenvolvimento de Competências
- ✓ Cursos de Curta-duração

Algumas universidades organizam programas de certificação que contribuiriam para uma força de trabalho qualificada e beneficiariam um grupo de pessoas de todas as idades e profissões. Na maioria das vezes as escolas exigem indivíduos que detenham um diploma de uma Escola Superior e/ou Universidade.

Além dos indivíduos que precisam de uma formação extra para serem competitivos no mercado de trabalho, algumas empresas também investem em recursos humanos, formandoos seus funcionários com programas de certificação. Desta forma, sem a necessidade de qualquer diploma ou qualquer compromisso a longo prazo, eles poderiam beneficiar de conhecimentos e competências necessárias para qualquer trabalho específico. Este tipo de investimento é de grande importância em termos de vantagem competitiva das empresas. Os funcionários, que estão munidos com as formações necessárias, estão mais unidos com as suas empresas e mais produtivos nos seus postos de trabalho.

Cursos

Há uma variedade de cursos dados nos programas de certificação. Deve procurar-se intensamente um curso projetado especificamente para a necessidade de cada indivíduo. Cada escola, universidade ou instituto organiza diferentes seminários ou cursos de formação sobre uma série de tópicos. Para ter uma ideia, podem encontrar-se alguns dos tópicos:

- ✓ Sistemas Integrados de Gestão
- ✓ Profissionalismo de qualidade em organizações educativas
- ✓ Especialidade em Recursos Humanos
- ✓ Especialidade em Formação de Gestão de Empresas
- ✓ Especialidade em Vendas e Marketing

2.2 As necessidades de competências e formação de acordo com os empregadores

A força de trabalho bem qualificada é uma componente indispensável para uma economia produtiva. A forma como tem sido a força de trabalho bem qualificada é possível com uma educação profissional e técnica bem planeada. A este respeito, a educação profissional e técnica é extremamente importante para as economias em desenvolvimento. A Turquia sente falta de mão-de-obra bem qualificada para empregar na sua própria indústria em



desenvolvimento. A causa do problema tem enfrentado problemas de ensino secundário e superior do sistema de ensino profissional e técnico turco.

Os títulos apresentados pelos empregadores e representantes do setor podem ser listados da seguinte:

- ✓ Dificuldades na orientação profissional
- ✓ Problemas resultantes dos programas e currículos educativos
- ✓ Incompatibilidades com a realidade dos setores
- ✓ Infraestrutura inadequada e tecnologias antiquadas
- ✓ Qualificações inadequadas dos professores
- ✓ Condições legais

Sugestões

A fim de satisfazer as necessidades tecnológicas em evolução, deve ser estabelecida uma estrutura de formação profissional mais flexível que possa adaptar-se rapidamente aos desenvolvimentos tecnológicos.

Os campos ocupacionais devem ser determinados de acordo com as necessidades regionais e setoriais e, neste quadro, devem ser realizados estudos relacionados com novas ocupações e com a tecnologia em desenvolvimento.

Os projectos realizados para a modernização do ensino profissional devem ser aumentados e a percentagem atribuída do orçamento geral ao ensino profissional e técnico deve ser aumentada.

Os Currículos devem ser dinâmicos e sustentáveis para acompanhar a evolução setorial.

De acordo com os empregadores, um cozinheiro deve possuir as seguintes competências e capacidades:

- ✓ Técnicas de Cozinha
- ✓ Novas Tecnologias de Cozinha
- ✓ Segurança Alimentar e do Trabalho
- ✓ Diversidade Cultural
- ✓ Design & Produtos Alimentares
- ✓ Gestão da Qualidade
- ✓ Auto-estima
- ✓ Multi-tarefas
- ✓ Criatividade
- ✓ Alcançar metas
- ✓ Gestão do tempo
- ✓ Trabalho em Equipa
- ✓ Gestão de Recursos
- ✓ Gestão de Conflitos
- ✓ Comunicação
- ✓ Ética laboral



Competências/conhecimento/capacidades necessárias para a ocupação do Cozinheiro/Chef Executivo

