



CULINART:

Създаване на съвместна квалификация за професионално образование и обучение в кулинарните изкуства и пилотни пътеки за продължаващо обучение

Договор за финансиране No. 2018-1739 / 001 – 001

Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП)

Референтен номер на проекта: 597848-EPP-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

CULINART: Създаване на съвместна квалификация за професионално образование и обучение в кулинарните изкуства и пилотни пътеки за продължаващо обучение

е съфинансиран от програма Еразъм+ на Европейския съюз.

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.



Съдържание:

Резюме	3
Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) България	7
Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ИСПАНИЯ	35
Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ФРАНЦИЯ	55
Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ИТАЛИЯ.....	78
Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ПОРТУГАЛИЯ	98
Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ТУРЦИЯ	113



Резюме

Настоящият доклад за оценка на потребностите от професионално образование и обучение (ДОП) се разработва в рамките на проект „CULINART: Създаване на съвместна квалификация за професионално образование и обучение в кулинарните изкуства и пилотни пътеки за продължаващо обучение“, който се съфинансира от програмата „Еразъм+ на Европейския съюз.

1. Общ преглед на проекта

Проектът CULINART е с продължителност **24 месеца** (01/10 / 2018-30 / 09/2020) и се изпълнява от консорциум от **9 организации** (партньори) от **6 държави**: България, Испания, Италия, Португалия, Франция и Турция.

Проектът разглежда:

- Несъответствието между нивото на предлагане на ПОО и нуждите на пазара на труда в страните партньори и
- Възможностите за повишаване на пригодността за заетост на младите хора, международна мобилност и професионално израстване в областта на кулинарното изкуство

В тази връзка, проектът CULINART има за цел да подобри качеството и адекватността на предлагането на ПОО в кулинарното изкуство, като следва нуждите на пазара на труда чрез:

- разработване на съвместна ПОО квалификация по кулинарни изкуства за професионалисти от страните-партньорки по проекта,
- разработване на образователни пътеки за обучение на ниво висше образование,
- създаване на стратегически международен алианс на доставчици на ПОО и други бизнес субекти за пилотиране, предлагане на нова квалификация и осъществяване на преход към заетост,
- насърчаване на акредитацията на квалификациите в рамките на НКР на страните, представени в проекта, и
- мобилизиране на заинтересованите страни в полза на адаптирането на ПОО за кулинарните професии към засилената икономическа и социална роля на сектора на хранителните услуги.

Настоящият доклад е разработен като база, върху която да се изгради първата ключова цел (а именно съвместната квалификация по ПОО за кулинарни специалисти). Той е съставен от 6 раздела по страни в зависимост от страните партньори, включени в проекта и е достъпен на всички езици на партньорите.

2. Цели на доклада

Основната цел на доклада е да идентифицира най-значимите нужди от умения в кулинарното изкуство и възможните резултати от подобренията при квалификациите по ПОО на страните по проекта.

Анализът и оценката на нуждите от нова квалификация в сектора на гостоприемството и в частност кулинарното изкуство се извършва на територията на всяка от страните партньори на CULINART: България, Испания, Франция, Италия, Португалия и Турция. Този доклад отразява резултатите от задълбочено проучване и анализ на специфичните за всяка страна нужди от компетенции по отношение на текущото предлагане на обучение по ПОО и



изискванията на бизнеса към кулинарните професионалисти с оглед разработване на съвместна квалификация в областта на кулинарното изкуство на високо ниво и съответните професионални профили по ESCO.

Анализът имаше за задача да отговори на следните основни въпроси:

Настоящият ДОП се основава на SWOT анализ на резултатите от дейности 1 и 2 и е в отговор на основните въпроси:

- Дали става въпрос за пропуски в специфични умения/компетенции или за пропуски касаещи работната позиция като цяло?
- Подходящи ли са настоящите квалификации за преход към висше образование с фокус върху практическата работа и учене през целия живот (УЦЖ)?
- Дали основните предизвикателства пред бизнеса са взети под внимание при текущото предлагане на обучение по ПОО?

В резултат на това, ДОП обхваща: заключенията относно текущите и бъдещите професионални профили и професионалните стандарти в кулинарното изкуство и гастрономията; кариерни пътеки; нуждите от компетенции (умения, знания и отношение), които не са обхванати от настоящото предложение за ПОО в страните партньори; тенденциите в развитието на бизнеса и общите перспективи пред сектора и др.

