

Numero di progetto 2023-2-PL01-KA220-VET-000171447



Pacchetto di lavoro 2 - Laboratorio di approfondimento

**Rapporto dettagliato su ricerca,
analisi e sviluppo del concetto di
formazione.**

Risultati delle attività del WP2:

**Ricerca documentale e analisi delle esigenze •
Condivisione di esperienze • Studi di gruppo di
approfondimento • Mappatura delle
competenze • Valutazione dei progressi •
Sviluppo di concetti formativi**

© 2024–2025 Consorzio GastroNet:

- **Fondazione Zofia Zamenhof (PL)**
- **CNIPA Puglia (IT)**
- **Camera di Commercio e Industria Polacca (PL)**
- **ZDZ Kielce (PL)**
- **Aprile (PT)**



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Disclaimer



Cofinanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono unicamente quelle dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o della Fondazione per lo Sviluppo del Sistema Educativo (FRSE). Né l'Unione Europea né la FRSE possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.



Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

GastroNet - Formazione professionale e istruzione avanzata

Numero di progetto 2023-2-PL01-KA220-VET-000171447

Tabella di Contenuto



1. Introduzione e panoramica del progetto.....	8
1.1. Consorzio di progetto.....	8
1.2. Obiettivi del pacchetto di lavoro 2.....	10
1.3. Attività realizzate.....	10
2. Analisi dei bisogni e ricerca a tavolino.....	11
2.1. Metodologia della ricerca teorica.....	11
2.2. Contesto del mercato del lavoro europeo.....	12
2.3. Analisi del mercato del lavoro nazionale.....	12
2.3.1. Polonia.....	12
2.3.2. Italia.....	13
2.3.3. Portogallo.....	13
2.4. Condivisione di esperienze – Workshop I.....	14
2.5. Risultati principali della ricerca documentale.....	15
3. Ricerca attraverso focus group: metodologia e risultati.....	16
3.1. Progettazione e metodologia della ricerca.....	16
3.1.1. Profilo del partecipante.....	16
3.2. Risultati dei gruppi di discussione – Prospettiva degli studenti.....	17
3.2.1. Valutazione dell'efficacia del programma.....	17
3.2.2. Principali lacune di competenza identificate dagli studenti.....	17

Tabella di Contenuto



3.3. Risultati del focus group – Prospettiva degli educatori.....	18
3.3.1. Elementi ideali del programma di formazione.....	18
3.3.2. Metodologie didattiche consigliate	18
3.3.3. Importanza delle competenze trasversali.....	19
3.3.4. Raccomandazioni per l'allineamento con il mercato del lavoro.....	19
3.4. Risultati approfonditi dei focus group — Italia (CNIPAPuglia.....	19
3.4.1. Gruppo di discussione studentesco (Lecce, 11 settembre 2024).....	19
3.4.2. Gruppo di discussione con gli insegnanti (Lecce, 18 settembre 2024).....	20
3.5. Risultati approfonditi dei focus group — Portogallo (Epralima).....	20
3.5.1. Gruppo di Discussione Studenti (Arcos de Valdevez, 18 settembre 2024)	20
3.5.2. Gruppo di Focus degli Insegnanti (Arcos de Valdevez, 17 settembre 2024)	21
3.6. Risultati approfonditi del focus group Polonia (SIPH / ZDZ Kielce)	21
3.7. Transizione al WP3 — Riepilogo.....	22
4. Analisi dei progressi e confronto dei risultati della ricerca.....	22
4.1. Analisi transnazionale dei risultati dei focus group.....	22

Tabella di Contenuto



4.1.1. Temi convergenti.....	22
4.1.2. Modifiche specifiche per paese.....	23
4.2. Sintesi quantitativa dei risultati della ricerca.....	24
4.3. Workshop II – Valutazione dei progressi ed discussione.....	25
4.3. Workshop III – Culmine e sintesi.....	25
5. Mappatura delle competenze.....	25
5.1. Metodologia di mappatura.....	26
5.2. Aree di competenza individuate.....	26
5.2.1. Competenze tecniche.....	26
5.2.2. Competenze trasversali.....	27
5.3. Sintesi dell'analisi del divario di competenze.....	28
6. Bozza del concetto di formazione — Fondamenti concettuali	29
6.1. Proposta di quadro concettuale.....	29
6.2. Approccio didattico.....	29
6.3. Struttura del programma.....	30
6.4. Conformità ai quadri normativi europei.....	31
6.5. Esercitazioni pratiche e casi studio.....	31
6.6. Assistenza agli insegnanti e sviluppo professionale.....	32

Tabella di Contenuto



6.7. Elementi innovativi suggeriti.....	33
7. Assegnazione dei compiti per lo sviluppo del programma di formazione.....	34
7.1. Schema di riferimento per l'assegnazione dei compiti.....	34
7.2. Tempistiche di implementazione.....	35
7.3. Assicurazione della qualità dei risultati del WP2.....	35
8. Metodologia dei workshop sostanziali e processo di indagine.....	36
8.1. Organizzazione e facilitazione del seminario.....	36
8.2. Metodologia di ricerca attraverso focus group.....	37
8.2.1. Strumenti di ricerca.....	37
8.2.2. Selezione dei partecipanti.....	38
8.2.3. Raccolta e analisi dei dati.....	38
8.3. Metodologia della ricerca a tavolino.....	39
8.4. Metodologia per la mappatura delle competenze.....	39
9. Conclusioni e transizione al WP3.....	41
9.1. Contributo agli obiettivi del progetto.....	42
9.2. Sostenibilità e trasferibilità.....	43

1. Introduzione e panoramica del progetto

Il progetto GastroNet, un insieme integrato di strumenti per la formazione professionale nel settore gastronomico, mira a migliorare le opportunità professionali degli studenti nel mercato del lavoro. È realizzato nell'ambito del programma Erasmus+, azione KA220-VET. Il progetto è stato avviato il 1° gennaio 2024 e la sua conclusione è prevista per il 31 dicembre 2025, con un budget totale di 120.000,00 euro.

Il progetto affronta una lacuna fondamentale nell'istruzione e formazione professionale (IFP) nel settore della ristorazione in tutta l'Unione Europea. Sebbene i programmi di formazione culinaria tradizionali offrano solide competenze di base, risultano sempre meno in grado di equipaggiare gli studenti con le competenze moderne richieste da un mercato del lavoro in continua evoluzione. Queste competenze comprendono il marketing digitale, l'e-commerce, le tecniche di acquisizione clienti e le capacità imprenditoriali, tutte essenziali per il successo nel settore HoReCa (Hotel, Ristorazione, Catering) contemporaneo.

Il presente documento rappresenta una relazione esaustiva sui risultati delle attività del Pacchetto di lavoro 2 (Workshop sostanziali), illustrando le ricerche, le analisi e i risultati concettuali elaborati durante il periodo di attuazione del progetto. In particolare, la presente relazione affronta i seguenti argomenti:

- Ricerca documentale e analisi delle esigenze emerse dall'esame di fonti secondarie e dal confronto di esperienze tra i partner (Risultato 1 del WP2);
- Analisi dei progressi, confronto dei risultati della ricerca attraverso focus group, mappatura delle competenze e formulazione delle ipotesi per lo sviluppo del concetto di formazione (WP2 Risultato 2);
- La bozza del concetto di formazione, comprensiva della suddivisione dei compiti per la creazione del programma di formazione (WP2 Risultato 3).

1.1. Consorzio progettuale

Il progetto GastroNet è sviluppato da un consorzio di cinque organizzazioni partner che rappresentano tre Stati membri dell'UE: Polonia, Italia e Portogallo. Questa collaborazione transnazionale offre una prospettiva ampia sulle sfide che la formazione professionale nel settore gastronomico deve affrontare e facilita lo scambio transfrontaliero di buone pratiche.

Organizzazione	Paese	Ruolo	Competenza
Fondazione Zofia Zamenhof	Polonia (Varsavia)	Coordinatore	Progetti formativi, istruzione degli adulti, inclusione sociale, cooperazione internazionale
CNIPA Puglia	Italia (Bari)	Partner	Ente di formazione professionale, corsi di ristorazione, inclusione sociale per i giovani, 11 progetti Erasmus+ dal 2015
Antica Camera di Commercio e Industria Polacca (SIPH)	Polonia (Kielce)	Partner	Servizi per le imprese, formazione per PMI e start-up, consulenza aziendale.
Istituto di Sviluppo Professionale di Kielce (ZDZ)	Polonia (Kielce)	Partner	Istituzione di formazione professionale, educazione per adulti e giovani, insegnamento e sviluppo professionale.
aprile	Portogallo (Arcos de Valdevez)	Partner	Scuola di formazione professionale, corsi di gestione della ristorazione, programmi per tecnici culinari.

1.2. Obiettivi del pacchetto di lavoro 2

Il pacchetto di lavoro 2 (Workshop sostanziali) è stato progettato per servire da base analitica e concettuale per l'intero progetto. I suoi obiettivi specifici, come delineati nella domanda di progetto, erano:

Ricerca e analisi delle esigenze emerse da ricerche documentali e dal confronto di esperienze tra le organizzazioni partner.

Analisi dei progressi, confronto dei risultati degli studi approfonditi, mappatura delle competenze e formulazione delle basi per lo sviluppo del concetto formativo.

3. Elaborazione di una bozza del concetto formativo e suddivisione dei compiti per la creazione del programma formativo. L'obiettivo di questo pacchetto di lavoro era facilitare lo scambio di esperienze, analizzare la ricerca pertinente all'argomento del progetto, condurre sessioni di brainstorming, formulare i presupposti del programma e del piano formativo, nonché discutere i presupposti del programma e la metodologia della formazione in fase di sviluppo. All'interno di questo pacchetto sono stati organizzati tre workshop significativi, ciascuno dei quali ha contribuito in modo sostanziale all'evoluzione del concetto formativo.