Resultados de avaliação dos FGs em Muğla

Foram realizadas 3 discussões em grupos focais (FG) na Turquia, nos dias 12, 19 e 26 de fevereiro de 2019 nas instalações do parceiro turco Mugla Provincial Directorate of National Education (MEM). Participaram um total de 83 representantes da Mugla Sitki Kocman University, Bodrum, Marmaris e Mentese Vocational Education Centres, 3 Escolas-piloto de Bodrum, Marmaris e Mentese, União dos Artesãos, Câmaras de Artesãos de Bodrum, Marmaris e Mentese e 6 hotéis.

Os participantes foram questionados sobre quais são as capacidades/conhecimentos/competências necessárias para uma ocupação de Cozinheiro/Chef Executivo.

O questionário foi aplicado a 50 participantes com diferentes perfis, tais como: professores, proprietários de hotéis, chefes, académicos, diretores, CEOs de hotéis. Os resultados são dados a fim de partir da competência mais citada para a menos citada. Os resultados são os seguintes:

Competências sociais e empatia	27
Pesquisa de novos alimentos, tecnologias, produtos e receitas locais, etc.	26
Monitorizar e implementar novas técnicas e tecnologias	26
Precários	18
Criar receitas e menus	18
Liderança	17
Capacidade de formar e ensinar	16
Falar, pelo menos, uma língua estrangeira	16
Gestão de Recursos Humanos (RH)	15
Gestão de Equipas	13
Eficiência nas várias secções da cozinha	13
Experiência	12
Disciplina	10
Vontade	9
Capacidade para cozinhar	9
Boa-educacão	9
Gestão de Receitas/Menus/precos	6
Gestão de F&B (<i>Food & Beverage</i>)	5
Pensamento Crítico	5
Conhecimento dos regulamentos e legislação knowledge	4
Criar e projetar refeições tradicionais	4
Diccão	4
Gestão da Qualidade	4



Responsabilidade	4
Gestão do Risco	3
Gestão do Bar	3
Resolução de Problemas	3
Planeamento	3

2.3 Conclusões: formar competências específicas ou formar funções globais de trabalho

De acordo com académicos, alunos, professores, representantes do setor e orientadores das partes interessadas, o significado de ganhar competências específicas é considerado mais sensível e funcional do que melhorar as funções de trabalho inteiras.

A este respeito, as seguintes capacidades e competências devem ser adquiridas:

- ✓ Técnicas de Cozinha
- ✓ Pesquisa de novos alimentos, tecnologias, produtos e receitas locais, etc.
- ✓ Conhecimento extenso sobre gastronomia
- ✓ Cozinhar e Saúde
- ✓ Design & Produtos Alimentares
- ✓ Reciclagem e Ambiente
- ✓ Hábitos e mudanças Humanas
- ✓ Comunicação
- ✓ Competências de Gestão
- ✓ Gestão da Qualidade
- ✓ Falar, pelo menos, uma língua estrangeira

3. Ocupações em artes culinárias

3.1 Ocupações em artes culinárias e padrões ocupacionais

De acordo com o tipo de formação e certificação na Turquia, a formação é oferecida para os seguintes grupos profissionais:

- ✓ Assistente de Cozinha
- ✓ Cozinheiro
- ✓ Chefe de Pastelaria
- ✓ Talhante
- ✓ Padeiro
- ✓ Especialista de serviços
- ✓ *Sommelier*

3.2 Tendências nas artes culinárias a nível nacional

A nova tendência da gastronomia

Black Food/Cozinha Negra

Black: Associado ao frio, mistério e ambição. No grupo de alimentos escuros/pretos, que é entendida como uma cor fria, prestigiosa e sofisticada na comunicação de marketing: chocolate, café, cacau e alimentos energizantes são assim reconhecidos



Se tomarmos os alimentos negros em dois grupos: o primeiro são alimentos pretos naturais, que são ditos ser mais saudáveis do que outros vegetais e frutas coloridos, em segundo lugar, temos o carvão vegetal ativo, carvão de bambu e chocos, que são usados para preparar alimentos que são apresentados completamente pretos na sua aparência.



