



## **Informe de investigación**

**Green Apron – Módulo de formación sobre la dieta basada en productos de origen vegetal para escuelas de catering, centros de formación profesional e institutos**

## Contenido

- **Objetivos**
- **Socios**
- **Definiciones**
- **Formación profesional inicial**
- **Formación continua**
- **Conclusiones**

## Objetivos

El inventario del currículo en material de cocina y de las prácticas de formación que ya existen en cada país participante al Proyecto Green Apron.

*En esta encuesta, hemos elaborado un cuestionario de investigación para detectar las características del sistema de formación profesional en distintos países, con el particular enfoque sobre la formación en el ámbito de la hostelería/cocina.*

*Son descritos los criterios y objetivos que debería tener un currículo para la cocina vegetariana o basada en el uso exclusivo de productos de origen vegetal.*

*La descripción del informe de investigación tendrá como base el análisis de la situación actual de la formación profesional para cocineros en cada país con respecto a su estructura y contenidos de la formación dirigida a los que se preparan para ser cocineros profesionales. La investigación se llevó a cabo a base de análisis de documentos, entrevistas semiestructuradas y encuestas cuantitativas.*

*El informe intenta describir el sistema de formación en Hostelería en cada país de los socios del proyecto, y está enfocado sobretudo en la situación y las actividades desarrolladas así como en el currículo que existe actualmente en esta materia en distintos países.*

## Socios

*El informe de investigación final es el resultado de las 5 investigaciones que se realizaron en cada país (por orden alfabético):*

	<i>Francia, The GIP FCIP de Basse Normandie</i>
	<i>Italia, Associazione N.E.T. Networking Education &amp; Training</i>
	<i>Rumania, National R&amp;D Institute for Food Bioresources - IBA Bucharest</i>
	<i>Escocia, Glasgow Clyde College</i>
	<i>España, Instituto de Formación Integral</i>

## Definiciones

### Formación profesional inicial

**La formación profesional inicial** es una formación para una ocupación específica en agricultura, comercio o industria, a través de una combinación de cursos teóricos y experiencia práctica ofrecida por muchos institutos, por sus respectivos departamentos comercial y técnico, y también por instituciones de enseñanza acreditadas (como escuelas de agricultura, de ingeniería o institutos técnicos). *Merriam-Webster*.

**La formación profesional inicial** es educación impartida por escuelas de formación profesional que prepara personas para un sector específico. Desarrolla su experiencia en técnicas relacionadas con una cierta tecnología, habilidades y técnica científica que abarca todos los aspectos de aquel sector. La formación profesional inicial está considerada como un conocimiento a nivel práctico. *Wikipedia*.

### Formación continua

**La formación continua:** es la formación que hace hincapié en adquirir habilidades y conocimientos requeridos por un tipo de trabajo en particular (por ejemplo mecanografía o introducción de datos) o una profesión específica (como carpintería o soldadura). *Business Ddictionary*.

**La formación continua:** es una formación para una labor específica en industria o agricultura o comercio. *The free dictionary*.

### EQF qualification

**EQF qualification:** El marco europeo de cualificaciones o European Qualifications Framework (EQF, 8 niveles) actúa como un instrumento que hace que las cualificaciones nacionales se entiendan en toda Europa, en pos de promocionar la movilidad de los trabajadores y estudiantes entre distintos países y facilitar el aprendizaje continuo a lo largo de la vida. *Wikipedia*.

**EQF qualification:** En abril de 2008, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron la Recomendación para establecer el Marco Europeo de Cualificaciones para la formación continua (EQF). El EQF tiene como objetivo establecer un marco de referencia común como un instrumento de transferencia entre los distintos sistemas de cualificación con sus respectivos niveles. Este marco incorpora la educación general y superior y la formación profesional inicial y continua, y debería llevar a mayor transparencia, compatibilidad y adaptación de las cualificaciones de los ciudadanos (por ejemplo, títulos, certificados etc.). *EQAVET*.

### El sistema ECVET

**El sistema ECVET** tiene como objetivo la transferencia, reconocimiento y acumulación de los resultados del aprendizaje para obtener una cualificación. El sistema debe dar a los ciudadanos europeos la posibilidad de obtener cualificaciones profesionales a través de los resultados de aprendizaje personal, sin importar el país o el sistema educativo. *Ecvet team*.

**El sistema ECVET:** El sistema de crédito europeo para la formación profesional inicial y continua (ECVET) tiene los siguientes objetivos:

- Permitir que la gente obtenga la convalidación y el reconocimiento profesional de las habilidades laborales y los conocimientos adquiridos en distintos sistemas y países, a través de las competencias profesionales;
- Hacer más atractivo el traslado entre distintos países y modos de aprendizaje;
- Incrementar la compatibilidad entre distintos sistemas de formación profesional y formación continua (VET) que se encuentran en Europa y las cualificaciones que ofrecen;
- Incrementar las posibilidades de trabajar como graduados de una formación profesional y la confianza de los empleadores dado que el sistema VET de cualificaciones requiere habilidades y conocimientos específicos. *European Commission*.

## La formación profesional inicial

### 1. Generalmente, ¿cómo está organizado el sistema de formación profesional inicial en hostelería en su país? (privado, público)

**Francia:** público y privado, ambos incluyen un acuerdo con el Ministerio de Educación y están bajo el control de los inspectores del Ministerio de Educación.

**Italia:** público y privado (reformado el 1º de septiembre de 2010).

**Rumania:** público y privado.

**Escocia:** público y privado.

**España:** público y privado (tres niveles), los grados oficiales están otorgados por centros de formación tanto públicos como privados, previamente acreditados por las autoridades competentes.

## 2. En el caso de los centros privados de formación profesional en hostelería, por favor mencionen qué tipo de currículo proporcionan.

**Francia:** los centros de formación profesional públicos y privados ofrecen cursos que finalizan con títulos de cualificación nacional: la mayoría del Ministerio de Educación (*diplômes*), pero también del Ministerio de Trabajo (*titres professionnels*). Asimismo existen algunas cualificaciones privadas registradas en el Registro Nacional de Títulos RNCP (*Repertoire National des Titres*), pero solamente para ciertas ocupaciones específicas (por ejemplo, hacer pizza o crep).

**Italia:** Gran parte de la formación profesional son competencia de las regiones u otras autoridades públicas, que financian proyectos de formación presentados por instituciones o empresas privadas, muchas veces con recursos del Fondo Social Europeo (ESF). Los cursos privados de formación profesional ofrecen en principal formación inicial para adquirir una cualificación, dirigidos a jóvenes graduados, adultos y asimismo desempleados con grados universitarios. En algunos casos, se trata de formación para trabajadores como cursos para incrementar el nivel de sus habilidades; también existen cursos hechos a través de cupones de formación.

**Rumania:** Las escuelas privadas de Rumania ofrecen los niveles de cualificación 1, 2 y 3 de la formación básica.

**Escocia:** Los centros privados de hostelería proponen varios programas de formación - *City and Guides*, *Scottish Qualification Authority Certification* y *Modern Apprentice Programmes* (MA's) - dentro del sistema escocés de cualificaciones, con los niveles 2 y 3 (SVQ y NVQ). *Modern Apprenticeships* (MAs) es un sistema de formación que ofrece empleos pagados a los jóvenes que tienen más de 16 años de edad, aparte de la oportunidad de formarse para trabajar a nivel de producción o supervisión.

Es una vía excelente para adquirir habilidades y cualificaciones profesionales nacionales (NVQ) que ayudan a la hora de elegir una carrera, sin tener que estudiar a tiempo completo. Asimismo existen programas de corta duración para salud y seguridad en el trabajo, higiene alimentaria elemental (REHIS), certificado de seguridad alimentaria avanzada (RSPH), cocina profesional de nivel 2, cocina profesional (p.ej. pastelería y repostería) etc.

**España:** El currículo para los grados oficiales está establecido por ley para cada grado y cada comunidad autónoma adopta este currículo según sus propias circunstancias. El currículo está organizado por módulos de aprendizaje y necesariamente incluye un módulo de prácticas en el lugar de trabajo. Los centros de educación pueden tener sus propios grados y también grados oficiales. Los cursos propios se finalizan con un examen in el mismo centro, pero para obtener un grado oficial los alumnos deben superar los exámenes oficiales. Las competencias educativas y los módulos de aprendizaje están detallados en los respectivos Decretos Reales que establecen los grados y el Ministerio ordena sobre cada currículo.