1.3. Attività realizzate

Attività	Luogo	Data	Budget (EUR)	Risultati previsti
Laboratorio I	Polonia	18-20/03/2024	6.000,00	Migliorare le competenze e acquisire conoscenze tramite esperienze condivise.
Officina Due	Italia	20-22/05/2024	6.000,00	Sviluppo delle competenze mediante l'analisi di ricerche documentali e l'implementazione di metodologie fondate su focus group.

Attività	Luogo	Data	Budget (EUR)	Risultati previsti
Laboratorio III	Portogallo	07-09/10/2024	7.200,00	Conoscenze, abilità e competenze dei destinatari del progetto
Riunione di progetto	Polonia	04-05/03/2024	2.400,00	Coordinamento e gestione del progetto.

2. Analisi documentale e valutazione delle esigenze

La fase iniziale delle attività del WP2 ha comportato un'accurata ricerca documentale realizzata da tutte le organizzazioni partner. Questa ricerca aveva l'obiettivo di fornire una comprensione esaustiva dello stato attuale della formazione professionale nel settore della ristorazione, delle condizioni del mercato del lavoro e delle tendenze emergenti nei tre paesi partner. La ricerca documentale ha rappresentato la base informativa su cui si sono sviluppate le attività successive: studi con focus group, mappatura delle competenze e progettazione del programma di formazione.

2.1. Metodologia della ricerca desk-based

La ricerca bibliografica è stata realizzata attraverso un approccio multi-sorgente, attingendo a dati secondari provenienti da banche dati statistiche ufficiali (Eurostat, ISTAT, GUS, INE), documenti di politica governativa, pubblicazioni scientifiche, rapporti di settore e analisi esistenti a livello dell'UE sul settore della formazione professionale. Ogni organizzazione partner ha avuto la responsabilità della raccolta e dell'analisi dei dati relativi al proprio contesto nazionale, mentre il coordinatore ha elaborato i confronti transnazionali. La ricerca ha esaminato le seguenti aree tematiche: (a) condizioni generali del mercato del lavoro, con particolare enfasi sull'occupazione giovanile e sulle specificità del settore della formazione professionale; (b) struttura, tendenze e modelli occupazionali del settore HoReCa; (c) stato attuale dei programmi di formazione professionale relativi alla gastronomia in ciascun paese partner; (d) requisiti di competenza del mercato del lavoro gastronomico, incluse le aspettative dei datori di lavoro documentate nel settore.

rapporti e la conoscenza istituzionale di SIPH; e (e) l'individuazione delle discrepanze tra l'offerta formativa e le esigenze del mercato del lavoro

2.2. Contesto del mercato del lavoro europeo Secondo i dati forniti da Eurostat e EURES, il settore HoReCa in Europa costituisce un datore di lavoro di primaria importanza, rappresentando una porzione significativa della forza lavoro totale dell'UE. Questo settore è contraddistinto da modelli occupazionali stagionali, con circa il 60% delle assunzioni di natura temporanea, e da un'alta percentuale di contratti flessibili e part-time, che supera il 45%.

L'età media dei lavoratori del settore è di 32 anni, con il 38% di essi sotto i 30 anni, rendendolo uno dei settori con la forza lavoro più giovane nell'UE. Il settore evidenzia una crescita costante della domanda di lavoro; tuttavia, tale crescita è accompagnata da persistenti difficoltà nel reperire personale qualificato, in particolare per le posizioni che richiedono competenze moderne che superano le tradizionali abilità culinarie. Si registrano difficoltà continue nel trovare cuochi, pasticceri, barman e personale formato all'uso di strumenti digitali e tecniche di acquisizione clienti.

I dati europei di EURES evidenziano che la mobilità transfrontaliera nel settore HoReCa continua a essere significativa, con un numero consistente di opportunità lavorative transfrontaliere disponibili attraverso il portale EURES. La trasformazione digitale del settore, l'aumento dell'importanza delle pratiche di sostenibilità e l'internazionalizzazione della gastronomia generano nuove esigenze di competenze che i tradizionali programmi di formazione professionale faticano a soddisfare.

2.3. Analisi del mercato del lavoro a livello nazionale

2.3.1. Polonia

Il settore della ristorazione in Polonia sta vivendo uno sviluppo molto dinamico, sebbene le tendenze siano ancora in ritardo rispetto ai mercati dell'Europa occidentale. Questo ambito richiede un costante adattamento alle trasformazioni socio-economiche e all'evoluzione delle esigenze dei consumatori. Una ricerca condotta da SIPH e ZDZ Kielce evidenzia che gli studenti polacchi di formazione professionale nel settore gastronomico affrontano diverse sfide strutturali: programmi di studio obsoleti che non riflettono le moderne pratiche del settore, insufficienza di attrezzature moderne nelle scuole e scarsa familiarità con gli strumenti digitali utilizzati nei ristoranti e nelle attività di ristorazione contemporanei.

Il mercato del lavoro polacco evidenzia una crescente richiesta di professionisti della ristorazione che combinino competenze culinarie tradizionali con abilità avanzate nel marketing digitale, nella gestione delle vendite online e nella cura delle relazioni con i clienti. Le analisi di settore segnalano una carenza di personale capace di gestire la presenza sui social media, implementare soluzioni di e-commerce e utilizzare software di gestione all'avanguardia per ristoranti. L'analisi ha messo in luce che gli studenti diplomati presso le scuole professionali polacche sono adeguatamente preparati in termini di tecniche culinarie fondamentali e conoscenze sulla sicurezza alimentare, ma presentano significative lacune nelle competenze digitali, nello spirito imprenditoriale e nelle moderne strategie di acquisizione clienti.

2.3.2. Italia

Il tasso di occupazione in Italia per la fascia d'età 20-64 anni si attesta attorno al 63,5%, notevolmente inferiore alla media dell'UE, che è del 71,8%. La disoccupazione giovanile (15-24 anni) rimane a livelli critici, fissata al 20,2%, quasi tre volte superiore alla media dell'UE. L'analisi condotta dal CNIPA Puglia evidenzia gravi disparità regionali, con la regione Puglia che presenta un tasso di occupazione del 47,3%, significativamente superiore alla media del Sud Italia, ma ben al di sotto del dato nazionale.

Secondo il rapporto nazionale CNIPA Puglia, la regione Puglia presenta una notevole concentrazione di attività di ristorazione, con una crescita annuale positiva. Il settore si rivela resiliente grazie alla robusta tradizione gastronomica locale e al turismo. Tuttavia, la ricerca ha messo in luce una grave carenza di personale qualificato: la domanda di cuochi, pasticceri e personale di sala specializzato supera costantemente l'offerta in tutta la regione.

Le preferenze dei consumatori stanno evolvendo rapidamente: una percentuale crescente di giovani cerca ispirazione culinaria su piattaforme social come TikTok e Instagram, e acquista sempre più cibo online. Il mercato italiano della consegna di cibo a domicilio ha mostrato una crescita significativa negli ultimi anni.

Questo genera profili professionali del tutto innovativi – manager digitali, specialisti dei social media e coordinatori dell'e-commerce – per i quali i programmi di formazione professionale tradizionali non preparano adeguatamente i laureati.

Il divario tra l'offerta formativa e le esigenze del mercato costituisce un costo economico rilevante, poiché una percentuale relativamente esigua di giovani italiani considera che la propria formazione li abbia adeguatamente preparati per il mondo del lavoro.

2.3.3. Portogallo

Il settore gastronomico portoghese, fortemente influenzato dall'industria turistica del Paese, offre sia opportunità che sfide per i laureati degli istituti di formazione professionale. Una ricerca condotta da Epralima nella regione del Norte ha rivelato che, sebbene la formazione culinaria tradizionale rimanga robusta, in particolare in ambiti come la pasticceria portoghese e la cucina regionale, esistono significative lacune nella preparazione degli studenti per la gestione moderna della ristorazione, il marketing digitale e le attività imprenditoriali.

Gli studenti portoghesi di formazione professionale nel settore gastronomico manifestano forti aspirazioni a intraprendere un'attività autonoma o a operare in contesti internazionali, ma segnalano una preparazione insufficiente in ambito di gestione aziendale, pianificazione finanziaria e strumenti digitali. La ricerca ha rivelato che il settore gastronomico portoghese necessita sempre più di professionisti in grado di integrare competenze artigianali con abilità tecnologiche moderne, tra cui la gestione dei social media, i sistemi di ordinazione online e il processo decisionale basato sui dati.

2.4. Condivisione di esperienze – Workshop I

Il primo workshop significativo, tenutosi in Polonia dal 18 al 20 marzo 2024, è stato incentrato sull'analisi della situazione della formazione professionale in ciascun paese partner, favorendo lo scambio reciproco di esperienze tra i partecipanti, con particolare attenzione alle discipline gastronomiche. Questo workshop ha costituito la prima occasione per tutti i membri del consorzio di condividere le proprie competenze istituzionali, le migliori pratiche e le sfide connesse alla formazione professionale nel settore gastronomico.

Durante il workshop, ogni organizzazione partner ha presentato: (a) la struttura e il contenuto dei propri programmi di formazione professionale nel settore gastronomico; (b) la propria esperienza istituzionale riguardo all'innovazione dei metodi didattici; (c) le sfide specifiche affrontate nell'adattamento dei curricula alle esigenze del mercato del lavoro; e (d) esempi di buone pratiche nella preparazione degli studenti per il moderno mercato del lavoro.

Le principali conclusioni emerse dallo scambio di esperienze al Workshop I sono state: (1) tutti i paesi partner affrontano una sfida strutturale simile: il curriculum di formazione professionale formale non ha tenuto il passo con la trasformazione digitale del settore della ristorazione; (2) la ricerca documentale e l'esperienza dei partner evidenziano una persistente carenza di competenze in marketing digitale, gestione delle relazioni con i clienti e gestione aziendale tra i diplomati della formazione professionale in tutti e tre i paesi; (3) l'equilibrio tra teoria e pratica nei programmi attuali deve orientarsi verso esperienze di apprendimento più pratiche e concrete; e (4) esiste un bisogno urgente di un concetto di formazione innovativo che integri le competenze digitali con le competenze culinarie tradizionali.