Comidas de rua

A oferta de sabores tradicionais com apresentações inovadoras e práticas. Ao contrário de restaurantes modernos e luxuosos, a qualidade e os gostos familiares vêm às barracas com toques inovativos.

De regresso ao tradicional

Como resultado da constante mudança de hábitos e expectativas humanas, há uma renovação constante nas artes culinárias e gastronomia. Como uma nova tendência nos últimos anos parece ser o regresso aos alimentos e cultura tradicionais. Os menus que são adequados para os desenvolvimentos gastronómicos atuais, que incluem diferentes técnicas, que dão importância à apresentação, mas não perdem a sua essência tradicional, são excelentes. Em particular, a cozinha otomana está sendo revivida integrando a gastronomia moderna e diferentes cozinhas. Isto não é apenas uma atividade comercial, mas também um esforço para promover a cultura e aumentar o conhecimento.



3.3 Acrescentando novas ocupações

Novos perfis profissionais relacionados com o cozinheiro ou especializados:

- ✓ Conselheiro Gastronómico
- ✓ Fotógrafo Gastronómico
- ✓ Provador de Culinária
- ✓ Historiador Gastronómico



- ✓ Cozinheiro Detox
- ✓ Escritor de Gastronomia
- ✓ Cozinheiro Molecular

4. Desafios para o Ensino superior centrado no trabalho e na ALV

4.1. O papel relevante da formação profissional dual

Formação Profissional Dual na Turquia

A educação teórica ministrada aos alunos deve ser vivenciada com cursos práticos nas escolas e com aplicações, tais como formação no local de trabalho, estágio e observação no setor real de atividade. Esta combinação de teoria e prática dá-lhes uma verdadeira vantagem no seu trabalho: no momento em que tiverem concluído a sua formação, não só terão o conhecimento técnico necessário, mas também terão experiência prática.

O modelo de Formação Profissional Dual foi colocado no plano jurídico com o "Regulamento sobre o Centro de Formação Profissional" e publicado no Jornal Oficial No. 21846, de 11.02.1994. O principal objetivo da Formação Profissional Dual, é fornecer o pessoal intermédio necessário e ouvido pelo setor da indústria em cooperação com as escolas. O nível do ensino médio do ensino profissional na Turquia é reforçado através de cursos de formação. Um estudante que estuda na Escola Superior de Turismo tem lições comuns com todas as Escolas Superiores/Secundárias no 9º ano classe. Após o 10º ano, tem cursos teóricos e práticos de acordo com a filial que escolheu e estágio em hotéis, durante 4 meses no verão.

De acordo com a Visão 2023, a partir de 2018, foi desenvolvido um novo modelo e foram selecionadas 11 escolas-piloto e iniciados os estudos. As 11 escolas de ensino médio piloto de turismo selecionadas estão emparelhadas com hotéis fortes do setor. Os seguintes objetivos foram determinados no âmbito do protocolo:

- ✓ Acrescentar uma disciplina preparatória de língua estrangeira, no 9º ano
- ✓ Assegurar formação contínua e qualificada aos professores
- ✓ No verão, os alunos receberão formação em ambiente de trabalho, durante 4 meses
- ✓ Ministrar cursos de Russo e Inglês aos alunos durante a formação
- ✓ Renovar as salas de aula/cozinhas das escolas e torná-las adequadas para a tecnologia
- ✓ Garantir oportunidades de emprego para estudantes formados em escolas-piloto
- ✓ Participação do pessoal do hotel em aulas práticas na escola
- ✓ Atender à necessidade de ferramentas e fornecimentos de alimentos para serem usados nas aulas

4.2. Desafios para a FP dual

4.2.1. Necessidades

Os currículos e os sistemas educativos devem ser capazes de acompanhar as tecnologias emergentes e as tendências gastronómicas. Para a formação profissional satisfazer as necessidades do sector, deve ser realizada através da formação no local, bem como dos cursos teóricos. As práticas nas escolas são incompatíveis com as operações no setor de atividade. Por conseguinte, a cooperação e a concepção de processos são muito importantes no ensino profissional.