## 3. ¿Cómo se financian los centros de formación profesional para cocineros? (fondos, matrículas, donaciones, etc.)

**Francia:** Los centros privados de formación profesional superior que tienen acuerdos con el Ministerio de Educación, y este es el caso más frecuente, están financiados principalmente con fondos públicos (los docentes están pagados por el estado) y con las matrículas. En Francia, la educación para los adultos es un mercado y los proveedores de formación profesional tanto públicos (como la red GRETA) como privados están compitiendo para obtener los contratos de formación por regiones o a través de FAFIH (tasa de formación).

Los centros de aprendizaje, entidades privadas o departamentos de los institutos con perfil de formación profesional (*Lycées professionnels*) están financiadas por las regiones, como se ha mencionado arriba, y con las tasas de aprendizaje (*taxe d'apprentissage*) que las empresas pagan a favor de los centros que deseen. Tenemos que mencionar que las entidades públicas como los institutos con programas de formación profesional pueden ser financiadas por empresas a través de esta tasa específica.

**Italia:** Gran parte de este tipo de formación está planificado por las Regiones u otras autoridades públicas, que financian proyectos de formación presentados por instituciones o empresas privadas, muchas veces con recursos del Fondo Social Europeo. La inscripción para este tipo de cursos en general es gratuita, y muchos alumnos reciben becas para cubrir sus gastos. La duración de los cursos es muy desigual, con rangos que varían entre 500 y 1600 horas. Claramente esta variación está relacionada con el tipo de formación.

**Rumania:** La financiación de instituciones privadas se hace a través de las matrículas anuales de los alumnos, pero también a través de distintas donaciones, patrocinadores u otras fuentes externas. Desde el año académico 2015-2016, se financiarán con fondos públicos los centros de enseñanza y formación preuniversitarios, sin discriminación en lo que se refiere a la forma de organización (público, privado o confesional).

**Escócia:** Los centros privados están financiados a través de una variedad de fuentes, como la formación continua para empleados, con el otorgamiento de la certificación que se requiere según la cualificación, la creación de programas de formación de corta duración financiadas por el Gobierno Escocés, como los programas *Modern Apprenticeship* o el congreso de los sindicatos escoceses - *Scottish Trade Union Congress* - y asimismo buscando financiación de parte de otro tipo de fondos.

**España:** Los centros privados de formación profesional inicial o continua se financian básicamente a través de las matrículas, pero pueden tener patrocinadores y colaboradores o pueden pertenecer a grupos de empresas de hostelería y turismo que las aseguran la financiación. Los centros privados pueden recibir financiación de fondos públicos, según el número de alumnos, dentro de los programas públicos de formación para el empleo.

#### **4. ¿Existe un currículo común impartido tanto en los centros públicos como en los privados de formación profesional?**

**Francia:** Sí, como se ha mencionado anteriormente. Tanto los centros oficiales de formación y aprendizaje como los institutos de formación profesional superior otorgan títulos oficiales del Ministerio de Educación.

**Italia:** Los centros privados de formación a veces tienen prevista más práctica en el currículo en comparación con los centros públicos de formación profesional (ver respuesta 1).

**Rumania:** El currículo tiene la misma estructura en los centros de formación tanto públicos como privados.

**Escócia:** Sí, muchos de los programas tienen un currículo similar tanto en los centros públicos como en los privados; los centros públicos tienden a proporcionar cursos con una duración mayor y a tiempo completo, financiados por *Scottish Funding Council*, cursos que finalizan con certificados nacionales y certificados superiores nacionales, mientras los centros privados proporcionan cursos más cortos, pero para el empleo en sectores específicos y para los programas *Modern Apprenticeship*. Los centros de formación tanto públicos como privados imparten cursos dentro del programa *Modern Apprenticeship*, tras un proceso de selección.

**España:** Para los cursos oficiales, tanto públicos como privados, los centros tienen que tener el mismo currículo, definido por ley. Los centros privados de formación tienen que ser acreditados previamente.

Los centros privados pueden desarrollar cursos propios o programas de especialización o cursos para profesionales en ciertos sectores, tanto formación profesional como la formación para adultos.

#### **5. Generalmente, ¿quién es responsable de la examinación/certificación? Por favor, si es necesario, notar las diferencias que haya entre los centros privados y públicos.**

**Francia:** Generalmente, el responsable es el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo para los títulos profesionales (*titres professionnels*). Muchas de las cualificaciones están bajo el control del Ministerio de Educación (CAP nivel 3 EQF y *baccalauréat professionnel* nivel 4 y *Brevet de technicien supérieur* nivel 5 EQF). Otras cualificaciones están gestionadas por entidades privadas o públicas: están registradas en el RNCP (*Repertoire National des Titres*), pero son una minoría. El FAFIH también gestiona ciertos títulos de cualificación llamados títulos de sector (*titres de branche*).

**Italia:** El examen oficial al finalizar los cursos públicos de la enseñanza secundaria (hasta el 1997 se llamaba examen de madurez y ahora es conocido como examen de estado) es la prueba final para finalizar el instituto en Italia. Los que superan este examen obtienen un título de graduación que necesario para acceder a la universidad o la formación profesional de nivel superior. A este examen tienen acceso los alumnos que estudiaron los cinco años de la enseñanza secundaria.

**Rumania:** No hay diferencias entre los centros públicos y privados en lo que refiere a la examinación. El Ministerio de Educación es responsable de gestionar el examen.

El examen tiene su base legal en la metodología de la organización y gestión de los exámenes de certificación de los graduados de las escuelas técnicas y profesionales. Cada centro tiene que tener en el sistema de garantía de la calidad el procedimiento operacional correspondiente: exámenes de certificación para cualificaciones profesionales en la enseñanza de formación profesional y la formación técnica.

**Escocia:** Dentro del sector público, la certificación está gestionada a través de la autoridad escocés de cualificaciones - *Scottish Qualification Authority* (SQA and SVQs) - o bien los organismos de acreditación municipales a través de las asociaciones gremiales; asimismo el Consejo de Competencias del Sector (*Skills Sector Council*) otorga certificados de competencias de conformidad con la demanda de las empresas. En el

sector privado existe la tendencia de enfocarse más hacia las certificaciones SVQ/NQV en las profesiones reguladas, que también pueden ser una fuente de ingresos.

**España:** Los mismos centros son responsables de la examinación y certificación. Los centros privados pueden tener sus propios exámenes, pero para obtener la certificación oficial, los alumnos tienen que superar los exámenes oficiales organizados por las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas.

#### **6. ¿Existen requerimientos específicos para los formadores desde el punto de vista de su formación teórica y experiencia práctica en el sector de la cocina/hostelería?**

**Francia:** Sí, en los centros de formación públicos y privados que tienen acuerdos con el Ministerio de Educación, los formadores tienen que tener formación docente y un nivel de educación a nivel de master (7 EQF). Hay dos pasos para obtener la acreditación: los formadores tienen que superar un examen nacional, después del que tiene que pasar un período de practica de un año de duración para obtener la cualificación y el estatuto de funcionario público.

**Italia:** Los formadores tienen que tener la formación apropiada para poder evaluar las competencias de los alumnos. Los formadores en este campo suelen ser profesionales con una experiencia demostrada en el sector del turismo, que adoptan un método de enseñanza concreto. Ellos pueden ser profesionales empleados en un tur-operador o cadena de hoteles, guía de turismo experto, profesor de idiomas (especialmente inglés, alemán, español, francés o ruso, hoy en día), asesor para varias empresas de turismo, propietario de hotel, historiadores, investigadores, directores ejecutivos en agencias de turismo, diseñadores de página web, periodistas, camareros con experiencia, recepcionistas, agentes de viaje, administradores en el sector de comida y bebida, administradores de restaurantes, directores de empresas de turismo, gobernantas, gestores de reservas y de impuestos, administradores de spa.

**Rumania:** En Rumania, en ambos sectores los formadores/profesores tienen que tener la formación apropiada para poder evaluar las competencias de los alumnos. Los formadores en este sector suelen ser profesionales que adoptan un método concreto de enseñanza de una materia que se cubrirá en varios cursos.