Събраните данни, заедно със заключенията и препоръките, ще осигурят необходимите входящи ресурси за разработване на съвместна професионална квалификация по ПОО в областта на кулинарното изкуство, в съответствие с основната цел на проекта CULINART.

3. Методология на анализа и инструменти за събиране на данните

Оценката на потребностите беше извършена от партньорите като систематичен процес за определяне и отговаряне на нуждите и „пропуските“ между настоящите условия и желаните условия или „исканията“. Беше измерена разликата между текущото състояние и желаното състояние, с цел идентифициране по подходящ начин на необходимостта от промяна (нуждата). Оценката на нуждите, проведена по проект CULINART беше част от процесите на планиране, насочени към подобряване на предлаганите обучения в ПОО в сферата на кулинарното изкуство.

Този доклад е резултат от проучване, проведено на два основни етапа (нива).

Етап 1. Проучване на профила на настоящите професии, квалификации и предлагане на ПОО в кулинарното изкуство и гастрономията в страните партньори

Изследването е извършено чрез проучване и преглед на вторични и първични данни от назначени експерти в партньорските организации. Обхватът му включва задълбочен и информиран преглед и анализ на цялата налична информация и допълнително проучване (онлайн, лично, по телефона и / или по пощата), адресирано до фирми от бизнеса, доставчици на ПОО, изследователи, публични агенции или органи и други заинтересовани страни.

Като резултат:

- бяха определени нивата на съществуващите квалификации и програми за ПОО (НКР, ЕКР);
- бяха определени уменията, които се покриват от съответните квалификации;
- бяха проследени пътищата за признаване на резултатите от обучението между средното и висшето ниво (ако има такива);
- бяха очертани пътищата за УЦЖ и кариерното развитие на учащите (където има такива);
- бяха анализирани прозрачността и осигуряването на качеството на текущото предлагане в областта на обучението и образованието



Резултатите от проучването бяха докладвани на звеното за управление на проекта и бяха използвани за уточняване на програмите на фокус групите (етап 2) и съдържанието на настоящия доклад.

Събраните данни са представени в разделите на отделните страни в този документ под формата на неизчерпателно, но надеждно изложение

Етап 2. Анализ на оценката на бизнеса за текущите квалификации по ПОО в областта на кулинарното изкуство чрез дискусии във фокус групи проведени във всяка една от страните

На втория етап от изследването бяха проведени редица събития под формата на дискусии във фокус групи. Постигането на представителни резултати стана възможно поради участието на повече от 450 представители на национални и регионални секторни / професионални / междупрофесионални организации, в допълнение към партньорите по проекта, държавни органи с правомощия за вземане на решения, които са отговорни за икономиката и бизнеса, утвърдени професионалисти и предприемачи в сектор на гостоприемството и други заинтересовани лица в 6-те страни-партньори.

Програмата на събитията обхваща: изискванията на бизнеса към уменията и знанията на кулинарните професионалисти; настоящите и нововъзникващи професионални профили в кулинарните изкуства и професионалните стандарти; тенденциите в развитието на туризма и гостоприемството като цяло, и по-специално хранително-вкусовата индустрия и гастрономията; предизвикателствата пред бизнеса; кариерни пътеки; как професионалните училища ангажират бъдещите работодателите и т.н.

Събраните данни бяха допълнени от консултации със заинтересованите страни чрез разпространение на предварително разработен въпросник, който беше раздаден по време на събития и по електронна поща и чрез събиране на информация от обратната връзка, онлайн коментари към предаванията на живо и публикации в социалните медийни канали на проекта, неформални интервюта и други разговори с целеви представители на групи, насочени към анализ на ситуацията.

В описания метод изследователската работа премина през три основни фази: подготовка, провеждане на проучването, консултации и обобщение на резултатите. Събраните количествени данни и основни понятия са систематично описани в разделите на страните в този документ. На базата на събраните данни и анализирания резултати са направени заключения, които са изложени в последната част на всяка страна в този доклад.