4.2.2. Participação

As ideias e a participação do ministério competente não são suficientes na concepção de processos. Todas as partes interessadas, como professores, estudantes, representantes do setor, supervisores e especialistas devem estar envolvidas no processo.

4.2.3. Definir prioridades

Os processos de formação devem ser avaliados à luz de todos os dados disponíveis e com a participação de todas as partes interessadas. Quando as necessidades do setor, as qualificações obtidas pelos alunos e os resultados obtidos no campo são consideradas em conjunto, devem ser determinadas competências fundamentais. Por isso, as concretizações devem ser revistas em cooperação.

4.2.4. Competências nucleares

As principais competências devem ser identificadas com base na expectativa básica do setor, em conformidade com as normas nacionais e com o Quadro Europeu de Qualificação.

4.2.5. Excelência na formação profissional dual

A Formação Profissional Dual deve ser viável e concebida para o efeito. Esta aquisição e processo devem ser realizados com a opinião comum das partes interessadas. Devem ser planeadas corretamente as práticas presenciais e baseadas no trabalho para apoiar os cursos. Emparelhar escolas com hotéis específicos e projetar o processo assinando um protocolo será benéfico para a qualidade das prioridades de educação e emprego dos alunos.

Foram criados conselhos provinciais de emprego e de educação profissional para mobilizar instalações e recursos locais, para diminuir o desemprego, fornecendo colaboração e contato entre diferentes instituições e organizações. Os conselhos são compostos por representantes de outras autoridades públicas, bem como trabalhadores, empregadores e organizações comerciais, câmaras industriais e outros representantes de organizações locais. As tarefas prioritárias esperadas são:

- ✓ Determinar e controlar as necessidades do mercado de trabalho local, as necessidades e os problemas das pessoas em causa,
- ✓ Proporcionar cursos profissionais nos domínios da procura da força de trabalho e prevenir a perda de postos de trabalho.

4.2.6. E-learning e metodologias flexíveis

A formação online é fornecida a indivíduos que não cumprem os requisitos de tempo e condições económicas e o certificado é obtido no final desta formação. Trata-se de saber até que ponto este método é ou em que medida cumpre os requisitos para satisfazer as necessidades do setor.

4.2.7. A agilidade da formação profissional dual

A agilidade e a adequação setorial da formação profissional dual são um dos problemas mais importantes. O ensino profissional dual deve estar numa estrutura dinâmica que esteja em consonância com as tendências e hábitos em desenvolvimento e em mudança, bem como com as expectativas setoriais. Portanto, a formação profissional dual deve estar numa estrutura que capture o momento, esteja aberta ao desenvolvimento e à mudança, siga a situação atual e seja renovada.



4.2.8. Formação Profissional Dual e as PME

Embora os empreendedores queiram contribuir para o processo e se tornem partes interessadas nos programas de formação, as condições económicas atuais dificultam o acompanhamento das inovações necessárias. Embora os alunos que são enviados para estágio no verão possam beneficiar as pequenas e médias empresas devido a incentivos governamentais, há problemas em relação à qualidade e compatibilidade da educação.

4.2.9. Tutores especializados

A qualidade da formação profissional dual é diretamente proporcional à qualidade dos professores profissionais que prestam formação. Isso também levanta a questão da formação de formadores. O facto de os currículos não serem renovados e poderem não refletir a situação atual exige mais esforços para aumentar as qualificações dos professores. Portanto, as atividades em curso e as práticas de formação no local de trabalho para os professores são importantes. Além da formação ministrada aos alunos em escolas-piloto de turismo, a empresa comum oferece formação em línguas estrangeiras aos professores e formação nas empresas. O objetivo deste curso é melhorar a autorenovação e questionar as qualificações dos professores que observam no ambiente de trabalho direto e não nos livros, de acordo com as condições atuais do mercado.