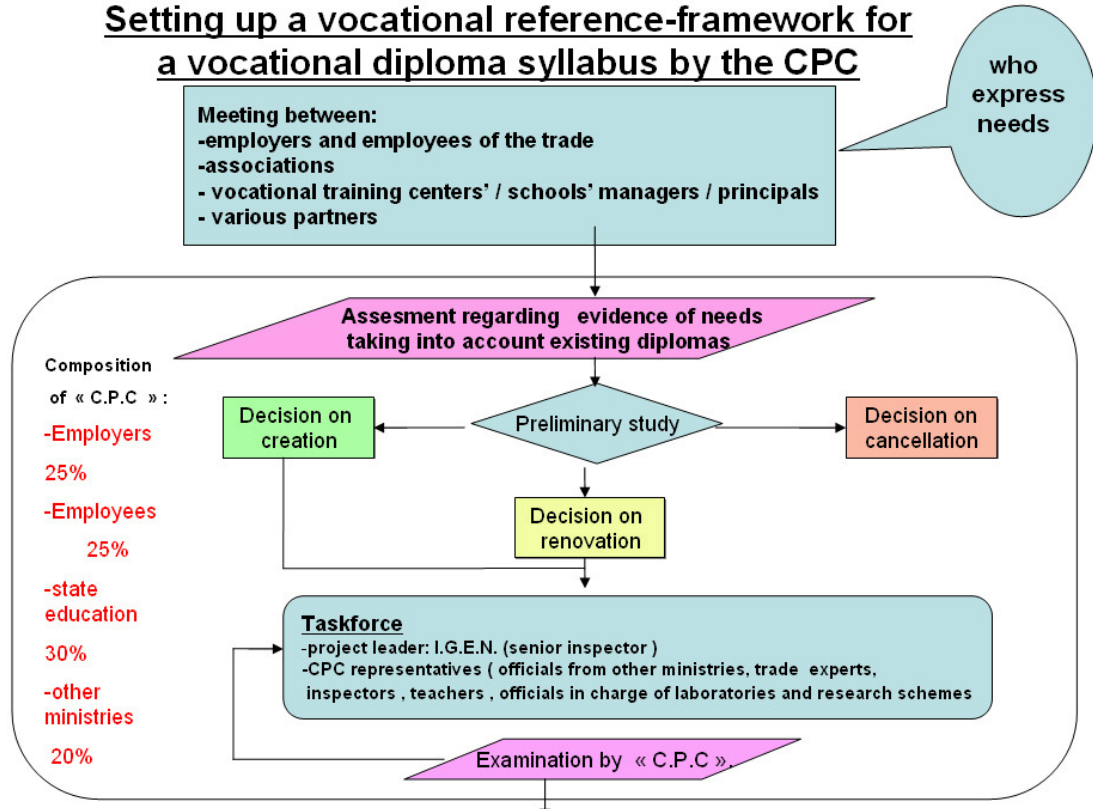
**Escocia:** Sí, en el sector público, los profesores tienen que tener también formación docente y asimismo la educación apropiada y experiencia profesional en el respectivo ámbito. En el sector privado, los formadores tienen que tener la experiencia profesional apropiada. En ambos sectores, el profesor/formador tiene que tener las cualificaciones apropiadas de formación para poder evaluar las competencias de los alumnos.

**España:** Para los cursos oficiales, los formadores tienen que pertenecer al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, el Cuerpo de Técnicos de FP, o el Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, o tienen que poseer títulos equivalentes a la educación superior (licenciado, ingeniero, técnico superior, técnico especialista etc.), según la ley.

#### **7. ¿Cuál es el proceso de actualización del marco de formación y el currículo de la formación profesional en el sector de la cocina?**

**Francia:** Los títulos del Ministerio de Educación están creados a través de un proceso complejo en el que están implicados representantes del sector y del mismo ministerio (ver anexos). El currículo de formación profesional llamado *référentiels de diplômes* tiene como fundamento el análisis del rendimiento ocupacional de las competencias, habilidades, conocimientos que necesitan tener los empleados del sector.

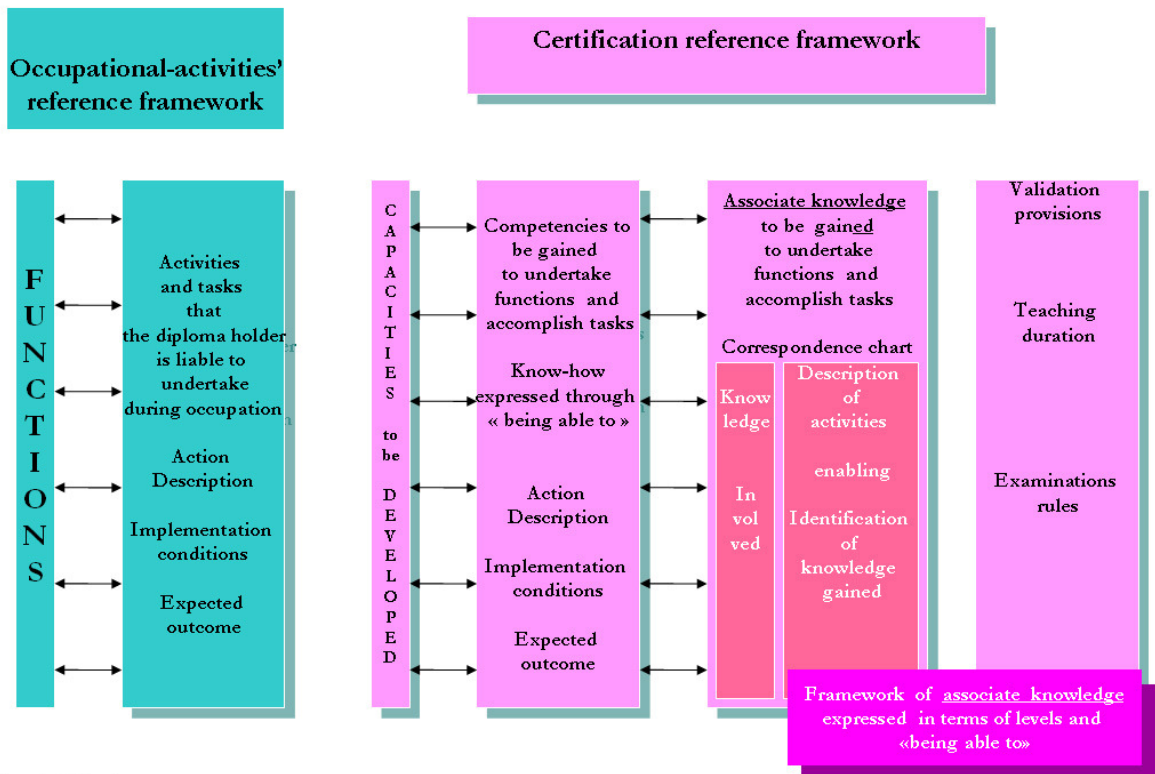
## Setting up a vocational reference-framework for a vocational diploma syllabus by the CPC



who express needs

Released in « Journal Officiel » ( J.O. ), in « Bulletin Officiel de l'Education Nationale » ( B.O.E.N.)  
 Issued by the « Centre National de Documentation Pédagogique » (C.N.D.P.)

## Typical structure of a reference-framework for a vocational diploma syllabus



**Italia:** El cuerpo responsable de la actualización del currículo de la formación profesional de hostelería en los centros públicos es la Comisión de Competencias bajo la gestión del Ministerio de Educación. Para ser “escuela de innovación territorial”, los centros de formación profesional superior tienen que realizar un proceso continuo de actualización y, al mismo tiempo, apoyar las habilidades de aprendizaje por cuenta propia, el trabajo en equipo y la formación continua. En este camino, aparece como esencial la necesidad de reforzar la contribución de la ciencia y la tecnología en la construcción del conocimiento, que usa como base el rigor, la honestidad intelectual, la libertad de pensamiento, la creatividad, la colaboración, como valores fundamentales para la construcción de una sociedad abierta y democrática. Los centros de formación profesional regionales están bajo la responsabilidad de una comisión regional, encargada también de actualizar el currículo.

**Rumania:** En Rumania, el Ministerio de Educación Nacional es el organismo responsable de la promoción y aprobación de nuevos cursos de formación profesional en las escuelas profesionales, a base de la documentación que los mismos centros recompilan. La necesidad de introducción de nuevas especialidades se investiga a través de cuestionarios dirigidos a los mismos alumnos, en su último año académico. El organismo responsable elabora los criterios que la formación profesional tiene que seguir, los planes de enseñanza y el currículo.