Предпоставките, които гарантират надеждността на получените резултати и съответно извлечените поуки, включват:

- Комбиниране на различни техники и методи за събиране на данни;
- Експертиза по темата и отчитане на тенденциите в гостоприемството, заведенията за хранене и гастрономията, по-специално на европейско и международно равнище;
- Изчерпателен обхват на основните групи заинтересовани страни;
- Дискусии по съответните теми с лица и организации, които пряко участват в предоставянето и / или прилагането на съответните знания и умения;
- Индивидуален и групов подход, насърчаващ дейността на заинтересованите страни;
- Провеждане на консултации и дискусии в подходяща и комфортна обстановка, като се цени времето на респондентите;
- Добра подготовка според темата на дискусиата от страна на заинтересованите страни

4. Потенциални ограничения на изследването

Събраните входящи данни могат да се приемат като солидна основа за изготвяне на заключения и препоръки относно: а) текущото състояние на сектора и неговите бъдещи тенденции; б) перспективи и пропуски в съществуващото предлагане на обучение по ПОО в областта на кулинарното изкуство; в) възможности за въвеждане на нова квалификация, която да адресира пропуските въз основа на изискванията на бизнеса. Следва обаче да се отбележи, че предвид значението на изследвания сектор и ограниченото териториално



покрите само за 6 държави, бързите промени, свързани с напредъка на технологиите и иновациите, и постоянните изменения в изискванията на индустрията по отношение на качеството на персонала, мащабът на всяка кампания, която е пряко или непряко насочена към планиране или предлагане на пилотни или актуализиращи мерки за подобряване на предлагането на ПОО в кулинарното изкуство в ЕС, трябва да бъде по-обхватна.

5. Цел на ДОП и използване на резултатите

ДОП се стреми да очертае целта, обхвата и изпълнимостта на въвеждане на съвместна квалификация по ПОО в кулинарното изкуство (която ще бъде разработена въз основа на настоящия доклад), и която ще има значение както за ПОО, така и за програми за обучение с акцент върху работата (ОБР – обучение, базирано на работа) с фокус върху мобилността, и водещи до пригодност за заетост.

Резултатите от оценките на национално равнище се анализират, за да се: (а) отразят основните предизвикателства, пред които е изправен кулинарният бизнес в страните партньори и ЕС, които се отнасят до възможност за започване на работа на подготвени специалисти от по-високо ниво; б) да идентифицира основните пропуски и несъответствия между текущата и желаната ситуация по отношение на предлагането на ПОО и в) да състави надеждна оценка на необходимостта от предлагане на нови и / или подобряване на съществуващите продукти за образование и обучение.

Заклученията ще бъдат използвани за разработване на съвместна квалификация за професионално образование и обучение за „майстор-готвач“ по отношение на ESCO определението за 3434 Майстор-готвачи / Кулинарни професионалисти: „Майстор-готвачите са кулинарни специалисти с усет към творчеството и иновациите, които имат задача да осигурят уникално гастрономическо преживяване“.

6. Отговорни партньори

Обхват: Докладът се основава на проучвания на национално ниво, проведени в 6-те страни партньори (България, Испания, Франция, Италия, Португалия и Турция).

Всеки раздел от настоящия доклад е разработен от конкретна партньорска организация, както следва:

Страна с раздел в ДОП	Име на партньорската организация, която разработва раздела:
България	Висше училище по мениджмънт (ВУМ)
Испания	Asociación Gastro Alianza (Gastro Alianza)
Франция	Lycée C. et A. Dupuy - Greta du Velay (Greta du Velay)
Италия	ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI (IFOA)
Турция	Muğla Provincial Directorate of National Education (MEM)
Португалия	Associação de Desenvolvimento da Região do Alto Tâmega (ADRAT)

Всяка партньорска организация е отговорна за съдържанието, показано в раздела за съответната страна.



Съфинансиран от програма
„Еразъм+“
на Европейския съюз



Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) България



Съдържание:

1. Въведение.....	9
1.1 Няколко думи за националната система на ПОО	9
2. Изисквания за уменията на главния готвач / майстор - готвач.....	10
2.1 Предлагано обучение	11
2.2. Компетенции и нуждите от обучение според работодателите.....	15
2.3. Изводи: обучаване в специфични умения или общо обучение за работната позиция	16
3. Професии в кулинарното изкуство	17
3.1. Професии в кулинарни изкуства и професионални стандарти.....	17
3.2. Тенденции в кулинарното изкуство на национално ниво	25
3.3. Добавяне на нови професии	26
4. Предизвикателства към обучението базирано на работа (ОБР) и УЦЖ.....	27
5. Участие на държавата и на други групи от заинтересовани лица	30
5.1 Ролята на държавните институции и организациите за ПОО.....	30
5.2 Ролята на заинтересованите страни / социалните партньори:	31
6. Ключови въпроси, според от експерти от страната.....	31
6.1 Силни страни	31
6.2 Слаби страни	32
7. Обобщение на резултатите и заключения.....	32
Препратки:	34



1. Въведение

Може да се каже, че системите за ПОО в страните-партньори на CULINART са много различни. Нивата на квалификация по отношение на професионалистите в областта на кулинарното изкуство също се различават от ниво 2 на ЕКР (подготовка за готвач / готвач-асистент) до ниво 6 на ЕКР (бакалавърска степен по Гастрономия / Кулинарни изкуства).