2.5. Risultati chiave della ricerca a tavolino

La ricerca documentale approfondita realizzata in tutti e tre i paesi partner ha generato i seguenti risultati principali:

- Divario nelle competenze digitali: si riscontra un divario significativo e persistente tra le competenze digitali impartite nei programmi di formazione professionale e quelle richieste dalle attuali imprese del settore della ristorazione.
- Carenza di competenze imprenditoriali: gli studenti che desiderano avviare una propria attività si sentono inadeguati riguardo alla gestione finanziaria, alla pianificazione aziendale, alla strategia di marketing e all'analisi dei costi.
- Squilibrio tra teoria e pratica: i programmi attuali mostrano un approccio fortemente orientato alla teoria (generalmente 60% teoria, 40% pratica), mentre sia gli studenti che i docenti desiderano un modello principalmente pratico.
- Carenza di attrezzature moderne: numerose scuole di formazione professionale non possiedono attrezzature e software aggiornati che siano in linea con gli standard attuali del settore.
- Rapida trasformazione settoriale: il settore della ristorazione sta vivendo una rapida evoluzione digitale, alimentata dalle piattaforme di consegna di cibo a domicilio, dal marketing sui social media e dall'analisi basata sull'intelligenza artificiale, che sta generando nuovi profili professionali.
- Convergenza transnazionale: nonostante le differenze nazionali, le sfide fondamentali risultano straordinariamente simili in Polonia, Italia e Portogallo, a conferma della validità dell'approccio transnazionale.

3. Ricerca attraverso focus group: metodologia e risultati

A conclusione della fase di ricerca documentale, tutte le organizzazioni partner hanno realizzato studi strutturati attraverso focus group per raccogliere dati qualitativi primari dai due principali gruppi di stakeholder: gli studenti di formazione professionale nel settore gastronomico e i loro insegnanti/formatori. La ricerca tramite focus group è stata progettata per convalidare i risultati della ricerca documentale, identificare esigenze e aspettative specifiche a livello istituzionale e fornire una base per la mappatura delle competenze e lo sviluppo di concetti formativi.

3.1. Progettazione e metodologia della ricerca

La ricerca attraverso focus group è stata realizzata in due fasi (Focus 1 e Focus 2), impiegando modelli standardizzati elaborati dal consorzio per garantire la comparabilità dei risultati tra tutti i paesi partner. Il Focus 1 ha coinvolto studenti di formazione professionale, mentre il Focus 2 si è focalizzato su insegnanti e formatori. Ogni sessione di focus group ha avuto una durata di circa 2 ore ed è stata condotta da facilitatori qualificati seguendo una guida di discussione strutturata.

3.1.1. Profilo del partecipante

Partner	Focus 1 (Studenti)	Data di approfondimento 1	Focus 2 (Insegnanti)	Data di messa a fuoco 2	Totale
CNIPA Puglia (IT)	9 studenti	11.09.2024	7 educatori	18.09.2024	16
Aprile (PT)	11 studenti	18.09.2024	10 insegnanti	17.09.2024	21
SIPH / ZDZ (PL)	studenti del secondo e terzo anno accademico	Settembre-Ottobre 2024	Docenti	Settembre-Ottobre 2024	Stile
FZZ (PL)	studenti di gastronomia VET	18.09.2024	—	—	Gruppo di discussione

3.2. Risultati dei gruppi di discussione: la prospettiva degli studenti

3.2.1. Valutazione dell'efficacia del programma

Gli studenti di tutti i paesi partner valutano i loro attuali programmi di formazione professionale come capaci di fornire una solida base di conoscenze pratiche in cucina e in sala, igiene e sicurezza alimentare. Gli studenti portoghesi (Epralima) hanno assegnato al loro programma un punteggio complessivo di 7 su 10, riconoscendo la solidità della componente pratica, ma evidenziando al contempo significative lacune nella preparazione al mercato. Anche gli studenti italiani (CNIPA Puglia) hanno apprezzato la formazione in materia di igiene e sicurezza alimentare, l'esperienza pratica in cucina e le opportunità di tirocinio, ma hanno segnalato notevoli carenze nelle competenze moderne. Gli studenti polacchi hanno valutato i loro programmi come buoni o sufficienti, concentrando le critiche sulla mancanza di pratiche e attrezzature moderne.

3.2.2. Principali carenze di competenza identificate dagli studenti

Competenze digitali e tecnologiche: questo è emerso come il divario più significativo in tutti e tre i paesi. Gli studenti mancano di esperienza pratica con software di gestione della ristorazione, piattaforme di prenotazione online, sistemi digitali di controllo dell'inventario, strumenti di gestione dei social media e piattaforme di e-commerce. In Polonia, il 74% degli studenti ha identificato la promozione online e i social media come l'argomento più rilevante per la propria futura carriera.

Imprenditorialità e gestione aziendale: una parte considerevole degli studenti in tutti i paesi desidera avviare una propria attività, ma si sente poco preparata in ambito di gestione finanziaria, pianificazione dei costi, strategia aziendale, marketing e gestione delle risorse umane. In Italia, il 50% degli studenti ha segnalato l'avvio di un'impresa come modulo prioritario.

Competenze trasversali e soft skills: gli studenti evidenziano una limitata attenzione nella gestione dello stress, nella comunicazione efficace con i clienti, nella risoluzione dei problemi in contesti ad alta pressione, nel lavoro di squadra in cucina e nella gestione del tempo. Queste sono precisamente le competenze che le analisi del mercato del lavoro e i report di settore identificano costantemente come fondamentali.

Tendenze culinarie contemporanee: Analisi approfondita della cucina sostenibile, gastronomia molecolare, cucina vegetale, tecniche di fermentazione, cucina fusion e specializzazioni dietetiche. Gli studenti manifestano un crescente interesse per questi ambiti, sempre più richiesti sia dai consumatori che dai datori di lavoro.

Divario tra la realtà scolastica e quella lavorativa: gli studenti segnalano costantemente che l'ambiente controllato della classe non riproduce adeguatamente i ritmi frenetici e la pressione del mondo del lavoro nelle cucine e nei ristoranti professionali.

3.3. Risultati dei focus group: la visione degli insegnanti

3.3.1. Elementi ideali del programma di formazione

Insegnanti e formatori di tutti i paesi partner hanno raggiunto un accordo sulle componenti fondamentali di un programma di formazione ideale per gli studenti di Istruzione Professionale nel settore della ristorazione. Queste comprendono: (a) una solida preparazione nelle tradizioni culinarie locali come base per l'innovazione; (b) l'esposizione alla cucina internazionale e fusion; (c) competenze di marketing e promozione digitale; (d) l'integrazione delle soft skills in tutto il curriculum; (e) la conoscenza delle normative e delle norme di sicurezza; (f) le pratiche di sostenibilità; e (g) l'integrazione della tecnologia, inclusi software di gestione della ristorazione, piattaforme di prenotazione e strumenti di analisi dei dati.

3.3.2. Metodologie didattiche consigliate

I focus group con gli insegnanti hanno generato un ampio consenso sugli approcci pedagogici preferiti: apprendimento basato su progetti che impiegano casi aziendali reali e scenari di gestione di eventi; simulazioni e giochi di ruolo che ricreano situazioni di ristorazione con diversi ruoli del personale; apprendimento collaborativo che riflette le dinamiche autentiche di un team di cucina; apprendimento esperienziale attraverso l'interazione pratica diretta; programmi di tutoraggio che abbinano gli studenti a professionisti del settore; e feedback continuo tramite valutazioni regolari e critiche costruttive.

Gli insegnanti hanno concordemente suggerito un passaggio da un approccio principalmente teorico a uno prevalentemente pratico, con un equilibrio raccomandato di circa il 60% di contenuti pratici e il 40% di contenuti teorici. La teoria dovrebbe essere immediatamente seguita dall'applicazione pratica, evitando una presentazione isolata.

3.3.3. Importanza delle competenze trasversali

Gli insegnanti hanno individuato le seguenti competenze trasversali come priorità essenziali per la formazione professionale nel settore gastronomico: comunicazione efficace; lavoro di squadra; risoluzione dei problemi; gestione del tempo e multitasking; creatività e innovazione; adattamento alle tendenze e tecnologie emergenti; competenze interculturali; gestione dello stress; competenze digitali; e competenze imprenditoriali, inclusa la pianificazione aziendale e la gestione finanziaria.

3.3.4. Suggerimenti per l'allineamento al mercato del lavoro

Gli insegnanti hanno evidenziato l'importanza di: stabilire collaborazioni solide con le aziende del settore; rivedere periodicamente i programmi di studio in collaborazione con professionisti del settore; integrare tecnologie emergenti e pratiche sostenibili; implementare programmi di studio flessibili e modulari che permettano percorsi di specializzazione; garantire la formazione continua dei docenti; e investire in attrezzature di laboratorio moderne che siano in linea con gli attuali standard del settore.

3.4. Risultati approfonditi dei focus group – Italia (CNIPA Puglia)

3.4.1. Gruppo di discussione studentesco (Lecce, 11 settembre 2024)

Il focus group con studenti italiani si è tenuto l'11 settembre 2024, coinvolgendo 9 studenti del terzo anno del corso di Operatore di Ristorazione presso il CNIPA Puglia di Lecce. La sessione è stata guidata da Giuseppe Montanaro (coordinatore) e Gabriella Buttazzo (tutor), seguendo una struttura articolata in tre fasi: introduzione, discussione principale e sintesi finale.

Gli studenti hanno segnalato che il loro programma fornisce una solida base di competenze pratiche in cucina e in sala, con un'attenzione particolare all'igiene e alla sicurezza alimentare. Tuttavia, hanno identificato lacune significative in diverse aree. Per quanto concerne le competenze digitali, gli studenti hanno evidenziato una carenza di esperienza pratica con software di gestione della ristorazione, piattaforme di prenotazione online (come TheFork e OpenTable) e sistemi digitali di controllo delle scorte. Molti studenti hanno notato che durante i tirocini hanno incontrato questi strumenti per la prima volta e si sono sentiti impreparati a utilizzarli in modo efficace.