**Escocia:** En Escocia/UK tenemos unos organismos dedicados a definir las habilidades del sector, como *Scotland Food, Drink Skills Academy* y *Sector Skills Council for Hospitality*. En conjunto, las habilidades se refieren al sector de hostelería, deporte y turismo. Su objetivo es el de permitir que las habilidades que se buscan en el mercado laboral lleguen a ser conocidas a nivel nacional para ayudar al desarrollo de las políticas en formación profesional en el sector de los servicios de hostelería, alojamiento y restauración. Habitualmente, los trabajadores tienen habilidades relativamente bajas. Solo la quinta parte de los trabajadores tienen una cualificación de nivel 4 o más (comparado con 37% en el conjunto de la economía), aunque esto varía según el sector. Un cuarto de los empleos resultan ser de difícil cobertura y 20% de las empresas informan sobre la falta de las habilidades del personal (comparado con el 13% en el conjunto de la economía). El sector requiere trabajadores con mejores habilidades y se tienen que hacer pasos adelante para tener en marcha mecanismos de formación más efectivas. El sector requiere este marco de formación.

**España:** Como el currículo está regulado por ley, también los cambios se adoptan por ley. A través del Ministerio de Educación, como responsable de la formación profesional inicial, en el proceso participan asociaciones patronales del sector de hostelería y turismo, representantes de los centros privados de enseñanza, sindicatos. La ley estipula que “los centros de formación profesional gozan de todos los requisitos necesarios para tener la autonomía pedagógica, organizacional y económica para el desarrollo del proceso de educación y su adaptación a las características concretas de la vida social-económica, cultural y profesional”. Las competencias de la educación y de la formación profesional continua para adultos han sido transferidas a las comunidades autónomas que tienen la libertad de adaptar los contenidos de formación a las necesidades reales de sus respectivas comunidades y a las tendencias del mercado laboral.

## **8. ¿Dónde se realizan las actividades del módulo práctico de la formación profesional? ¿los centros de formación profesional disponen de su propia infraestructura para realizar las prácticas o trabajan con colaboradores externos?**

**Francia:** Cuando tiene lugar dentro de los institutos, la formación profesional inicial se realiza en colaboración con empresas, a través de intercambios obligatorios, con una duración de las prácticas determinada por el currículo. Un proceso específico tiene en cuenta la experiencia laboral como base para el proceso de aprendizaje con la colaboración entre los centros de formación profesional y las empresas con las que se realiza el intercambio. Este proceso se llama pedagogía en alternancia (*pédagogie de l’alternance*) y reconoce a las empresas como proveedores de conocimientos y habilidades. La empresa-tutor tiene un papel importante en la evaluación del intercambio que también cuenta en el otorgamiento del título de graduación. Hay que mencionar que el concepto no significa simplemente que la teoría se da en la escuela y la práctica en la empresa, sino que ambos componentes forman un conjunto reconocido como proveedor de formación profesional que incluye adquisición de las competencias técnicas y transversales.

**Italia:** Cada región tiene su propia regulación sobre el intercambio que generalmente es obligatorio en proceso de formación profesional. Para la formación profesional inicial, o sea los centros oficiales de formación profesional para el sector de hostelería y restauración, estos seguirán la normativa establecida por el Ministerio de Educación. Tanto los centros de formación públicos como los privados utilizan el intercambio con práctica en empresas de turismo, hoteles, restaurantes etc., para que los alumnos tengan experiencia de trabajo real.

**Rumania:** La formación práctica puede ser organizada tanto en el centro de formación como en las empresas o instituciones públicas. Las condiciones en las que tiene lugar el intercambio se establecerá por la metodología de la organización y funcionamiento del centro de formación.

**Escocia:** Varía según el sector; los centros públicos o privados utilizan una combinación de formación en el centros, experiencia práctica y laboral en cocina/hostelería y formación práctica en hoteles, restaurantes etc., con el objetivo de ganar experiencia de trabajo real.



**España:** Los centros suelen tener su propia infraestructura para actividades prácticas, algunos incluso pueden tener su propio restaurant. Asimismo, los centros suelen tener acuerdos con las empresas del sector para extender la práctica al finalizar la parte teórica de los cursos. Los graduados pueden buscar por su cuenta y proponer otras empresas del sector para hacer allí el módulo práctico.

El contenido del currículo está estructurado en dos tipos de módulos:

- Módulo teórico-práctico, configurado para desarrollar las competencias profesionales requeridas en un puesto de trabajo específico.
- Módulo práctico de formación, gestionado en una entidad colaboradora, habitualmente suponen prácticas en empresas (llamado también “práctica en el puesto de trabajo”). Este tipo de formación requiere tener asignado un tutor del centro de formación y otro en la empresa donde se realiza la práctica, así como un plan de trabajo acordado entre las partes y supervisado por ambos tutores, con el propósito de evaluar la progresión del alumno al final del módulo práctico.

#### 9. ¿Hay servicios de asesoramiento para los jóvenes sobre la elección de la carrera o formación profesional? ¿Cómo llegan a elegir una ocupación en el ámbito de turismo/hostelería/restauración?

**Francia:** Los alumnos reciben en la escuela asesoramiento con respecto a su carrera profesional. No hay un asesoramiento especial en este sector. Asimismo, la gente joven puede recibir información sobre el sector en los eventos organizados para promover el empleo. El sector sufre por tener una imagen poco atractiva (condiciones laborales, horas de trabajo etc.). Los programas de televisión con acento sobre la alta cocina y la profesión de chef inspiraron a mucha gente a dirigirse profesionalmente hacia la restauración. Pero la alta cocina representa solamente 2% del mercado, y por eso la confrontación entre la corriente general del mercado de hostelería puede llevar a una gran desilusión.

**Italia:** Algunas escuelas profesionales organizan servicios de orientación profesional durante el último año de estudios, pero esto varía según la escuela.

**Rumania:** En las escuelas, hay sesiones de asesoramiento de tipo:

- Instrumentos para la inserción en el mercado laboral.
- Entrevistas de orientación profesional;
- Programas de orientación profesional (para ayudar a los jóvenes a conocerse sus posibilidades, informar sobre las posibilidades existentes y desarrollar habilidades para gestionar su propia carrera profesional);
- Test para determinar los intereses y habilidades profesionales para la elección de la profesión o la búsqueda de empleo.
- programas de búsqueda de empleo.

Asegurar servicios de orientación profesional en el sistema educativo, en particular en las escuelas e institutos, e incluso en las escuelas profesionales, juega un papel importante para garantizar que los jóvenes toman decisiones sobre su futuro profesional a base de una sólida información al respecto y al mismo tiempo les ayuda para desarrollar las habilidades para gestionar su carrera profesional. Es una herramienta clave en los centros educativos, fundamental para lo que es una educación de calidad.

**Escocia:** El asesoramiento sobre la elección de una carrera está proporcionado por consejeros profesionales que señalan a los alumnos una particular dirección de formación, que varía según el centro de enseñanza. El Consejo de Competencias en el Sector (*Skills Sector Council*) ofrece asesoramiento para la formación profesional a través de los eventos de tipo bolsa de trabajo para incrementar el interés sobre las profesiones de sector.

**España:** Para la formación profesional inicial, el equipo de profesores aconseja a los padres o tutores legales sobre la inscripción del alumno en un ciclo inicial de formación profesional.

En los ciclos superiores, los cursos incluyen un módulo de orientación profesional y también un módulo de iniciativa empresarial, para ampliar de esta forma el número de itinerarios laborales que el alumno puede seguir al finalizar los cursos.

Por otro lado, orientación profesional ofrecen también los servicios de empleo público, las agencias de empleo y los Servicios de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo – OPEAS que funcionan a nivel autonómico.

#### 10. ¿Cuál es la duración de la formación profesional en el sector nos interesa?

**Francia:** La formación suele tener una duración de 3 años académicos, hasta la obtención de un título oficial de nivel 4. En el caso de personas adultas, la duración de los programas de formación puede llegar a ser de un año. Esto ha sido posible a través de un proceso llamado “reforma del itinerario profesional”. Normalmente, un

curso de formación profesional que finaliza en un título de nivel 3 tiene una duración de dos años. Para alcanzar el nivel 4 de cualificación, son necesarios otros dos años de formación.