4.2.10. Formação contínua e plano de carreira

Embora a graduação em Formação Profissional adquira um equipamento e infra-estrutura, não é possível dizer que isso fornece uma garantia em termos de emprego. No entanto, a qualidade da cooperação setorial no ensino profissional pode ultrapassar parcialmente este problema. Os estudantes que vão para a formação no local de trabalho e estágio no âmbito da cooperação, também terão a oportunidade de emprego com a formação e prática que recebem nessas empresas.

4.2.11. Os estudantes

Os alunos são os principais atores para alcançar os objetivos e metas da educação. A este respeito, é importante avaliar os sistemas de exame. As condições de entrada dos alunos nas escolas profissionais e no sistema de avaliação devem ser revistas. As escolas secundárias profissionais são as escolas que levam os alunos sem exame. Os estudantes que não têm pontos suficientes para as escolas secundárias da Anatólia preferem escolas secundárias profissionais, perto de suas casas. Estudar numa escola que eles não querem levanta o problema da perda de motivação e interesse.

5. Participação dos governos e outros grupos de stakeholders

5.1 O papel dos decisores políticos e das instituições de EFP

A responsabilidade pela concepção e implementação de programas educativos pertence ao Ministério da Educação. Todas as partes interessadas devem estar ativas no processo e tocar no conteúdo dos programas. Ao fazê-lo, é responsável por chegar ao Ministério da Educação Nacional e instituições relacionadas, representantes do setor, empresas e outras partes interessadas. Deve agir com a mesma consciência, não somente na formação e no projeto do programa no local de trabalho, mas igualmente em escrever livros de texto e em criar currículos. Devem ser concluídos infraestruturas físicas, protocolos, formação de professores e fortalecimento das instituições. Um processo contínuo de avaliação e inovação deve ser concebido tendo em conta os recursos, o estatuto de emprego e a mudança e desenvolvimento sectoriais do país.



A cooperação e a programação devem basear-se numa base jurídica, de acordo com as suas características. Para que o ensino profissional seja bem-sucedido, as escolas preferidas pelos alunos devem ser criadas. Se necessário, as escolas secundárias profissionais vocacionais sem exames e obrigatórias devem rever o sistema de avaliação.

As instituições que prestam formação profissional devem tornar-se escolas que aumentem as competências dos professores, onde os professores são aprendizes e acompanham os desenvolvimentos actuais. As escolas devem produzir políticas que garantam o desenvolvimento dos alunos como um todo, em termos de competência profissional, plano de carreira, desenvolvimento de personalidade e língua estrangeira. Os representantes da escola devem assinar protocolos de cooperação com as empresas e hospedar os Chefes especialistas na área e beneficiar deles em formação prática.

5.2 O papel dos parceiros sociais e de outros stakeholders

As partes interessadas têm um papel importante na qualidade da formação profissional e na sua colocação num programa sustentável. A associação de turismo, ONGs, federações de culinária e empresas devem participar e envolver-se em todos os aspetos da formação profissional. As empresas são o lugar onde os alunos serão empregados quando se formarem, portanto, as expectativas das empresas têm de dar orientação aos programas. Isso também traz responsabilidades para as empresas, tais como a atribuição de cotas para os estágios dos alunos, o apoio financeiro e moral ao processo de educação e a comunicação constante com as instituições. As empresas não devem ver isso como uma necessidade ou fardo, devem concentrar-se na formação de pessoal qualificado necessário para o setor, fazendo planos de longo prazo. No entanto, esta situação não funciona de tempos em tempos devido às dificuldades encontradas na prática. A carga de trabalho pesada e os problemas financeiros das empresas afetam a qualidade e a quantidade de apoio a serem dadas. Só é possível que as empresas aloquem tempo, dinheiro, equipamento e pessoal para formação profissional, se as empresas tiverem os recursos necessários. As políticas e incentivos do Estado devem ser aumentados.