Per quanto concerne la preparazione all'imprenditorialità, gli studenti che aspirano a avviare una propria attività hanno manifestato una significativa preoccupazione per l'assenza di formazione in gestione finanziaria, pianificazione dei costi, strategia di marketing e gestione aziendale. Inoltre, gli studenti hanno evidenziato lacune nelle competenze trasversali, in particolare nella gestione dello stress in situazioni di alta pressione, nella comunicazione efficace con i clienti, nella gestione dei reclami e nel multitasking durante i periodi di maggiore affluenza.

3.4.2. Gruppo di discussione con gli insegnanti (Lecce, 18 settembre 2024)

Il focus group di insegnanti italiani ha coinvolto sette docenti del CNIPA Puglia, tra cui esperti in diritto, inglese, matematica e biologia, oltre a un tutor e al preside della scuola. Gli insegnanti hanno evidenziato che le tradizioni culinarie locali dovrebbero costituire la base per l'innovazione, con la cucina internazionale e fusion introdotta come complemento essenziale nell'era della globalizzazione. Il marketing e la promozione digitale sono stati identificati come fattori cruciali per il successo delle imprese moderne.

Per quanto concerne la metodologia didattica, i docenti hanno sostenuto con vigore l'apprendimento basato su progetti, impiegando casi aziendali reali, simulazioni che ricreano scenari di ristorazione con diversi ruoli del personale, apprendimento collaborativo che riflette le dinamiche reali di un team in cucina e programmi di tutoraggio con professionisti del settore. Hanno raccomandato un'integrazione immediata tra teoria e pratica, in cui i concetti teorici vengono insegnati e applicati senza indugi in esercizi pratici.

3.5. Risultati approfonditi dei focus group – Portogallo (Epralima)

3.5.1. Gruppo di Discussione Studenti (Arcos de Valdevez, 18 settembre 2024)

Il focus group con studenti portoghesi si è tenuto il 18 settembre 2024 e ha coinvolto 11 studenti del secondo e terzo anno del corso di Gestione della Ristorazione – Tecnico di Cucina presso l'Epralima. Gli studenti hanno assegnato al programma un punteggio complessivo di 7 su 10, evidenziando la solidità della componente pratica di cucina e la qualità degli chef-docenti, sebbene abbiano riscontrato significative lacune nella preparazione per il moderno mercato del lavoro.

Tra le principali criticità evidenziate dagli studenti portoghesi si annoverano: la scarsa attenzione riservata alle moderne tendenze culinarie (cucina vegetale, gastronomia molecolare, tecniche di fermentazione, cucine internazionali) e la limitata integrazione con le piattaforme digitali e i social media.

formazione dirigenziale; assenza di formazione aziendale e finanziaria per i potenziali imprenditori; e il significativo divario tra l'ambiente strutturato dell'aula e la realtà dinamica delle cucine professionali dei ristoranti.

3.5.2. Gruppo di discussione insegnanti (Arcos de Valdevez, 17 settembre 2024)

Il focus group di insegnanti portoghesi ha coinvolto dieci docenti provenienti da diverse discipline: panificazione/pasticceria, economia, informatica, pedagogia, psicologia, educazione fisica, inglese e supporto all'integrazione. Gli insegnanti hanno evidenziato l'importanza della formazione pratica, raccomandando un equilibrio tra il 60% di pratica e il 40% di teoria. Hanno inoltre proposto lo sviluppo di specializzazioni in tecniche artigianali, l'integrazione di pratiche sostenibili, moduli completi di gestione finanziaria, formazione su tecniche moderne e una rete strutturata di contatti con ristoranti, panifici e aziende alimentari locali.

3.6. Risultati approfonditi dei focus group – Polonia (SIPH / ZDZ Kielce)

La ricerca condotta in Polonia è stata realizzata da SIPH e ZDZ Kielce attraverso sondaggi qualitativi e focus group tra settembre e ottobre 2024. I partecipanti comprendevano docenti e studenti delle classi 2^a e 3^a della Scuola Tecnica di Nutrizione e Ristorazione di Kielce e Busko-Zdrój.

Gli studenti polacchi hanno valutato i loro programmi come buoni o sufficienti, focalizzando le critiche principalmente sulla carenza di pratiche moderne e attrezzature all'avanguardia. Hanno evidenziato significative lacune nelle competenze manuali, tecniche e matematiche, oltre a deficit nelle competenze digitali comuni a tutti i paesi. Gli insegnanti hanno mostrato entusiasmo e una lunga esperienza professionale, manifestando la volontà di condividere le proprie conoscenze, ma sottolineando al contempo l'importanza di accedere a percorsi di formazione continua.

Tra le raccomandazioni figuravano: una maggiore cooperazione tra istituti professionali e datori di lavoro; una preparazione più efficace per i colloqui di lavoro e lo sviluppo del portfolio; l'integrazione di nuove tecnologie, tra cui l'analisi dei dati, le applicazioni di intelligenza artificiale e gli strumenti di e-commerce; corsi di imprenditorialità con elementi di marketing e gestione delle risorse umane; la partecipazione a fiere e conferenze internazionali; e l'implementazione di un sistema modulare che consenta la specializzazione.

3.7. Transizione al WP3 – Sintesi

Come estensione del lavoro analitico del WP2, nel giugno 2025 sono state effettuate valutazioni preliminari del protocollo di formazione sviluppato nell'ambito dei WP3/WP5 con studenti e formatori presso lo ZDZ Kielce (19 studenti, 12 giugno 2025) e il CNIPA Puglia (10 studenti, 5 formatori, 27 giugno 2025).

Indicatore	ZDZ Kielce (PL)	CNIPA Puglia (IT)
Partecipanti	19 studenti	10 studenti, 5 formatori
Valutazione della sceneggiatura (estremamente utile)	84% (16/19)	90% (4-5/5)
Modulo di massima priorità	Promozione digitale e social media (74%)	Imprenditorialità (50%)
Seconda priorità	Vendite tecniche e commercio elettronico (47%)	Pubblicità e social media (40%)
Preoccupazione riguardo alla qualità del tirocinio	N / A	5/5 (tutti gli istruttori)
Formato preferito	Smartphone/tablet (68%)	Ibrido: stampa, e-learning e video

4. Valutazione dei progressi e confronto dei risultati della ricerca

Questo capitolo offre un'analisi sistematica dei risultati della ricerca condotta in tutti i paesi partner, evidenziando modelli convergenti, variazioni specifiche per ciascun paese e implicazioni condivise per lo sviluppo del concetto di formazione.

4.1. Analisi transnazionale dei risultati dei focus group

4.1.1. Argomenti convergenti

L'analisi dei risultati dei focus group realizzati nei tre paesi evidenzia un significativo grado di convergenza nelle esigenze e nelle sfide identificate:

- Lacune nelle competenze digitali: riconosciuta come la mancanza più significativa in tutti e tre i paesi, a prescindere dalla configurazione del sistema nazionale di istruzione e formazione professionale.

- Carenza di preparazione imprenditoriale: in tutti e tre i paesi, una porzione significativa degli studenti ambisce a una carriera imprenditoriale, ma considera che i propri programmi di studio non li preparino in modo adeguato.
- Equilibrio tra teoria e pratica: è stata ampiamente riconosciuta l'esigenza di transitare da approcci fortemente focalizzati sulla teoria a modelli prevalentemente orientati alla pratica.
- Metodologie didattiche contemporanee: l'apprendimento basato su progetti, le simulazioni, i giochi di ruolo e gli approcci di apprendimento ibrido sono stati raccomandati in tutti i paesi.
- Collaborazione con l'industria: tutte le organizzazioni partner hanno riconosciuto l'importanza di consolidare i legami tra gli istituti di formazione professionale e il settore

Dimensione	Polonia	Italia	Portogallo
Preoccupazione primaria	Attrezzature contemporanee, strumenti digitali	Disoccupazione giovanile, innovazione digitale	Esperienza internazionale, amministrazione aziendale
Aspirazioni dello studente	Competenze pratiche, tendenze contemporanee	Imprenditorialità, marketing digitale	Attività autonoma, carriera globale
contesto industriale	Crescita dinamica, stagnazione dell'Occidente	Boom della consegna di cibo alimentato dal turismo	Dipendenza dal turismo, tradizione artigianale.
priorità degli educatori	Accesso alla tecnologia, formazione permanente	Programmi di studio modulari e collaborazioni con l'industria.	60/40 pratica-teoria, apprendimento integrato

4.2. Sintesi quantitativa dei risultati della ricerca.

Indicatore	Polonia	Italia	Portogallo	Media
Valutazione complessiva del programma.	Buono/sufficiente	10.07.2026	10.07.2026	~7/10
Le competenze digitali come priorità fondamentale	74%	40%	Alto	>50%
Interesse per l'imprenditorialità.	21%	50%	Alto	>30%
Preferisco la consegna in formato elettronico.	68% mobile	50% ibrido	N / A	87%
Preferire un approccio pratico.	Sì	Sì	Sì	Unanime
Richiesta di ulteriori opportunità di stage	Forte	Forte	Forte	Universale

4.3. Workshop II – Valutazione dei progressi e discussione

Il secondo workshop significativo, tenutosi in Italia dal 20 al 22 maggio 2024, è stato principalmente incentrato sull'approfondimento dell'analisi della ricerca documentale, sul perfezionamento della metodologia per i futuri studi con focus group e sul progresso del processo di mappatura delle competenze. Durante questo incontro, ciascun partner ha presentato i risultati della propria ricerca documentale nazionale, e il consorzio ha discusso la progettazione degli strumenti per i focus group e la strategia di campionamento per la ricerca programmata per settembre–ottobre 2024.

I principali risultati del Workshop II hanno incluso: (a) la convalida della convergenza transnazionale dei risultati della ricerca documentale; (b) l'accordo sulle aree di competenza prioritarie da esplorare attraverso la ricerca con focus group; (c) la finalizzazione della metodologia e degli strumenti di ricerca per i focus group; e (d) la definizione dell'approccio di mappatura delle competenze che contribuirà allo sviluppo del concetto di formazione. Le discussioni svolte durante questo workshop hanno confermato la coerenza dei risultati della ricerca documentale in tutti e tre i paesi, fornendo una solida base analitica per la fase successiva di ricerca primaria.