**Italia:** La duración puede variar entre según el nivel de cualificación: 3 años para formación profesional para adultos y 5 años para formación inicial.

**Rumania:** En Rumania, los cursos de formación profesional inicial tienen una duración de 2 o 3 años, dirigidos a las personas que han finalizado el octavo o noveno año de enseñanza obligatoria; los graduados de los diez años de enseñanza obligatoria pueden seguir con formación profesional inicial en forma dual, compaginando la formación con la enseñanza, organizada al finalizar la enseñanza obligatoria de 10 cursos.

**Escocia:** La duración varía según el tipo del programa de enseñanza: un programa para obtener un certificado nacional puede tener una duración de un año a tiempo completo; a continuación puede seguir con otro año a tiempo completo en el programa de certificación nacional superior. Ambos programas se pueden seguir a tiempo parcial, en este caso durante dos años. El otro programa principal es el programa de formación profesional moderna (*Modern Apprenticeship Programme*) con duración de 1 año académico para el nivel 2, y tres años para el nivel 3, según las especificaciones del empleador y el nivel de formación requerido por el empleado.

**España:** El grado oficial de formación profesional inicial es de 2000 horas (2 años académicos), e incluye módulos teóricos y prácticos así como un módulo de práctica en empresa. La práctica supone un mínimo de 12% de las horas dedicadas (entre 300 – 700 horas de formación en el lugar de trabajo).

## Formación profesional continua (el sistema)

### 1. ¿Cómo se gestiona la formación profesional continua en hostelería dentro del sistema nacional de educación? (formación dentro de la empresa, formación para el empleo, otros, etc.)

**Francia:** La formación en hostelería está dividida en tres sectores: camareros, cocina, alojamiento; los tres tipos de formación suponen una formación teórica en el centro de enseñanza y una parte práctica, que puede ser dentro del centro o en el lugar de trabajo.

Hay que notar que en Francia existe una separación entre la ruta de formación inicial que finaliza con un “bachiller profesional” (*baccalauréat professionnel*) y, por otra parte, la ruta de formación técnica que empieza con un bachiller técnico (*baccalauréat technique*) y finaliza con un nivel 5 de formación, llamado técnico superior (*Brevet de technicien supérieur* - BTS).

**Italia:** La formación profesional en hostelería está gestionada tanto a través de la formación en el centro de formación como en empresas, y está organizada por los Colegios Regionales de Formación Profesional como por entidades privadas.

Entre los centros de formación profesional más involucrados en el sector del turismo, aparte de los centros regionales, los más importantes son los centros de formación de los sindicatos (IAL, ENAIP, ENFAP, ECAP) así como los centros católicos (por ejemplo CIOFS, Don Milani).

**Rumania:** En Rumania, la formación profesional para adultos tiene dos objetivos principales:

- a) Facilitar la integración social individual en concordancia con las aspiraciones de las personas y las necesidades del mercado laboral;
- b) Formar los recursos humanos capacitados para contribuir a la mejora de la competitividad en el mercado laboral;
- c) Actualizar los conocimientos y la capacitación de los empleados del sector y las ocupaciones relacionadas;
- d) Adaptar las cualificaciones según los cambios estructurales en la economía, la movilidad social la capacitación laboral requerida;
- e) Incorporación de los más avanzados conocimientos, métodos y procesos necesarios para cumplir con las tareas requeridas por un servicio moderno;
- f) Promover el aprendizaje y la formación continuos;

En Rumania, la formación profesional en hostelería está gestionada a través de la formación en la empresa, organizada principalmente por entidades privadas.

**Escocia:** La formación continua tiene lugar tanto en los centros de formación como en las empresas; los proveedores pueden tanto centros de formación continua para adultos como entidades privadas.

**España:** La formación profesional para adultos abarca planos de formación que conforman el subsistema de la formación profesional para el empleo. Las principales líneas de acción son las siguientes:

- a) Formación de la demanda – solicitada por empresas para sus propios trabajadores y bonificadas en las cuotas a la Seguridad Social (SS).

- b) Formación de la oferta – con planes de formación para trabajadores con o sin empleo, a través de iniciativas diferenciadas.
- c) Formación en alternancia con el empleo
  - o Escuelas – talleres y casas de oficios
  - o Talleres de ocupación
  - o Contratos de formación
- d) Acciones complementarias: Las acciones de apoyo y acompañamiento, definidas como las destinadas a mejorar la eficacia del subsistema.

El actor principal es el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que, junto con los Centros de Referencia Nacional, elabora y actualiza los certificados de profesionalidad y confecciona guías didácticas de aprendizaje y evaluación.

## 2. Por favor, mencionen los actores involucrados en este tipo de formación profesional.

**Francia:** El principal grupo de entidades involucradas son los centros de enseñanza profesional superior, los equipos de gestión de la educación y formación, representantes del sector, los tutores de formación en las empresas (*maîtres de stages*) o los consejeros de formación profesional (*conseillers de l'enseignement technologique*), que son los que otorgan los títulos.

**Italia:** Las regiones u otras autoridades públicas o los sindicatos de los trabajadores y también instituciones católicas. Algunos cursos privados están financiados por el Fondo Social Europeo. Es muy importante la colaboración con la industria del turismo tanto en lo que se refiere a las actividades de enseñanza como para la realización de las prácticas.

**Rumania:** La Autoridad Nacional de Cualificaciones (ANC) está fundada a tenor de la Ley Nacional de Educación nº 1/2011; está organizada y opera como una institución pública, un organismo especializado bajo la coordinación del Ministerio Nacional de Educación. Su misión es asegurar el marco general para la adquisición de la formación profesional continua y para desarrollar las habilidades necesarias en un mercado laboral competitivo, y dar la capacitación necesaria en la sociedad actual.

A través de la normativa de formación para adultos, en Rumania se han transpuesto los principios europeos fundamentales sobre la transparencia de las cualificaciones y el reconocimiento de las competencias, sin importar el contexto en que estas competencias se adquirieron, a través de formación formal, no formal o informal.

En la web de ANC ([www.anc.edu.ro](http://www.anc.edu.ro)) hay una base de datos del Registro Nacional de los Proveedores de Formación Profesional para Adultos (RNFFPA) que contiene los datos de todos los proveedores de formación profesional (nombre, datos fiscales y de contacto, los programas de formación aprobados, la autorización y su plazo de validez).

Los actores involucrados en este tipo de formación profesional continua son los siguientes: empresas privadas, asociaciones, las agencias provinciales de empleo, centros culturales, fundaciones, oficinas provinciales de asesoramiento etc.

**Escocia:** Los principales actores involucrados son el Consejo de las Competencias del Sector (*Skills Sector Council*), la Autoridad Escocés de Educación (*Scottish Education Authority*), la Autoridad Escocés de Cualificación (*Scottish Qualification Authority*), el Consejo de las Ciudades y Gremios de Escocia (*Scottish Funding Council City and Guilds*), Agencia Escocés de Desarrollo de las Competencias (*Skills Development Scotland*) y la federación de los patronatos.

**España:** Este tipo de formación está bajo la gestión del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la colaboración del Ministerio de Educación y los ministerios que tutelan el sector.

En la formación de la demanda, los actores principales son las empresas que solicitan la formación profesional de sus propios trabajadores. La formación puede desarrollarse en la propia empresa o esta puede encargarla a un centro de formación.

En la formación de la oferta, los actores principales son los agentes sociales, las administraciones públicas y entidades sociales y privadas que colaboran para ofrecer y organizar la oferta formativa. Esta oferta puede ser subvencionada o no, según los acuerdos y convenios existentes.

## 3. ¿Hay alguna colaboración entre los proveedores de formación profesional y las empresas? Por favor, expliquen.

**Francia:** Como mencionamos arriba, la formación profesional continua supone obligatoriamente el intercambio para realizar las prácticas, y para esto los colaboradores son las mismas empresas del sector.

**Italia:** Todos los programas de formación profesional continua hacen obligatorio el intercambio con las empresas colaboradoras para realizar las prácticas.

**Rumania:** Los proveedores de formación suelen tener acuerdos con las empresas para los periodos de práctica que los alumnos tienen que completar al finalizar los cursos teóricos. Estas prácticas no son remuneradas, pero el proveedor paga a la empresa una cantidad según la duración de las prácticas, especificado en el contrato.