Нивата на въвеждане на ECVET (Европейска кредитна система за професионално образование и обучение, бел.пр.) в националните системи също са различни в отделните страни. Някои от страните имат много напреднали системи за ОБР ПОО, докато при други такъв тип инициативи са все още в пилотна фаза.

Като се има предвид всичко това, настоящият доклад ще представи състоянието на страните на национално равнище по отношение на настоящите и бъдещи квалификации в областта на професионалното образование и обучение в кулинарните изкуства във всяка страна по проекта с цел намиране на пресечна точка като стремежът е по този начин да се разработи новата съвместна квалификация, която да е приложима във всяка отделна държава.

1.1 Няколко думи за националната система на ПОО

След 2014 г. в България стартира основна реформа в областта на ПОО. Влезе в сила нов закон за предучилищното и училищното образование (2016) и съответно бяха внесени съществени изменения в основното законодателство относно българската система на ПОО - Закон за професионалното образование и обучение (Закон за ПОО). Основната цел на реформата беше да се постигне по-голяма гъвкавост и адаптивност на образователната система и образователните пътеки. Един от основните акценти е регулирането на образованието и обучението на ОБР в българската система на ПОО.

Друг важен документ беше приет през 2015 г. - Наредба №1 / 08.09.2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение и тренинг на работното място (двойна система на образование и обучение). Оттогава правителството и съответните власти непрекъснато разработват и тестват нови модели за организацията на обучението на работното място.

Като цяло системата за ПОО в България се управлява и наблюдава от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), която е и лицензиращата институция за доставчиците на ПОО.

Доставчици по ПОО са:

- а) училища за ПОО (предоставят образование и обучение)
- б) професионални гимназии;
- в) професионални паралелки в общообразователните училища;
- г) училища по изкуствата;
- д) спортни училища;
- е) организации за обучение на възрастни (осигуряват само обучение)
- ж) професионални колежи
- з) центрове за професионално обучение (ЦПО).

Според българското законодателство, професионалното образование се получава само в системата на средното образование (а) и професионалното обучение се получава в професионалните колежи и ЦПО (б).

Национални квалификационни нива за ПОО:

Има **четири** национални квалификационни нива за ПОО¹:

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



Национално квалификационно ниво по ПОО	Компетенции	Минимално участие на ОБР	Ниво според НКР/ЕКР
Ниво 1	придобиване на компетенции за извършване на рутинни дейности	ОБР най-малко 70%	НКР/ЕКР 2
Ниво 2	придобиване на компетенции за извършване на сложни дейности в променяща се среда	ОБР най-малко 60%	НКР/ЕКР 3
Ниво 3	придобиване на компетенции за извършване на сложни дейности в променяща се среда, включително и с елемент на управление на човешките ресурси	ОБР най-малко 50%	НКР/ЕКР 4
Ниво 4	придобиване на компетенции за извършване на широка гама от дейности в променяща се среда, включително и мениджмънт на човешките и финансовите ресурси	ОБР най-малко 50%	НКР/ЕКР 5

Различните форми на ПОО в България са разгледани подробно заедно с предизвикателствата пред въвеждане на ОБР и пътеките по УЦЖ в Раздел 4 от настоящия доклад.

2. Изисквания за уменията на главния готвач / майстор - готвач

За да може да се сравни текущото предлагане на обучение и действителното ниво на подготовка на висококвалифицирания кухненски персонал с желаните от работодателите умения, първо трябва да определим обхвата на дейностите и задачите, които готвачите изпълняват в ежедневната си работа. За тази цел ние приемаме като основа дефиницията на ESCO за професионалния профил на "Майстор-готвач" (ISCO-08 код 3434):

Описание:

Главните готвачи съставят менюта, създават ястия и наблюдават планирането, организацията, подготовката и приготвянето на ястия в хотели, ресторанти и други места за хранене, на борда на кораби, в пътнически влакове и в частни домакинства.