4.4. Workshop III – Culmine e Sintesi

Il terzo workshop sostanziale, svoltosi in Portogallo dal 7 al 9 ottobre 2024, ha rappresentato il culmine di tutte le attività del WP2. Questo workshop si è focalizzato su: (a) la sintesi finale di tutti i risultati della ricerca e dell'analisi; (b) la discussione approfondita della proposta di innovazione pedagogica sviluppata; (c) la definizione del concetto di formazione sulla base di tutte le evidenze accumulate; e (d) l'accordo sul quadro organizzativo e metodologico per l'implementazione. Il Workshop III ha beneficiato dell'insieme completo dei risultati dei focus group di tutti i paesi partner, dei risultati completi della ricerca documentale e dei risultati della mappatura delle competenze, consentendo una discussione esaustiva e basata su dati concreti del concetto di formazione.

5. Mappatura delle competenze professionali

L'attività di mappatura delle competenze ha rappresentato un elemento fondamentale del WP2, concepita per identificare in modo sistematico le competenze specifiche richieste dall'attuale settore gastronomico e per confrontarle con le competenze attualmente acquisite attraverso i programmi di formazione professionale esistenti.

Il processo di mappatura si è fondato sui risultati di ricerche preliminari, sui dati emersi dai focus group e sull'esperienza dei partner del consorzio.

5.1. Metodologia di mappatura

Il processo di mappatura delle competenze ha adottato un approccio sistematico in conformità con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF), focalizzandosi in particolare sui livelli 4 e 5, che corrispondono alle qualifiche di istruzione e formazione professionale (IFP) di livello secondario superiore e post-secondario. La metodologia ha incluso: (a) l'identificazione delle aree di competenza tramite la ricerca documentale e la revisione della letteratura; (b) la validazione e la definizione delle priorità basate sui risultati dei focus group; (c) l'analisi delle lacune, confrontando l'offerta IFP attuale con le esigenze del mercato; e (d) la formulazione di profili di competenza per il concetto formativo. La mappatura è stata allineata al framework DigComp 2.2 per le competenze digitali e ha integrato sia le competenze tecniche (hard skills) sia le competenze trasversali (soft skills).

5.2. Aree di competenza identificate

5.2.1. Competenze tecniche

Area di specializzazione	Copertura attuale della formazione professionale per veterinari	Livello della domanda di mercato
Tecniche gastronomiche tradizionali	Forte – ben rappresentato in tutti i paesi	Alto – continua a essere fondamentale
Sicurezza e salubrità alimentare	Forte – ben protetto	Elevato – requisito normativo
Marketing digitale e social media	Minimo o assente	Molto elevato – divario critico
Commercio elettronico e vendite digitali	Assente	Alto – in rapida espansione

Area di specializzazione	Copertura attuale della formazione professionale per veterinari	Livello della domanda di mercato
Software per la gestione dei ristoranti	Minimo	Molto elevato – norma di settore
Pianificazione strategica e finanza aziendale	Solo minimale o teorico.	Alto – fondamentale per l'imprenditorialità
tecniche di acquisizione della clientela	Minimo	Molto elevato – attenzione primaria al progetto
Strumenti di intelligenza artificiale per il settore gastronomico	Assente	Emergente – crescente rilevanza
gastronomia sostenibile	Limitato	Domanda elevata dei consumatori
Tecniche gastronomiche contemporanee	Limitata (molecolare, vegetale, a fusione)	Medio-alto – soggetto all'andamento

5.2.2. Competenze trasversali

La mappatura delle competenze ha identificato le seguenti competenze trasversali come essenziali per i diplomati VET in gastronomia, classificate in base alla priorità secondo le prospettive congiunte di studenti e insegnanti, arricchite da spunti dal punto di vista del datore di lavoro attraverso la conoscenza istituzionale di SIPH e i contatti degli educatori con il settore: (1) comunicazione efficace e interazione con il cliente; (2) lavoro di squadra e collaborazione in cucina; (3) problem solving e pensiero critico; (4) gestione del tempo e multitasking; (5) gestione dello stress e resilienza emotiva; (6) creatività e innovazione; (7) adattabilità e flessibilità; (8) competenze interculturali; (9) capacità di leadership; e (10) alfabetizzazione digitale come competenza trasversale.

5.3. Riepilogo dell'analisi del divario di competenze

L'analisi delle competenze evidenzia che le lacune più rilevanti tra l'offerta formativa professionale attuale e le esigenze del mercato si manifestano nei settori delle competenze digitali e imprenditoriali. Sebbene le competenze culinarie tradizionali e le conoscenze relative alla sicurezza alimentare siano adeguatamente trattate dai programmi esistenti, le aree del marketing digitale, dell'e-commerce, delle applicazioni di intelligenza artificiale, della gestione aziendale e delle tecniche di acquisizione clienti rappresentano carenze critiche che il modello formativo GastroNet è stato specificamente concepito per affrontare.



GastroNet

EDUCATION
AND TRAINING

6. Bozza del concetto di formazione – Fondamenti concettuali

Sulla base delle evidenze esaustive raccolte tramite ricerche documentali, studi di focus group, mappatura delle competenze e discussioni approfondite svolte in tre workshop specifici, il consorzio GastroNet ha elaborato una bozza di concetto formativo e una serie di presupposti teorici. Questa bozza delinea la struttura fondamentale, l'ambito tematico e l'approccio pedagogico che sono stati successivamente sviluppati nell'innovazione pedagogica complessiva nell'ambito del Pacchetto di lavoro 3.

6.1. Proposta di quadro concettuale

Il modello formativo si basa sulla teoria dell'apprendimento costruttivista ed è progettato per essere modulare, immediatamente attuabile e allineato sia al Quadro europeo delle qualifiche (EQF livelli 4–5) sia al Quadro europeo delle competenze digitali (DigComp 2.2). Il modello comprende quattro aree di competenza principali nella formazione gastronomica formale:

- Analisi del comportamento dei clienti supportata dall'intelligenza artificiale: comprendere come gli strumenti di IA esaminano i dati dei clienti per generare informazioni utili a personalizzare il servizio e le strategie di marketing;
- Strategie di marketing digitale (Push e Pull): ideazione e realizzazione di campagne di marketing supportate dall'intelligenza artificiale, comprendenti sia attività di sensibilizzazione proattiva che iniziative di attrazione basate sui contenuti;
- Progettazione e presentazione visiva del cibo attraverso l'intelligenza artificiale: impiego di strumenti di generazione di immagini basati sull'IA per concepire e affinare la presentazione dei piatti per i media digitali;
- Segmentazione della clientela e alfabetizzazione dei dati: impiego di strumenti analitici per segmentare la clientela e formulare decisioni aziendali fondate sui dati.

6.2. Metodo pedagogico

Il modello formativo si basa su un meccanismo didattico articolato in cinque fasi, concepito per ottimizzare l'efficacia dell'apprendimento:

- Fase 1 – Attivazione delle conoscenze pregresse: Gli insegnanti impiegano discussioni, quiz o brainstorming per stimolare le conoscenze già acquisite dagli studenti, creando così una solida base cognitiva per i nuovi argomenti.

- Fase 2 – Assegnazione di compiti orientati alla risoluzione di problemi: Gli studenti affrontano sfide aziendali realistiche che richiedono l'integrazione delle competenze culinarie con strumenti digitali innovativi. I compiti sono progettati in modo da essere aperti, al fine di stimolare la creatività nella risoluzione dei problemi.
- Fase 3 – Risoluzione dei problemi supportata dall'IA: Gli studenti impiegano strumenti di intelligenza artificiale (come ChatGPT per la generazione di contenuti, fogli di calcolo per l'analisi, Canva AI per i contenuti visivi) mentre l'insegnante dirige la valutazione critica dei risultati forniti dall'IA.
- Fase 4 – Riflessione e revisione tra pari: Gli studenti espongono le soluzioni ai colleghi e ricevono un feedback strutturato, affinando le loro capacità comunicative, il pensiero critico e l'articolazione professionale.
- Fase 5 – Consolidamento delle competenze: l'insegnante sintetizza i risultati di apprendimento, collega gli esercizi pratici a contesti teorici più ampi e promuove la riflessione degli studenti sulle applicazioni professionali.

6.3. Struttura del programma

Il percorso formativo è organizzato attorno a cinque moduli tematici principali, ciascuno dei quali affronta una carenza critica di competenze identificata durante le fasi di ricerca e analisi:

- Modulo 1 – Marketing gastronomico: analisi di mercato, segmentazione e posizionamento della clientela, branding per le aziende del settore gastronomico e analisi della concorrenza. Questo modulo affronta le carenze nelle competenze di marketing identificate in tutti i paesi partner.
- Modulo 2 – Imprenditorialità: pianificazione aziendale, gestione delle risorse, pianificazione finanziaria, analisi dei costi ed economia della ristorazione. Questo modulo soddisfa la crescente domanda degli studenti di una preparazione imprenditoriale.
- Modulo 3 – Tecniche di vendita e servizio clienti: programmi di fidelizzazione, strategie comunicative, approcci all'assistenza clienti e gestione delle relazioni. Questo modulo combina le competenze interpersonali tradizionali con gli strumenti CRM contemporanei.
- Modulo 4 – Promozione online: marketing sui social media, branding digitale nel settore gastronomico, creazione di contenuti per piattaforme online e progettazione di campagne avvalendosi dell'intelligenza artificiale. Questo modulo affronta la lacuna più rilevante identificata dagli studenti di tutti i paesi.
- Modulo 5 – E-commerce: Sistemi di ordinazione online, strumenti di vendita digitale, gestione di piattaforme per la consegna di cibo a domicilio e soluzioni di pagamento elettronico. Questo modulo affronta la rapida espansione del settore della consegna di cibo a domicilio e i profili professionali emergenti che ne conseguono.