**Escocia:** Sí, es parte de los planos de formación del gobierno escocés, y casi todos los programas de formación profesional continua contienen una estancia de practica en las empresas y reciben información sobre el proceso de formación en los centros públicos y privados. El jugador más importante en la gestión de la formación profesional en hostelería es la Agencia Escocés de Desarrollo de las Competencias (*Skills Development Scotland*), un organismo de financiación nacional, a través de sus programas de financiación que hace obligatorio el período de prácticas en las empresas, lo que lleva a la cooperación estrecha entre los proveedores de formación y las empresas del sector.

**España:** Los centros de FP suelen tener convenios con empresas para periodos de práctica al finalizar los cursos. Los alumnos pueden tener la opción (y esto suele pasar) de seguir trabajando después en estas empresas. Las prácticas no son remuneradas.

Las empresas, a través de las asociaciones profesionales y los centros de FP con los que tienen convenios de práctica, contribuyen al diseño de los contenidos de los cursos para los títulos propios, en un proceso que supone propuesta y ajuste a las necesidades laborales de las empresas.

Asimismo, los centros de formación tienen bolsas de trabajo donde las empresas pueden anunciar los puestos de trabajo disponibles.

#### **4. Por favor, describa la duración de los cursos de formación profesional para adultos para alcanzar el nivel 3 EQF.**

**Francia:** El nivel 3 EQF como tal se imparte más bien poco, solo para personas con necesidades especiales o como formación para adultos (habitualmente personas en búsqueda de empleo). La formación suele tener una duración de 2 años, que en los casos de los adultos puede ser más corta. Hoy en día, la tendencia es de contar con una duración de 3 años para alcanzar el nivel 4 EQF (*baccalauréats professionnels*).

**Italia:** El nivel 3 EQF equivale a una formación de 3 años de duración en los centros de formación profesional para adquirir la cualificación, e incluye la formación práctica y el periodo obligatorio de practica en empresas.

**Rumania:** La duración mínima de los programas de formación, que incluye la formación teórica y la práctica, para cada certificado de cualificación profesional, es la siguiente:

- a) 360 horas para el nivel 1 de cualificación (120 horas formación teórica, 240 horas de práctica);
- b) 720 horas para el nivel 2 de cualificación (240 horas formación teórica, 480 horas de práctica);
- c) 1080 horas para el nivel 3 de cualificación (360 horas formación teórica, 720 horas de práctica).

Para la evaluación de las competencias profesionales, el período de examinación es de hasta un mes.

**Escocia:** El nivel 3 EQF es equivalente al nivel 5 SCQF, y por consiguiente, para alcanzarlo, es necesario aproximadamente un año de formación. Esto significa 12 módulos de formación SQA de 40 horas cada uno, sumando 480 horas que incluyen el periodo de prácticas.

**España:** El nivel 3 EQF en España es equivalente al nivel 2 (técnico medio) del Catálogo Nacional de Competencias Oficiales – CNCO.

Los títulos implican el otorgamiento de un certificado de profesionalidad, que acreditan las unidades de competencia que integran una cualificación profesional, en el ámbito de la formación profesional para el empleo. Las unidades de competencia están definidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y los certificados se revisan siempre que se modifiquen las cualificaciones profesionales y las unidades de competencia. Estas actualizaciones están a cargo del Instituto Nacional de Cualificaciones INCUAL. Los certificados de profesionalidad son emitidos por SEPE y las administraciones competentes de las comunidades autónomas.

Los períodos de formación para obtener el certificado de profesionalidad de nivel 2 (equivalente al nivel 3 EQF) en el ámbito de nos interesa en el Proyecto “Green Apron” son los siguientes<sup>1</sup>:

**Cualificación:** cocina (HOTR0408)

Duración: 730 horas

Horas Módulo de formación práctica en centros de trabajo: 80 horas

Horas de Certificado de Profesionalidad: 810 horas

**Cualificación:** repostería (HOTR0509)

Duración: 420 horas

Horas Módulo de formación práctica en centros de trabajo: 80 horas

Horas de Certificado de Profesionalidad: 500 horas.

---

<sup>1</sup> Detailed information available here:

[http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados\\_de\\_profesionalidad/hosteleria\\_turismo.html](http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/hosteleria_turismo.html)

## 5. ¿Cómo se gestiona en la práctica la formación profesional continua en hostelería?

(Si la formación está organizada fuera de los centros de formación; cómo obtienen los alumnos información sobre las ofertas de las empresas; cómo acceden los alumnos a los empleos (requisitos, examen de acceso etc.); los alumnos reciben alguna retribución; se expide algún certificado de evaluación tras la formación; las empresas que ofrecen su colaboración reciben alguna compensación material? Etc.)

**Francia:** Los alumnos en práctica son parte del colectivo de empleados y es obligatorio que reciban un salario. Las empresas reciben una compensación a cambio. En los centros de formación, tal como ya mencionamos, el periodo de práctica es obligatorio (20 semanas para un curso de dos años de duración). A los alumnos se les requiere encontrar su propio lugar para hacer las prácticas, como una forma de formación para la búsqueda de trabajo. Sin embargo, los centros de alto nivel desarrollan sus propios programas de intercambio con las empresas para que sus alumnos puedan realizar las prácticas, lo que significa que tienen también su propia bolsa de trabajo. Los alumnos en práctica reciben una compensación económica para comida y transporte, de conformidad con lo acordado por el consejo de administración del centro de formación. La compensación es obligatoria si el intercambio para las prácticas supera dos meses de duración. Esto no se puede considerar como sueldo. En formación profesional, esto pasa cada vez menos dado que las prácticas suelen tener un mes de duración.

**Italia:** La colaboración con las empresas que ofrecen la posibilidad de intercambio para que los alumnos realicen las prácticas es muy estrecha y está organizada por el centro de formación. Los tutores contactan con las empresas y tratan de elegir los puestos para las prácticas acordes con las habilidades de los alumnos. Los alumnos no reciben ninguna compensación económica, que sí existe en el caso de los cursos ESF, como una beca para desempleados.

La formación profesional finaliza con la obtención de un certificado de cualificación en hostelería, expedido por el proveedor de la formación y habitualmente certificado por las autoridades de la región. Las empresas que reciben alumnos en prácticas no tienen ninguna compensación económica a cambio, pero los gastos con la seguridad social están a cargo de los centros de formación.

**Rumania:** Los estudiantes reciben información sobre las empresas que ofrecen puestos para las prácticas a través de los canales públicos: anuncios, media local, ferias de empleo, internet. Los alumnos envían sus curriculum vitae y espera a que el empleador los llamara.

Habitualmente, los alumnos tienen que pasar una primera entrevista de trabajo y, en caso de selección, tienen que pasar otras dos entrevistas antes de ser contratados. Los alumnos pueden tener que pasar un período de práctica de 3 meses después del cual firman un contrato laboral individual de duración determinada, habitualmente de 6 meses. Para ascenso, tienen que pasar otra examinación. Después de este período, los alumnos pueden firmar un nuevo contrato laboral de duración determinada.

No hay compensación económica para los alumnos en búsqueda de trabajo, tampoco para las empresas que ofrecen puestos para las prácticas.

**Escocia:** En el mismo centro de formación, los alumnos de nivel 5 NC pueden solicitar una plaza para las prácticas; la demanda suele ser mayor que las plazas disponibles, por eso los alumnos tienen que pasar por una entrevista para asegurarse una plaza. El centro de formación tiene un equipo de apoyo que trabaja junto con los tutores de la empresa para evaluar la experiencia práctica de los alumnos en el lugar de las prácticas. Habitualmente esto garantiza al alumno la obtención del puesto de trabajo fijo en la empresa, al principio como *Modern Apprentice* (aprendiz). Durante el período de prácticas, el alumno tendría una beca para financiar el programa de un año de cursos a tiempo completo. El modelo de "aprendiz moderno" permite al alumno obtener un empleo, la empresa paga un sueldo al joven y el gobierno ofrece los fondos necesarios para la formación de nivel 2 y 3 SVQ. El certificado de cualificación obtenido por los alumnos está reconocido a nivel nacional, en todo el Reino Unido.

**España:** Los centros de FP para adultos suelen tener convenios con empresas para que éstas reciban los alumnos en práctica. Los alumnos tienen la posibilidad de proponer otras empresas para realizar las prácticas. Ahí es donde se diferencian los centros de formación profesional, ya que algunos no tienen convenios con empresas para las prácticas y solo reciben las propuestas de los alumnos.