Задачите включват:

- планиране и разработване на рецепти и менюта, оценка на разходите за храна и труд и поръчка на сурови продукти;
- наблюдение на качеството на ястията на всички етапи от подготовката до поднасянето им;
- обсъждане на въпросите, свързани с приготвянето на храни, с управители на заведенията за хранене, диетолози, кухненски и обслужващ персонал
- надзор и координиране на дейностите на готвачите и другите работници, ангажирани с приготвянето на храна;
- проверка на доставките, оборудването и работните зони, за да се гарантира съответствие с установените стандарти;
- определяне на начините, по които храната ще бъде презентирана и аранжирана
- инструктиране на готвачите и другите работници при подготовката, приготвянето, гарнирането и представянето на храната;
- участие в набирането на кухненски персонал и мониторинг на работата на служителите в кухнята;
- приготвяне, подправяне и готвене на специализирани храни и сложни ястия;



j) разясняване и прилагане на правилата за хигиена и безопасност на храните.

2.1 Предлагано обучение

Съществуващи възможности за обучение

Понастоящем в България може да се придобие професионално образование и обучение по един от следните начини:

- за ученици и студенти под 16-годишна възраст - в професионални средни училища;
- за възрастни (хора над 16 години) - в центрове за професионално обучение и професионални колежи.

По-нататъшното образование е достъпно за лицата, завършили средно образование, които могат да продължат обучението си във висши учебни заведения (университети и колежи).

Предлагането на обучения в България е в съответствие с официалния Национален списък на професиите за ПОО и държавните образователни стандарти (ДОС) за тях. Този списък съдържа всички квалификации за ПОО и е разработен от НАПОО в социално партньорство с браншови камари, министерства и представители на работодателите, и е одобрен от министъра на образованието. Списъкът е структуриран по образователна област, професионална област, професия и специалност. В списъка са описани и националните квалификационни нива на ПОО и препоръчителните работни места за завършилите съответното ниво на обучение.

При анализа на наличните професии и специалности свързани с кулинарното изкуство и хранително-вкусовата промишленост, трябва да се обърне внимание на следното:

Образователна област	54 Производство и обработка
Професионална област	541 Хранителни технологии
Название на професиите	541010 Експерт -технолог в хранителната индустрия
Име на специалностите	5410102 Производство на хляб, тестени и сладкарски изделия
	5410103 Производство и обработка на мляко и млечни продукти
	5410104 Производство на месо, местни и рибни продукти
	5410105 Производство на консервирани храни
	5410106 Производство на алкохолни и безалкохолни напитки
	5410107 Производство на захар и захарни изделия
	5410109 Производство на растително олио, маслени продукти и етерични масла
Национално ниво на професионална квалификация	III /трето/
Съответно ниво според ЕКР	ЕКР ниво 4
Препоръчана група и работна позиция по НКПД - 2011	3434-2002 Майстор-сладкар, 7512 Работници в производството на тестени изделия и печива 3119-3022 Техници и технолози на хляб и тестени изделия 8160-2032 Машинни оператори на машини за хляб 8160-2033 Машинни оператори, шоколад и шоколадови изделия 8160-2034 Машинни оператори, печива Други според актуализираната НКПП



Образователна област	54 Производство и обработка
Професионална област	541 Хранителни технологии
Име на професията	541030 Пекар-сладкар
Име на специалността	5410301 Производство на хляб и хлебни изделия 5410302 Производство на сладкарски изделия 5410303 Украса на сладкиши и торти
Национално ниво на професионална квалификация	II /второ/
Съответно ниво по ЕКР	ЕКР ниво 3
Препоръчана група и работна позиция по НКПД - 2011	3434-2002 Майстор-сладкар, 7512 Работници в производството на печива, хлебни и макаронени изделия 3119-3022 Техници и технолози на хляб и хлебни продукти 8160-2032 Машинен оператор на машина за хляб 8160-2033 Машинен оператор, производство на шоколад и шоколадови изделия 8160-2034 Машинен оператор на печива и хлебни изделия Както и други според актуализираната НКПП

Образователна област	81 Услуги и лично обслужване
Професионална област	811 Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг
Име на професията	811060 Ресторантьор/ Управител на ресторант
Име на специалността	8110601 Организация и управление на ресторантьорската индустрия, 8110602 Производство и обслужване в заведенията за хранене и развлечения, 8110603 Кетъринг
Национално ниво на професионална квалификация	III / IV /трето/четвърто/
Съответно ниво по ЕКР	ЕКР ниво 4/5