6.4. Conformità ai quadri normativi europei

Il modello formativo è chiaramente allineato al Quadro europeo delle qualifiche (EQF livelli 4–5), enfatizzando l'autonomia e la responsabilità nell'esecuzione delle mansioni professionali. È inoltre conforme al quadro DigComp 2.2, coprendo tutte e cinque le aree di competenza: alfabetizzazione informatica e dei dati, comunicazione e collaborazione, creazione di contenuti digitali, sicurezza e problem solving. Questo allineamento assicura che le competenze acquisite attraverso il programma formativo GastroNet siano riconosciute e trasferibili in tutti gli Stati membri dell'UE.

6.5. Attività pratiche e casi studio

Il programma di formazione delinea una serie di esercizi pratici, ciascuno concepito per sviluppare competenze specifiche identificate attraverso la ricerca del WP2. Questi esercizi sono stati elaborati in risposta diretta ai risultati dei focus group e sono destinati a costituire il fulcro dell'esperienza di apprendimento pratico:

Esercizio 1 – Ottimizzazione del menu tramite intelligenza artificiale: Gli studenti impiegano strumenti di intelligenza artificiale (come ChatGPT) per generare opzioni di menu per vari scenari di ristorazione, successivamente valutano in modo critico e perfezionano i risultati dell'IA avvalendosi delle proprie conoscenze gastronomiche. L'obiettivo di apprendimento consiste nello sviluppare la capacità di analizzare criticamente i contenuti generati dall'IA, utilizzandoli nel contempo come strumento di produttività. Gli studenti devono presentare da 3 a 5 miglioramenti specifici per ciascun suggerimento dell'IA, giustificando le modifiche in base a principi culinari, preferenze dei clienti e considerazioni di costo.

Esercizio 2 – Progettazione e presentazione visiva del cibo: Gli studenti utilizzano strumenti di generazione di immagini basati sull'intelligenza artificiale per concepire design di impiattamento moderni, identificando successivamente i punti critici e proponendo soluzioni in linea con i principi contemporanei dell'impiattamento. Questo esercizio promuove lo sviluppo di abilità visive creative e il pensiero critico riguardo alla presentazione del cibo nei media digitali, una competenza sempre più rilevante considerando il ruolo delle piattaforme di social media come Instagram e TikTok nel marketing dei ristoranti.

Esercizio 3 – Progettazione di campagne di marketing push e pull: gli studenti sviluppano messaggi promozionali proattivi (strategia push) e piani di marketing dei contenuti basati sull'IA (strategia pull) per scenari specifici di ristoranti. La componente push implica la creazione di comunicazioni promozionali personalizzate attraverso strumenti come Mailchimp o HubSpot,

Mentre la componente Pull prevede lo sviluppo di strategie di contenuto per le piattaforme di social media, gli studenti collaborano in team, simulando un autentico reparto marketing.

Esercizio 4 – Segmentazione dei dati dei clienti: Attraverso l'analisi di dati anonimizzati relativi agli ordini dei clienti, presentati in forma di fogli di calcolo, gli studenti classificano i clienti in base alla frequenza, alle preferenze e alla tempistica delle visite. Creano tabelle pivot e assegnano segmenti di clientela, accompagnando le loro decisioni di classificazione con una giustificazione scritta. Questo esercizio sviluppa competenze di alfabetizzazione dei dati e capacità analitiche fondamentali per la gestione contemporanea della ristorazione e delle relazioni con i clienti.

Il percorso formativo include anche 9 casi di studio dettagliati, fondati su aziende internazionali reali (adattati a scopi didattici), tra cui esempi provenienti da importanti catene di ristorazione e ristoranti indipendenti. Questi casi di studio affrontano temi quali l'implementazione di programmi di fidelizzazione basati sull'intelligenza artificiale, strategie di marketing sui social media, integrazione con piattaforme di consegna di cibo a domicilio e sviluppo di modelli di business orientati alla sostenibilità. L'approccio basato sui casi di studio assicura che gli studenti operino con scenari aziendali autentici piuttosto che con esercizi teorici astratti.

6.6. Assistenza agli insegnanti e sviluppo professionale

Riconoscendo che il successo del percorso formativo dipende in modo cruciale dalla preparazione degli insegnanti, il progetto prevede una struttura di supporto dedicata. Una guida per gli insegnanti offre materiale di approfondimento sull'intelligenza artificiale e sul marketing digitale, note per la conduzione di ciascun esercizio e suggerimenti per lo sviluppo professionale ulteriore. Non si richiede agli insegnanti di essere esperti in intelligenza artificiale; il loro ruolo è piuttosto quello di facilitatori che orientano gli studenti nell'uso critico degli strumenti digitali.

La componente di sviluppo professionale risponde all'esigenza emersa dai focus group di supportare gli insegnanti nel mantenere la propria preparazione in linea con gli sviluppi del settore. Le attività raccomandate comprendono: la partecipazione a stage e tirocini aziendali; la partecipazione a conferenze su tecnologia e gastronomia; scambi di apprendimento tra pari con insegnanti di istituzioni partner; e l'accesso a risorse online e comunità professionali. La struttura transnazionale del consorzio fornisce un contesto ideale per un continuo scambio professionale tra docenti di Polonia, Italia e Portogallo.

6.7. Proposte di elementi innovativi

La bozza del programma formativo presenta vari elementi innovativi progettati per differenziarlo dai consueti corsi di formazione professionale nel settore della ristorazione:

Integrazione di strumenti di intelligenza artificiale: il concetto rappresenta uno dei primi programmi di formazione professionale a integrare in modo sistematico strumenti di intelligenza artificiale nella formazione gastronomica, comprendendo analisi dei clienti basate sull'IA, creazione di contenuti assistita dall'IA e progettazione di campagne di marketing supportata dall'IA.

(b) Approccio fondato su casi di studio con esempi concreti: il programma comprende studi di caso dettagliati basati su aziende reali (adattati a scopi didattici), offrendo agli studenti scenari aziendali autentici piuttosto che esercizi teorici astratti.

(c) Progettazione modulare e flessibile: il concetto è concepito come un insieme di moduli autonomi che possono essere integrati nei curricula di formazione professionale esistenti senza necessità di una riprogettazione completa, rendendolo immediatamente attuabile in diversi contesti nazionali.

(d) Erogazione in doppio formato: Il programma è progettato per un'erogazione mista, che integra l'insegnamento in presenza con risorse digitali e piattaforme di apprendimento online, riflettendo le preferenze manifestate dagli studenti nei focus group.

(e) Progettazione basata su evidenze: ogni aspetto del concetto di formazione è direttamente ancorato alla ricerca empirica realizzata durante le fasi di ricerca documentale e focus group, assicurando che il programma soddisfi esigenze documentate anziché presunte.

7. Assegnazione dei compiti per lo sviluppo del programma di formazione

Lo sviluppo del programma di formazione completo, fondato sul concetto di formazione del WP2, ha comportato una suddivisione sistematica dei compiti tra i partner del consorzio, sfruttando le competenze e le risorse specifiche di ciascuna organizzazione. Tale suddivisione è stata concordata durante i Workshop II e III ed è stata formalizzata nel contesto della transizione dalle attività del WP2 a quelle del WP3.

7.1. Schema di riferimento per l'assegnazione delle mansioni

Area di lavoro	Partner principale	Partner sostenitori	Risultati previsti
Ricerca attraverso focus group	CNIPA Puglia (coordinamento)	Tutti i partner (implementazione a livello nazionale)	Resoconti dei gruppi di discussione di Polonia, Italia e Portogallo; analisi integrata.
Ricerca approfondita: Mercato del lavoro	CNIPA Puglia	SIPH, Epralima	Rapporti sul mercato del lavoro (UE, IT, PL, PT)
Ricerca documentale: analisi VET	ZDZ Kielce / SIPH	FZZ, CNIPA, Epralima	Analisi del sistema di formazione professionale nei paesi partner.
Mappatura delle competenze professionali	FZZ (metodologia)	Tutti i partner (dati nazionali)	Matrice delle competenze, analisi delle carenze
Sviluppo del concetto di istruzione	Fondazione Zamenhof (coordinamento)	Tutti i collaboratori	Bozza del concetto formativo e struttura dei moduli.
Sviluppo di scenari formativi	Fondazione Zamenhof / SIPH	CNIPA, ZDZ, Epralima	5 moduli formativi (WP3/WP5)
Innovazione didattica	Fondazione Zamenhof	Tutti i collaboratori	Innovazione didattica nella gastronomia intelligente
Garanzia di qualità superiore	FZZ	Tutti i collaboratori	Rapporti sulla qualità, moduli di valutazione.

7.2. Tempistiche di attuazione

La suddivisione dei compiti ha adottato un approccio di implementazione graduale, in conformità con la tempistica del progetto:

- Fase 1 (gennaio–marzo 2024): Inizio del progetto, stipula del partenariato, indagine preliminare e preparazione del Workshop I. I partner hanno avviato le loro attività di ricerca a livello nazionale e predisposto i materiali per il primo scambio di esperienze.
- Fase 2 (marzo–maggio 2024): Workshop I (Polonia), approfondimento della ricerca documentale, avvio degli studi con focus group (Focus 1) e preparazione per il Workshop II. I modelli per i focus group sono stati completati e distribuiti a tutti i partner.
- Fase 3 (maggio – settembre 2024): Workshop II (Italia), conclusione degli studi sui focus group (Focus 1 e Focus 2), mappatura delle competenze e formulazione preliminare dei presupposti del concetto di formazione.
- Fase 4 (settembre – dicembre 2024): Workshop III (Portogallo), consolidamento di tutti i risultati della ricerca, completamento della mappatura delle competenze, elaborazione della bozza del concetto di formazione e accordo formale sulla suddivisione dei compiti per il programma di formazione e lo sviluppo dell'innovazione pedagogica (WP3).
- Fase 5 (novembre 2024 – aprile 2025): Sviluppo del programma di innovazione pedagogica e formazione, fondato sul quadro concettuale del WP2, sotto la direzione del Work Package 3.