Para acceder a las prácticas, los alumnos deben haber superado las pruebas de fin de los cursos teóricos. Los alumnos pueden recibir becas de manutención o transporte. Al finalizar los cursos y las prácticas, el centro de formación expide el certificado adecuado, según el tipo de curso. Las empresas sí reciben una remuneración por alumno de parte de los centros de formación. Los centros de formación suelen tener una bolsa de trabajo online, donde las empresas anuncian la oferta de sus puestos de trabajo.

## 6. El currículum: ¿quién es responsable de la actualización del currículum y el desarrollo de los contenidos?

**Francia:** El currículum de los cursos oficiales está bajo la custodia de la Comisión Profesional Consultativa (CPC - *Commission Professionnelle Consultative*, ver Annexes: RE Chart), compuesta por profesionales expertos del sector, representantes del Ministerio de Educación y de los sindicatos. La comisión se encarga de la creación, revisión o cancelación de los títulos.

**Italia:** El currículum está actualizado tras la revisión de las comisiones de las regiones respectivamente, según las necesidades y cambios detectados en el mercado laboral, para garantizar que los empleados tienen las cualificaciones adecuadas.

**Rumania:** En Rumania, el proveedor de la formación es responsable de la actualización del currículum; un equipo de profesionales hará los cambios y adaptaciones necesarios para garantizar las cualificaciones válidas.

**Escocia:** La mayoría de las organizaciones que se dedican a la educación y formación tienen equipos encargados con la revisión del currículum, según las líneas directrices del Consejo de las Competencias del Sector (*Skill Sector Council*) y la Autoridad Escocés de Cualificación (*Scottish Qualification Authority*), que validan las certificaciones. Este grupo hará los cambios y adaptaciones necesarios para garantizar las cualificaciones válidas.

**España:** Los centros de formación junto con las asociaciones empresariales y sindicales y SEPE son los que proponen nuevos contenidos y solicitan el cambio de la normativa que se refiere a los títulos oficiales.

## 7. ¿Cuál es la metodología para desarrollar un nuevo currículum (debe seguir un cierto modelo ocupacional etc.)?

**Francia:** Sí, cualquier cambio o nuevo currículum debe respetar las normas descritas por la CPC.

**Italia:** El nuevo currículum está desarrollado por las autoridades competentes de las regiones, pero no hay una metodología definida.

**Rumania:** Los programas de formación garantizan la adquisición de las habilidades profesionales de conformidad con los estándares ocupacionales, los estándares de la educación profesional, reconocidos a nivel nacional. El estándar ocupacional, llamado estándar de formación, es un documento que describe las competencias profesionales necesarias para una ocupación y respectivamente las habilidades específicas.

Los proveedores de formación reciben solicitudes para programas de formación en ocupaciones que no tienen todavía un estándar ocupacional o de formación profesional y desarrollan los proyectos de estándar ocupacional que luego está sujeto a la validación de un comité sectorial. Después de esta validación, debe obtener la aprobación de la Autoridad Nacional de las Cualificaciones. En caso de rechazo, el proveedor de formación puede organizar un nuevo programa de formación para la ocupación en cuestión, pero solo cuando el nuevo estándar ocupacional tenga la aprobación de la Autoridad Nacional de las Cualificaciones.

**Escocia:** Sí, cualquier adaptación del currículum o desarrollo de un currículum nuevo debe seguir las líneas directrices de Consejo de Competencias en el Sector de la Hostelería y Turismo, y los contenidos de formación deben respetar las recomendaciones del sector.

**España:** El mecanismo de actualización del currículum involucra a todos estos actores (ver respuesta 6).

La innovación y la experimentación tienen además otra vía para llegar a influir los contenidos formativos, a través de los Centros de Referencia Nacional, que se organizan por sectores y tienen distinto desarrollo según las realidades de las comunidades autónomas.

Para los títulos oficiales y certificados de profesionalidad (donde es necesario cambiar la ley), las empresas, a través de las asociaciones empresariales, recogen estas tendencias para incorporarlas en el proceso más amplio de adaptación de los contenidos en los títulos oficiales, certificados de profesionalidad, a través de los Centros de Referencia Nacional o los Consejos Generales y Autonómicos de Formación o las conferencias sectoriales de los sectores de actividad. De aquí pueden ser adoptadas e incluidas en el sistema de certificación de las cualificaciones, como resultado de un amplio y largo diálogo. Obviamente, es este proceso de adaptación del currículum puede durar años, ya que recoge las tendencias a largo plazo, las que se confirman como una realidad después de haber sido tendencia.

## 8. ¿Hay un examen separado para los conocimientos prácticos (examen teórico vs. examen práctico) al finalizar los cursos de formación profesional? Por favor, descríbelo.

**Francia:** El examen para el nivel 4 combina la examinación de las competencias ocupacionales y los conocimientos asociados a través de la evaluación a lo largo de la formación y del examen final en el que la evaluación del período de prácticas tiene un peso importante.

**Italia:** En la formación profesional para adultos, los alumnos tienen que superar varios exámenes prácticos para validar los conocimientos prácticos adquiridos durante su formación. Las modalidades de examinación varían según los centros de formación, de conformidad con los requerimientos de la comisión de examinación.

**Rumania:** Los participantes a los programas de formación tienen que superar el examen de graduación al finalizar los cursos teóricos y la formación práctica. El examen supone pruebas para la evaluación teórica y práctica para demostrar la adquisición de las competencias específicas previstas en el programa de formación, de conformidad con los criterios de garantía de la calidad.

La comisión del examen de graduación está compuesta por: 2 especialistas externos y 1 profesional del mismo centro de formación. Al examen pueden asistir representantes de los beneficiarios de los programas de formación. Según el tipo de programa y la forma de realización de la formación, el proveedor de la formación puede expedir los siguientes tipos de certificaciones:

- a) certificados de cualificación profesional – para los cursos de cualificación o de formación para empleados;
- b) certificados de graduación – para los cursos de formación inicial y prácticas así como para cursos de re-formación y especialización.

**Escocia:** Con respecto al tipo de cualificación ofrecida por el proveedor, algunos pueden elegir la ruta SQA y otros la ruta SVQ. Las dos rutas son válidas: la ruta SQA tiene la tendencia de incluir más teoría junto con la práctica, mientras la ruta SVQ tiene como referencia más los requerimientos de la industria que los de la educación.

**España:** Los alumnos pueden acceder a las prácticas después de superar las pruebas de fin de los cursos teóricos. Las empresas certifican los procesos de práctica y el tutor que supervisa la práctica de los alumnos expide un informe de evaluación para cada uno. Los centros privados de formación pueden organizar sus propios exámenes, pero para obtener la certificación oficial los alumnos tienen que superar los exámenes oficiales.

#### **9. Por favor, describa hasta qué nivel las empresas están involucradas en al examinación (tanto en la parte teórica como en la práctica).**

**Francia:** Las empresas intervienen en la evaluación de las prácticas realizadas por los alumnos, que es el resultado del diálogo entre los tutores de las empresas y el equipo de formadores del mismo centro de formación.

**Italia:** Sí, un representante de la empresa está involucrado en la examinación como miembro de la comisión de examinación para evaluar el módulo de prácticas que el alumno había realizado.

**Rumania:** Las empresas no están implicadas en el proceso de examinación, ni en la parte teórica ni en la práctica. El examen al finalizar los cursos son la responsabilidad del proveedor de la formación. Pero en Rumania hay un tipo de formación organizada por las empresas para sus empleados, llamado formación en el puesto de trabajo.

**Escocia:** Las empresas están involucradas en la examinación solamente en el caso de la formación incluida en el programa *Modern Apprenticeship* – SVQ, como evaluación de las prácticas realizadas en el puesto de trabajo; dicha actividad está valorada por el formador junto con el tutor de la empresa.

**España:** Las empresas no están involucradas en la examinación de los alumnos, salvo para supervisar las prácticas que se hacen en sus propias instalaciones. El examen de fin de curso es la responsabilidad del centro o la entidad de formación profesional.

Normalmente, las empresas que solicitan contenidos formativos a los centros y entidades de formación profesional, dentro de la formación de la demanda, desean un contenido adaptado a sus propias necesidades.