Препоръчана група и работна позиция по НКПД - 2011	1412-3001 Управител на заведения за хранене и развлечения 1412-3003 Управител на заведение за самообслужване, 1412-3004 Управител на сладкарница/кафе-сладкарница, 1412-3005 Управител на бар 1412-3006 Управител на ресторант, 1412-3008 Управител подготовка и доставка на храна (кетъринг), 1412-3009 Секторен управител в ресторант, 1412-3011 Гостилничар, ресторант 5131-2003 Салонен управител 5131-2005 Обер келнер 5120-2001 Готвач (тази позиция ще бъде премахната от списъка след актуализации на Националният списък с професии по ПОО) Както и други позиции, които са включени според актуализираната НКПП
--	---

Образователна област	81 Услуги и лично обслужване
Професионална област	811 Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг
Име на професията	811070 Готвач
Име на специалността	8110701 Производство на кулинарни продукти и напитки
Национално ниво на професионална квалификация	II /второ/
Съответно ниво по ЕКР	ЕКР ниво 3
Препоръчана група и работна позиция по НКПД - 2011	3434-2001 Главен готвач 3434-2003 Шеф /Майстор готвач/, 5120-2001 Готвач, 5120-2003 Помощник-готвач.

Образователна област	81 Услуги и лично обслужване
Професионална област	811 Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг
Име на професията	811090 Работник в ресторант и заведения за хранене и развлечения
Име на специалността	8110901 Работник в производството на кулинарни продукти в ресторант и заведения за хранене и развлечения
Национално ниво на професионална квалификация	I /първо/
Съответно ниво по ЕКР	ЕКР ниво 2
Препоръчана група и работна позиция по НКПД - 2011	9412-0002 Помощник в кухня 9412-0003 Кухненски работник.



Образователна област	81 Услуги и лично обслужване
Професионална област	811 Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг
Име на професията	811110 Карвинг-декоратор
Име на специалността	81101101 Декориране на органични продукти
Национално ниво на професионална квалификация	II /второ/
Съответно ниво по ЕКР	ЕКР ниво 3
Препоръчана група и работна позиция по НКПД - 2011	5120-2005 Карвинг-декоратор

Анализът на ситуацията по отношение на съществуващото предлагане на обученията в областта на кулинарното изкуство, приготвянето на храна и кетъринга показва следното:

Брой държавни професионални гимназии, които подготвят ученици:

- 4 училища подготвят учениците за „Експерт-технолог в хранително-вкусовата промишленост“ (541010);
- 6 средни училища имат занятия по професията „Хлебар - сладкар“ (541030);
- 17 професионални училища предлагат обучение по професия „Мениджър ресторант“ (811060);
- 19 професионални гимназии предлагат обучение по професията „Готвач“ (811070);
- Само 2 училища предлагат обучение по професия „Работници в ресторанти и развлекателни заведения“ (811090).

Брой центрове за професионално обучение, които предоставят обучение в областта на кулинарното изкуство и кетъринга:

- 46 центъра за професионално образование и обучение (ЦПО) са лицензирали професията „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“ (541010);
- 219 ЦПОта предлагат обучение за професията „Хлебар - сладкар“ (541030);
- 235 ЦПОта са лицензирали професията „Мениджър ресторанти“ (811060);
- 426 ЦПОта предлагат обучение за професията „Готвач“ (811070);
- 143 ЦПОта могат да обучават по професия „Работник в ресторанти и развлекателни заведения“ (811090).

Много важна част от реформите в ПОО в България през последното десетилетие беше даването на възможност за **валидиране**, което да позволи признаването на придобити по-рано от обучаемите знания, умения и компетенции в професионалните професии. Например стажант, който е прекарал месеци или години в ресторант, работещ като готвач (без предишно формално образование или обучение в тази област), сега има възможност да бъде валидиран за компетенциите, натрупани през това време, и да продължи обучението си в ПОО чрез изучаване само на липсващите елементи от образователните изисквания - като по този начин се съкрати цикълът и продължителността на обучението и придобиването на официален документ за професията на Готвач. Като слабост при прилагането на този вариант се разглежда сложността на процедурата и липсата на достатъчна практика. Пълноценното използване на тази възможност би допринесло значително за посрещане на нуждите на работодателите от квалифицирани и опитни служители, които имат и утвърден от държавата документ, който да докаже техния опит и компетенции.