6. Questões-chave de acordo com os peritos nacionais

6.1 Pontos fortes

- ✓ Professores jovens abertos à inovação e ao desenvolvimento
- ✓ Legislação que permite a cooperação com o setor
- ✓ Proporcionar oportunidades de formação profissional para treinadores/professores
- ✓ Recursos humanos disponíveis para a inovação e o desenvolvimento
- ✓ Consideração as opiniões e sugestões de stakeholders, na definição de políticas de formação
- ✓ Mecanismos de rastreio de informação tecnológica nova e atualizada
- ✓ Acumulação cultural muito enraizada
- ✓ Possuir uma longo e forte cultura culinária
- ✓ Fazer colaborações setoriais no terreno jurídico e monitorização pelo ministério
- ✓ Aumentar o orçamento para o ensino profissional e aumentar o número de projetos

6.2 Pontos fracos

- ✓ Políticas inadequadas de formação de professores no ensino profissional
- ✓ Elevado número de alunos por sala de aula e problemas de educação dual
- ✓ Os sistemas de certificação não atendem aos objetivos educacionais e não há sistemas de certificação adequados para áreas profissionais
- ✓ Falta de serviços de orientação profissional e de educação pessoal



- ✓ O sistema de entrada nas escolas secundárias profissionais não é funcional e adequado
- ✓ Ineficácia dos parceiros sociais e das partes interessadas no processo
- ✓ Falta de aulas práticas e de condições físicas nas escolas
- ✓ A EFP não tem um programa padrão regional e interinstitucional
- ✓ Recursos e estudos curriculares inadequados para acompanhar os atuais desenvolvimentos gastronómicos e tecnológicos
- ✓ Lacunas de participação dos empregadores nos processos de formação mprofissional dual, devido a dificuldades económicas
- ✓ Um grande número de estabelecimentos com baixos níveis de qualidade e com uma reduzida oferta culinária
- ✓ Dificuldades em encontrar professores que tenham os requisitos das administrações públicas em termos das qualificações necessárias para a prática

7. Resumo de resultados e conclusões

A Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida 2014-18 complementa o quadro estratégico nacional. Tem como objetivo fazer com que mais adultos tenham aprendido ao longo da vida, consciencializando, aumentando a oferta e o acesso, desenvolvendo orientação e aconselhamento e desenvolvendo sistemas de monitorização e de avaliação e reconhecendo a aprendizagem prévia.

O Plano de Ação 2010 para o Fortalecimento das Ligações entre a Educação (TVET) e o Emprego, concentra-se em qualificações, currículos baseados em padrões ocupacionais, orientação e aconselhamento e credenciamento de instituições de EFP. Visa igualmente reforçar os laços entre as partes interessadas públicas e privadas. Todas as partes estiveram envolvidas na concepção do plano de acção, coordenado pela MoLSS com o apoio da Autoridade de Qualificações Profissionais (AQP). O Programa de Desenvolvimento de Competências Básicas e Profissionais 2014-2018 visa criar competências como TIC, línguas, comunicação e procura de emprego, e reforçar os laços entre educação e negócios. A lei de 2012 permite que as Zonas Industriais Organizadas configurem escolas secundárias privadas de EFP, enquanto um programa projetado pelo MoLSS com a ajuda de agências, parceiros sociais e comunidades visava fechar o fosso entre a oferta e a procura de competências. Com um novo regulamento em março de 2016, além das Zonas Industriais Organizadas, o setor privado tinha o direito de criar escolas secundárias privadas de EFP quando disponíveis. São chamadas geralmente de "Escolas Temáticas de EFP".

Em consonância com o documento de Visão 2023, os fortes laços entre o setor e as escolas são uma oportunidade importante para as partes interessadas e as instituições trabalharem em estreita colaboração e planearem a formação profissional. Para este fim, serão factores importante as normas profissionais a serem redeterminadas, as competências básicas que os alunos devem adquirir, as práticas de formação no local de trabalho e os âmbitos curriculares.



Referências

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)

Project Ref. No. 597848-EPP-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

CULINART: Designing a Joint VET Qualification in Culinary Arts and Pilot Pathways for Continuing Training

is co-funded by the Erasmus+ programme of the European Union.

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.