7.3. Assicurazione della qualità dei risultati del WP2

La qualità dei risultati del WP2 è stata assicurata attraverso il sistema di controllo qualità gestito da FZZ. Questo comprendeva: modelli standardizzati per la ricerca tramite focus group (garantendo la comparabilità tra i paesi); revisione paritaria dei report di ricerca documentale da parte degli altri partner del consorzio; validazione progressiva dei risultati attraverso le tre discussioni di workshop; criteri di valutazione della qualità applicati a tutti i risultati; e report periodici al team di gestione della qualità. Il team di gestione della qualità (QMT), composto da un rappresentante per ciascuna organizzazione partner, ha esaminato ogni risultato del WP2 prima della sua finalizzazione, garantendo coerenza, qualità e allineamento con gli obiettivi del progetto.

8. Metodologia dei laboratori e processo di indagine

8.1. Pianificazione e gestione del workshop

Ciascuno dei tre workshop tematici è stato strutturato secondo una metodologia standardizzata elaborata dal consorzio durante la fase di pianificazione del progetto. I workshop hanno adottato un formato partecipativo, integrando presentazioni plenarie con sessioni di lavoro di gruppo, attività di brainstorming e discussioni strutturate. Ogni workshop è stato ospitato da un'organizzazione partner diversa, permettendo al consorzio di acquisire una conoscenza diretta dei contesti formativi e professionali di tutti e tre i paesi partner.

Il primo workshop (Polonia, marzo 2024) è stato organizzato dalla Fundacja im. Zofii Zamenhof e si è focalizzato sullo scambio di esperienze e sul lancio del quadro analitico. Hanno partecipato due rappresentanti per ciascuna organizzazione partner, tra cui educatori, insegnanti, personale specializzato e membri delle istituzioni coinvolte. Il programma del workshop includeva presentazioni sulla situazione della formazione professionale in ciascun paese, un brainstorming strutturato sulle sfide affrontate dalla formazione gastronomica e lo sviluppo di linee guida per la successiva ricerca tramite focus group.

Il Workshop II (Italia, maggio 2024) è stato ospitato dal CNIPA Puglia ed è stato dedicato all'approfondimento dell'analisi della ricerca documentale, alla finalizzazione degli strumenti di ricerca per i focus group e al perfezionamento della metodologia di mappatura delle competenze. Il programma del workshop includeva presentazioni dei risultati della ricerca documentale a livello nazionale, sessioni di analisi comparativa e discussioni di gruppo sulla progettazione dei focus group e sui presupposti del concetto di formazione. Il contesto italiano ha fornito un'opportunità preziosa per esaminare le sfide specifiche nell'erogazione della formazione professionale nell'Italia meridionale, tra cui l'elevata disoccupazione giovanile e l'importanza della gastronomia legata al turismo.

Il Workshop III (Portogallo, ottobre 2024) è stato ospitato da Epralima e ha rappresentato il culmine delle attività del WP2. Il workshop si è focalizzato sulla sintesi finale di tutti i risultati della ricerca, sulla discussione approfondita della proposta di innovazione pedagogica e sull'accordo riguardante il quadro concettuale della formazione e la suddivisione dei compiti. Il contesto portoghese ha messo in evidenza l'importanza della conservazione artigianale accanto alla modernizzazione e il ruolo del turismo nel definire le esigenze formative nel settore gastronomico.

8.2. Metodologia di ricerca attraverso focus group

La metodologia di ricerca basata sui focus group è stata elaborata in collaborazione con il consorzio e implementata in modo uniforme in tutti i paesi partner. Essa si basa sull'approccio del Focus Group Interview (FGI), che prevede discussioni di gruppo strutturate condotte da facilitatori qualificati con gruppi di partecipanti selezionati in modo mirato.

8.2.1. Strumenti di indagine

Per il progetto sono stati elaborati due modelli standardizzati per i focus group: il Modello Focus 01 (destinato agli studenti partecipanti) e il Modello Focus 02 (per insegnanti/formatori partecipanti). Questi modelli hanno assicurato che le medesime aree tematiche venissero esplorate in tutti i paesi partner, facilitando un confronto transnazionale significativo dei risultati. I modelli comprendevano sia guide di discussione strutturate con domande predefinite, sia sezioni aperte che consentivano un'esplorazione specifica per ciascun paese dei temi pertinenti.

Il questionario per gli studenti (Focus 01) ha esaminato le seguenti aree: percezione dell'attuale portata del programma e della sua utilità per le future attività professionali; valutazione dell'adattamento del programma alle esigenze del mercato del lavoro contemporaneo; identificazione dei punti di forza e di debolezza del programma; aspettative riguardo ai contenuti del programma e alla metodologia didattica; opinioni sull'equilibrio tra teoria e pratica; valutazione delle esperienze di tirocinio; e suggerimenti per il miglioramento del programma.

Il modello per gli insegnanti (Focus O2) ha trattato i seguenti argomenti: le caratteristiche di un programma di formazione ideale per la formazione professionale nel settore gastronomico; il ruolo e la struttura dei tirocini e delle esperienze pratiche; le metodologie e gli approcci didattici consigliati; le priorità per il miglioramento del curriculum al fine di allinearli maggiormente alle esigenze del mercato del lavoro; la valutazione dello sviluppo delle competenze trasversali; e le opinioni sull'integrazione della tecnologia e sugli strumenti digitali nella formazione gastronomica.

8.2.2. Selezione dei partecipanti

I partecipanti ai focus group sono stati scelti attraverso un campionamento mirato per garantire la rappresentanza dei principali gruppi di stakeholder. Gli studenti coinvolti provenivano dal secondo e terzo anno di corsi di formazione professionale nel settore gastronomico, rappresentando individui con sufficiente esperienza nel programma per fornire valutazioni informate e, al contempo, in grado di trarre vantaggio da eventuali miglioramenti. I docenti partecipanti sono stati selezionati per riflettere la diversità delle discipline coinvolte nella formazione professionale in ambito gastronomico, comprendendo sia le materie tecniche culinarie sia le discipline di supporto (economia, lingue, informatica, psicologia).

8.2.3. Raccolta e analisi dei dati

Tutte le sessioni dei focus group sono state registrate attraverso appunti strutturati redatti dai facilitatori e, quando possibile, registrazioni audio (con il consenso dei partecipanti). I dati sono stati analizzati mediante analisi tematica, con ciascuna organizzazione partner che ha redatto un rapporto nazionale seguendo una struttura standardizzata. Questi rapporti nazionali sono stati successivamente sottoposti a un'analisi comparativa transnazionale da parte del consorzio, al fine di identificare sia temi convergenti che variazioni specifiche per ciascun paese.

La qualità della ricerca condotta tramite focus group è stata assicurata attraverso diversi meccanismi: modelli e guide di discussione standardizzati; formazione dei facilitatori sulla metodologia dei focus group; revisione tra pari dei rapporti nazionali da parte degli altri partner del consorzio; e convalida dei risultati mediante triangolazione con i dati della ricerca bibliografica e con l'expertise dei membri del consorzio.

8.3. Metodologia della ricerca in sede

La ricerca bibliografica è stata realizzata attraverso un approccio sistematico per la raccolta e l'analisi dei dati secondari. A ciascun partner è stata attribuita la responsabilità di raccogliere e analizzare i dati pertinenti al proprio contesto nazionale, contribuendo simultaneamente all'analisi a livello europeo. Le fonti di dati primari comprendevano:

- (a) Banche dati statistiche ufficiali: Eurostat per i dati a livello dell'Unione Europea; ISTAT per le statistiche italiane; GUS (Ufficio centrale di statistica) per i dati polacchi; INE (Istituto nazionale di statistica) per le statistiche portoghesi; banche dati dell'OCSE relative a occupazione e istruzione;
- (b) Documenti politici: documenti programmatici dell'UE riguardanti l'istruzione e la formazione professionale; strategie nazionali e documenti di riforma nel settore dell'istruzione e della formazione professionale; documentazione relativa al Quadro europeo delle qualifiche; specifiche del quadro DigComp 2.2;
- (c) Rapporti di settore: analisi del comparto HoReCa; rapporti sul mercato della consegna di cibo; prospettive del settore turistico e gastronomico; sondaggi tra i datori di lavoro riguardo alle esigenze di competenze;
- (d) Fonti accademiche: articoli scientifici sull'efficacia della formazione professionale; indagini sull'istruzione orientata alle competenze; studi sulla digitalizzazione nel settore della ristorazione; letteratura sull'innovazione didattica.

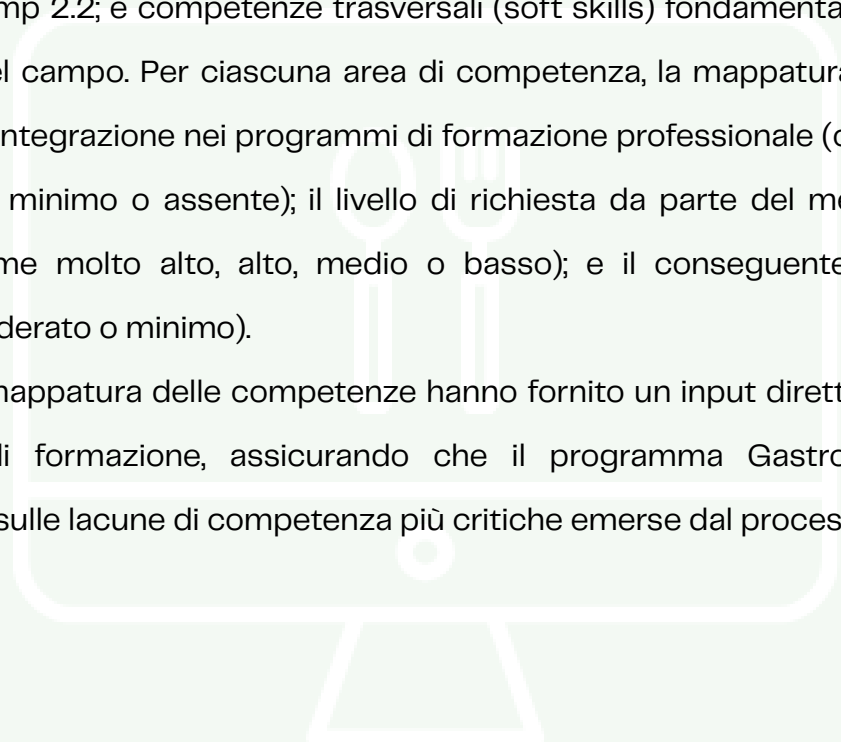
La ricerca bibliografica è stata condotta in modo iterativo: i risultati iniziali sono stati presentati e discussi durante il Workshop I (marzo 2024), perfezionati in base ai feedback e ai nuovi dati raccolti nel periodo intercorso tra i due workshop, e finalizzati per un'analisi completa al Workshop II (maggio 2024) e al Workshop III (ottobre 2024).