Друг важен въпрос за обучаващите се в кулинарното изкуство е, че след 2016 г. е въведена системата на **двойното обучение**, която може да се прилага както в държавната образователна система (за ученици в средните професионални училища), така и в системата на професионалното обучение (в частни ЦПОта за стажанти над 16 години). Това дава възможност за обучение на възрастни, които не са част от държавната образователна система, да учат и работят като чираци по едно и също време и да получават заплащане за техния труд в рамките на учебния процес. Двойното обучение им позволява да придобият



знания и умения в учебна среда осигурена от доставчика на ПОО и едновременно с това да придобият опит в реалната индустрия. Тук отново основно предизвикателство е, че тази система е все още млада и не е много добре развита на практика в България, но има своите положителни резултати и ще бъде насърчавана през следващите години.

Освен това, в момента в България само едно висше училище – Висше Училище по Мениджмънт (ВУМ) предлага възможност за продължаване на обучението в областта на кулинарното изкуство на по-високо ниво, като предлага бакалавърска степен по ГАСТРОНОМИЯ И КУЛИНАРНИ ИЗКУСТВА и ГОСТОПРИЕМСТВО И КУЛИНАРНИ ИЗКУСТВА. Изискването за записване в университета, обаче е притежание на диплома за средно образование. Друг важен момент е, че като се има предвид международния профил и ориентацията на училището, обучението се предлага само на английски език, което лишава потенциалните студенти, които не говорят езика, от възможността да продължат да повишават своето ниво на образование в избраната от тях област на кулинарното изкуство. и гастрономия. Като изход от тази ситуация, ВУМ предлага възможност на студентите да прекарат една подготвителна година в университета, по време на която имат интензивни курсове по английски език, както и гъвкави учебни програми, съобразени с обичайния стил на живот на студентите по Кулинарно изкуство. (като правило повечето от тях вече са работили или дори в момента работят в ресторант / кухня).

2.2. Компетенции и нуждите от обучение според работодателите

Какво всъщност работи Готвачът?

Да се каже, че той "готви" ще бъде най-очевидният отговор, но истината е, че професията на готвача не е нещо, което се ограничава само с готвенето. Готвачите често ръководят екип от младши готвачи, както и организират кетъринг. Те следят технологичната обработка и качеството на хранителните продукти не само на ястията, които са направили лично, но и на всички ястия, които се приготвят от кухненския блок.

Особено важна част от работата е спазването на правилата за хигиена и безопасност, както и качеството на използваните продукти и тяхната правилна доставка и съхранение. Те разработват рецепти и менюта, и предоставят на персонала всички необходими инструкции и консумативи в кухнята. Готвачите трябва да действат и като мениджъри и това е факт в реалния трудов живот. Те управляват цялостната организация в кухнята и разпределението на задълженията и задачите между персонала. Те изпълняват всичко, което изисква собственикът на ресторанта от тях, като при осъществяване на служебните си задължения използват много знания, умения и компетенции. Анализирайки резултатите от проведените изследвания и дискусии със заинтересованите страни относно изискванията към съвременния готвач, можем да обобщим:

Основни знания, умения и компетенции

- Работна среда осигуряваща здраве и безопасност
- Традиционни и иновативни техники за готвене
- Хигиена и безопасност на храните
- Кухненско оборудване и нови технологии
- Управление на ресурсите, продуктите, доставките и разходите
- Познания за суровите продукти и за местните хранителни продукти
- Околна среда и устойчивост
- Управление на човешките ресурси
- Управление на качеството

Личностни умения

- Комуникационни умения
- Управление на времето
- Разрешаване на проблем
- Управление на стреса



- Работа в екип и управление на екипа
- Творчество и откритост
- Познания от обща култура
- Презентационни умения
- Компютърни и ИТ умения
- Способност да обучава и да ръководи хората

2.3. Изводи: обучаване в специфични умения или общо обучение за работната позиция

Като цяло, според проведените анализи и проучвания, ниските нива на кухненския персонал в ресторантьорството и хотелиерството са обхванати от текущото предлагане на специализирани обучения и съответно има достатъчно служители, готови да заемат работата на кухненските асистенти - кухненски работници и помощници, миячи на чинии и пр., чиито позиции не изискват специални квалификации, знания и умения. Средните нива на персонала в заведенията за обществено хранене, и по-специално в кухнята на ресторантите, също са снабдени с подходяща квалификация (по отношение на възможности за професионално обучение и предлагането на такива), както и подходящи позиции в националния регистър като готвач, сладкар и пр. Това ниво на квалификация и специфичната работа изисква по-задълбочено разбиране за процесите на приготвяне на храна, хигиенните правила, както и свързаните с тях умения за извършване на рутинни задачи в кухнята.