#### **10. ¿Hay organismos de autorización, procedimientos y métodos para garantizar la calidad y los estándares de la formación profesional?**

**Francia:** Para la formación profesional pública o privada organizada dentro de un contrato de educación nacional, el Ministerio de Educación ofrece la garantía para una enseñanza de calidad, a través de inspecciones.

**Italia:** El sistema de acreditación de las regiones toman en cuenta indicadores de evaluación tanto de las competencias profesionales (análisis de las necesidades, planificación y evaluación del currículo, competencias de los formadores) como de las competencias de gestión (administración, organización, comunicación con los demás actores del sector etc.). Las competencias en materia de la formación profesional están gestionadas a nivel nacional y regional. Con el tiempo, ha aumentado el nivel de descentralización de la responsabilidad y ahora las autoridades regionales son las encargadas de planificar la formación profesional, de conformidad con los principios generales acordados a nivel nacional.

Las regiones italianas conceden acreditaciones para los centros de formación de nivel inicial, nivel alto o formación continua. Para obtener la acreditación, los proveedores de formación tienen que cumplir los siguientes criterios: calidad de la gestión, que incluye un proceso de análisis de las necesidades en el sector, previsión y oferta de servicios; la estructura de la organización y la técnica; los recursos financieros y la

situación económica de la organización; las competencias de gestión y profesionales; las relaciones con otras instituciones y organizaciones a nivel social y económico; la eficiencia y la calidad de los resultados.

Cada año, las autoridades competentes de las regiones comprueban si los centros de formación siguen cumpliendo los criterios de calidad. Hay guías y soporte técnico a disposición de los proveedores de formación así como un programa de formación, dirigidos a los proveedores de formación, para la mejora de la gestión y administración de centros.

El proceso de acreditación es el primer paso para garantizar la calidad de la formación profesional en las regiones. Junto con otros instrumentos – como el sistema regional de los perfiles profesionales y la definición de los estándares de formación – la acreditación ayuda a elevar el nivel de calidad de la formación. En este sentido, las regiones sostienen campañas de comunicación sobre la calidad – en particular a través de cuestionarios de evaluación – con el propósito de sentar reglas claras y una estrategia de calidad de tipo *bottom-up* e impulsar el desarrollo de una cultura institucional a favor de la calidad.

**Rumania:** Cada proveedor tiene que haber adoptado el sistema de gestión de la calidad según los estándares y la normativa vigente. A través de medio de auditoría interna, los proveedores de formación pueden asegurar una oferta de servicios de calidad. Un papel importante tiene el registro de quejas y sugerencias de los clientes, que puede ayudar al proveedor a mejorar sus servicios. A esto también contribuyen los informes de monitorización de Autoridad Nacional de Cualificaciones.

En los cuatro años para los que el proveedor de formación está autorizado, está evaluado por:

- a) por lo menos 3 visitas de monitorización, con un intervalo de tiempo entre ellas de máximo 18 meses, a las que se le pueden añadir otras visitas en caso de quejas;
- b) un seguimiento sistemático de los resultados obtenidos por los alumnos de los programas de formación, al finalizar los cursos.

**Escocia:** Sí, todas las cualificaciones ofrecidas por proveedores de formación tienen que respetar las normas de calidad, SQA, SVQ, SDS y *Education Scotland*. Si el proveedor no cumple con estos estándares, estarán inhabilitados para ofrecer certificados de cualificación y perderán el derecho de ofrecer programas de formación profesional.

**España:** Los centros que imparten los cursos de FP inicial o para adultos deben ser acreditados según la normativa de cada Comunidad o en el SEPE. Suele haber un Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional a nivel de las comunidades autónomas. Los centros y entidades de formación que impartirán cursos que finalizarán con un certificado de profesionalidad deben solicitar la ACREDITACIÓN. Los centros y entidades de formación que impartirán cursos y especialidades que NO finalizarán con certificado de profesionalidad deben solicitar su INSCRIPCIÓN. La solicitud en cada caso va dirigida a Servicio Público de Empleo de la comunidad de residencia.

## 11. ¿Cómo se recoger los datos sobre las nuevas tendencias de las competencias y las habilidades requeridas en el mercado laboral de forma que la oferta de formación responda a la demanda del mercado?

**Francia:** La creación de un título es el resultado de una encuesta realizada por CPC, para detectar su oportunidad. Esta fase tiene como objetivo la valoración del interés por la creación o renovación de un título de acuerdo con las nuevas competencias cuya necesidad se ha detectado o con las demandas del mercado laboral. Los requerimientos pueden venir de parte de los sindicatos, patronatos, organismos administrativos o educativos, inspectores.

**Italia:** Como las competencias en materia de formación profesional en Italia están delegadas a las regiones, a través del departamento de educación periódicamente un comité está encargado de actualizar y recoger datos sobre las competencias y habilidades profesionales requeridos por el mercado laboral, para adaptar la oferta de formación a la demanda del mercado.

**Rumania:** En Rumania, cada proveedor de formación hace su propia encuesta sobre la demanda del mercado laboral en distintos sectores o por especializaciones, analiza los recursos y ofrece la formación adaptada a estas demandas. Hay un gran número de páginas web especializadas en la búsqueda de empleo y “ferias de empleo” (eventos organizados para poner cara a cara las empresas con ofertas de empleo y las personas en búsqueda de empleo), que ayudan al proveedor de formación en el proceso de evaluación de la demanda del mercado laboral. Las empresas anuncian los puestos de trabajo disponibles en la prensa local y otros medios idóneos para publicitarlos.

**Escocia:** Los datos están recogidos por el Consejo de las Competencias del Sector (*Skill Sector Council*) que recientemente a publicado un informe sobre el estado y las necesidades del sector: “Evaluación de las competencias en el sector de la hostelería, turismo y deporte”. El informe destaca las necesidades del sector e informa al gobierno sobre las tendencias en el empleo y la economía local.

**España:** Las empresas pueden adaptar o solicitar contenidos formativos en el proceso de formación de la demanda, prácticamente a sus propios trabajadores, y son las primeras interesadas en incluir en el currículo las



tendencias del mercado. En el fondo, se trata de un ámbito caracterizado por continuos cambios, según los gustos de los clientes (nunca mejor dicho).

Actualmente, los centros y entidades de formación debidamente acreditados pueden participar en el diseño y planificación del sistema de formación profesional para el empleo, a través de SEPE o los servicios de empleo de las comunidades, provincias o ayuntamientos.

En el mercado de los cursos de formación profesional para adultos, existe un gran número de cursos de especialización o cursos para profesionales, como respuesta rápida a las tendencias en un cierto sector.

Cada sector tiene un mapa sectorial de formación profesional, donde se encuentra la oferta de los cursos en un cierto sector. La SEPE incluye este mapa en el fichero propio de esta entidad, de referencia en el ámbito de la formación profesional para el empleo. Para introducir un nuevo curso, la solicitud va dirigida a SEPE para su inclusión en el mapa sectorial y luego en el catálogo.

## **Conclusiones**

La formación profesional inicial y continua en hostelería se realiza en centros privados o públicos, y los títulos o certificados son autorizados por las autoridades públicas competentes (Ministerio de Educación o de Trabajo u otras organizaciones con competencias en la materia).

En el sector privado, el currículo suele ser más corto y orientado más a la práctica profesional, pero los cursos son de tipo intensivo que la formación oficial. En algunos países, los centros privados de formación pueden tener un apoyo económico parcial de fondos públicos.

La industria está involucrada especialmente en la formación profesional continua, y los alumnos tienen la posibilidad de realizar la formación práctica en las instalaciones de las empresas. Los niveles de cualificación europeos EQF tienen diferentes equivalencias a nivel nacional, determinados por cada país.

El currículo está definido por las entidades representativas en el sector y toman en cuenta las demandas de los clientes y de la industria, la normativa nacional y europea, las nuevas tendencias en tecnologías, seguridad alimentaria y administración de la empresa.

El currículo del cocinero profesional es muy complejo y requiere entre 3-5 años de formación profesional más otros 2-3 años de experiencia laboral. Los conocimientos requeridos cubren procesamiento de alimentos, almacenamiento de alimentos, higiene, legislación sanitaria, lenguas extranjeras, HACCP, administración y gestión de empresas, comunicación.

Aparte de la educación formal, la educación informal y la no formal tienen un papel importante en la formación profesional y muchas veces no constan por escrito en títulos o certificados de cualificaciones. Pero, para las empresas puede ser aun más importante que un título obtenido en la educación formal.