8.4. Approccio alla mappatura delle competenze

Il processo di mappatura delle competenze ha integrato approcci top-down e bottom-up. La componente top-down si è fondata sui quadri di riferimento europei (EQF, DigComp 2.2) e sui modelli di competenze già esistenti nel settore HoReCa, al fine di delineare un quadro di competenze esaustivo. La componente bottom-up ha sfruttato i risultati dei focus group e la ricerca documentale per identificare le competenze attualmente sviluppate attraverso i programmi di formazione professionale esistenti, quelle richieste dal mercato del lavoro e le aree in cui si evidenziano le lacune più significative.

La mappatura è stata organizzata attorno a tre categorie: competenze tecniche (hard skills) specifiche per il settore gastronomico e della ristorazione; competenze digitali in linea con DigComp 2.2; e competenze trasversali (soft skills) fondamentali per il successo professionale nel campo. Per ciascuna area di competenza, la mappatura ha analizzato: il livello attuale di integrazione nei programmi di formazione professionale (classificato come forte, moderato, minimo o assente); il livello di richiesta da parte del mercato del lavoro (classificato come molto alto, alto, medio o basso); e il conseguente divario (critico, significativo, moderato o minimo).

I risultati della mappatura delle competenze hanno fornito un input diretto per lo sviluppo del concetto di formazione, assicurando che il programma GastroNet si focalizzi specificamente sulle lacune di competenza più critiche emerse dal processo di ricerca.



GastroNet

EDUCATION
AND TRAINING

9. Conclusioni e transizione al WP3

La ricerca, l'analisi e il lavoro concettuale approfondito realizzati nel contesto del Pacchetto di lavoro 2 hanno fornito una base solida, supportata da dati concreti, per lo sviluppo del programma di formazione GastroNet e per l'innovazione pedagogica. Le principali conclusioni emerse dalle attività del WP2 sono le seguenti:

Innanzitutto, la ricerca documentale e l'analisi dei bisogni hanno evidenziato che il settore della formazione professionale nel campo gastronomico in tutta l'UE affronta una sfida strutturale: la trasformazione digitale del settore ha generato nuove esigenze in termini di competenze che i programmi formativi tradizionali non riescono a soddisfare in modo adeguato. Questo risultato è stato riscontrato in modo coerente in Polonia, Italia e Portogallo, a conferma della validità dell'approccio transnazionale del progetto.

In secondo luogo, la ricerca condotta attraverso focus group ha fornito dati qualitativi significativi direttamente dai due principali gruppi di stakeholder: studenti e insegnanti. La convergenza delle loro prospettive in tre paesi rafforza la validità dei risultati e assicura che il concetto di formazione sia basato su esigenze documentate piuttosto che su supposizioni. In terzo luogo, l'esercizio di mappatura delle competenze ha identificato in modo sistematico le specifiche lacune che il programma di formazione deve colmare, con il marketing digitale, l'e-commerce, gli strumenti di intelligenza artificiale, l'imprenditorialità e le tecniche di acquisizione clienti che si delineano come le aree prioritarie.

In quarto luogo, la bozza del concetto formativo elaborata attraverso il processo WP2 offre un quadro chiaro, modulare e praticabile per l'innovazione pedagogica. Il suo allineamento con i quadri EQF e DigComp 2.2 assicura la rilevanza e la trasferibilità a livello europeo. In quinto luogo, la suddivisione concordata dei compiti assicura che ogni partner apporti la propria competenza specifica allo sviluppo del programma di formazione, ottimizzando la qualità e la rilevanza dei risultati finali.

I risultati del WP2 – la ricerca e l'analisi dei bisogni, i risultati dei focus group, la mappatura delle competenze, i presupposti del concetto di formazione e la suddivisione dei compiti – hanno fornito collettivamente l'input per il Pacchetto di lavoro 3 (Innovazione pedagogica), nel quale sono stati sviluppati e testati il programma di formazione completo, il documento sull'innovazione pedagogica (Gastronomia intelligente) e il copione della formazione.

9.1. Contributo agli obiettivi del progetto

Le attività del WP2 hanno contribuito in modo diretto e significativo al conseguimento degli obiettivi generali del progetto. L'iniziativa si proponeva di potenziare le competenze degli studenti di formazione professionale diplomati nelle scuole di gastronomia, con particolare attenzione alle tecniche di vendita e all'acquisizione di clienti tramite le nuove tecnologie e Internet. La ricerca bibliografica e gli studi condotti con focus group hanno fornito le evidenze necessarie per identificare le aree specifiche in cui tali competenze risultano carenti, mentre lo sviluppo del concept formativo ha tradotto queste evidenze in un quadro educativo concreto e praticabile.

Lo scambio di esperienze tra i partner, attuato attraverso tre workshop tematici e una collaborazione costante, ha consentito di ampliare le competenze del personale docente delle organizzazioni coinvolte. Insegnanti e formatori di tutte le istituzioni partner hanno avuto l'opportunità di esplorare diversi approcci nazionali alla formazione professionale nel settore gastronomico, metodologie didattiche innovative e strumenti digitali per l'insegnamento. Questo trasferimento transfrontaliero di conoscenze costituisce un significativo valore aggiunto alla dimensione transnazionale del progetto.

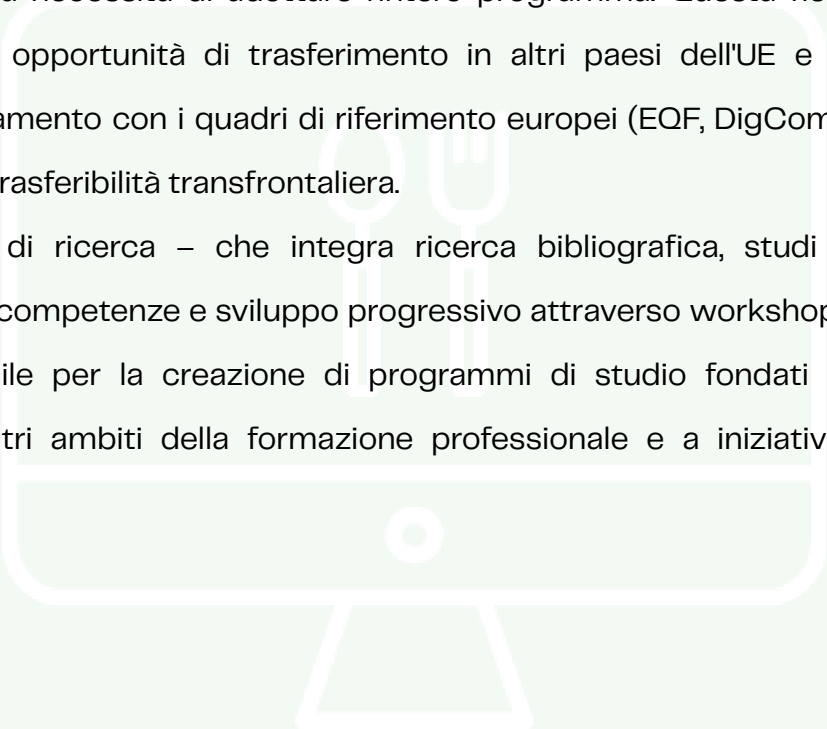
La preparazione del programma formativo per gli studenti delle scuole alberghiere, risultato dichiarato del progetto, è stata realizzata con successo grazie all'approccio sistematico e basato sull'evidenza del WP2. Il programma è stato sviluppato non su presupposti teorici, ma sui bisogni e sulle aspettative documentate dei principali gruppi di stakeholder – studenti, insegnanti e mercato del lavoro – in tre paesi dell'UE.

9.2. Sostenibilità e trasferibilità

I risultati del WP2 evidenziano un notevole potenziale di sostenibilità e trasferibilità. La ricerca bibliografica e i risultati dei focus group forniscono un quadro esaustivo dello stato della formazione professionale nel settore gastronomico in Polonia, Italia e Portogallo, fungendo da riferimento per la pianificazione formativa futura in questi paesi e oltre. Il quadro di riferimento per la mappatura delle competenze può essere adattato e applicato ad altri settori della formazione professionale che affrontano sfide analoghe legate alla trasformazione digitale.

La struttura modulare del percorso formativo assicura che i singoli moduli possano essere implementati in modo autonomo dagli istituti di formazione professionale in vari contesti nazionali, senza la necessità di adottare l'intero programma. Questa flessibilità aumenta notevolmente le opportunità di trasferimento in altri paesi dell'UE e in diversi ambiti formativi. L'allineamento con i quadri di riferimento europei (EQF, DigComp 2.2) promuove ulteriormente la trasferibilità transfrontaliera.

La metodologia di ricerca – che integra ricerca bibliografica, studi di focus group, mappatura delle competenze e sviluppo progressivo attraverso workshop – costituisce un modello replicabile per la creazione di programmi di studio fondati su dati concreti, applicabile ad altri ambiti della formazione professionale e a iniziative di innovazione didattica.



GastroNet

EDUCATION
AND TRAINING



Cofinanziato
dall'Unione europea

**In caso di difficoltà o ulteriori domande, si
prega di contattare il coordinatore del
progetto all'indirizzo e-mail seguente:**

biuro@zofiazamenhof.pl

Coordinatore del progetto:



Fundacja
im. Zofii Zamenhof



gastronet-edu.eu