Основните специализирани професионални умения, които се изискват за изпълнение на функциите на главен готвач, могат да бъдат придобити и в рамките на съществуващата система за професионално образование и обучение в рамките на професията "Готвач" (код 811070), специалност "Кулинарни продукти и напитки" (код 8110701) - техники за готвене, кухненско оборудване, познания за продуктите, декориране на храна и др. Други ключови умения като управление, изчисляване на разходите, планиране на менютата и др. също са част от обучителните програми и са присъщи и за други професии като например „Мениджър ресторант“ (811060). Третата група от ключови знания и умения, необходими на модерния "шеф на кухнята", е свързана с научни изследвания и иновации, съвременни технологии, познания за хранителните характеристики и режими, човешкото тяло и гастрономията и др. Тези умения са разпръснати сред други професии като Диетолог , Техник в хранително-вкусовата промишленост и др.

Като заключение може да се отбележи, че в момента, за да може пазарът на труда да отговори на изискванията на бизнеса по отношение на квалифицирани специалисти в областта на кулинарното изкуство, е необходимо да се разработи нова професионална квалификация, която да отчита спецификата на това тип професия, съчетаваща и двете - "твърди" (технически / професионални) умения и "меки" (личностни/организационни / управленски / творчески и др.) умения.

Вече има известни индикации, че на национално ниво има визия за постигането на тази цел. Държавният образователен стандарт (ДОС) за професията „Мениджър ресторанти“ се преразглежда наскоро и се актуализира (все още не е официално публикуван), но с промените, въведени в него, позицията НКПД-2011 за Главен готвач е премахната от препоръчаните позиции които могат да бъдат заети от завършили специалност Мениджър-ресторант. Това оставя място за въвеждането на нова специалност, която е по-подходяща за целта на подготовката на стажантите за позицията на Майстор-готвач.

Един начините за решаване на проблема с текущия недостиг на квалифициран персонал в България е да се актуализира съществуващия списък на професиите за професионално образование и обучение чрез добавяне на нова специалност в рамките на съществуващата професия 811070 "Готвач". Тя може да бъде специалност „Майстор-готвач“ или „Главен готвач“ и ще има III степен на професионална квалификация (ЕКР4). Това би решило проблема чрез добавяне на нови и съвременни модули за обучение и ще даде възможност на завършилите курсове за готвач да повишат своите знания, умения и компетенции до ниво майстор-готвач.



3. Професии в кулинарното изкуство

3.1. Професии в кулинарни изкуства и професионални стандарти

В България професиите и длъжностите се регулират от нормативен документ, наречен Българска национална класификация на професиите и длъжностите (НКПД-2011). Документът е приет от Министерството на труда и социалната политика на България и последната му промяна е от 2011 г. Класификацията регламентира имената, нивата и кодовете на професиите и длъжностите, и работодателите са длъжни да спазват описаните в него длъжностни характеристики, когато наемат хора.

НКПД-2011 осигурява прякото прилагане на Международната стандартна класификация на професиите (2008) (ISCO-08) в практиката на Република България.

При определяне на обхвата на позициите се взимат под внимание съответните изисквания на европейското и националното законодателство, както и специфични национални особености, свързани с образователната система и системата за обучение на възрастни, организацията на производството, труда и управлението, регулаторната рамка за заплащане на възнаграждение, социално-осигурително законодателство и др.

НКПД-2011 се прилага от всички предприятия и организации на национално ниво и осигурява единство в управлението на труда и трудовите отношения.

Структурата на НКПД-2011 има четири йерархични нива: клас, подклас, група и групова единица, които съвпадат с йерархичните нива на ISCO-08.

Клас

Всеки клас има уникален едноцифрен кодов номер и се състои от един или повече подкласове.

Подкласове

Всеки подклас има уникален двуцифрен кодов номер и се състои от една или повече групи. Първата цифра на този код показва класа, към който принадлежи подкласът.

Групи

Всяка група има уникален трицифрен кодов номер и се състои от една или повече групови единици. Първите две цифри от този код показват подкласа, към който принадлежи групата.

Групи от единици

Всяка група от единици има уникален четирицифрен код. Първите три цифри от този код означават групата, към която принадлежи единичната група.

Всяка длъжност в НКПД-2011 се кодира с уникален осемцифров код, който съдържа информация за групата единици, към която е класифицирана позицията, **минималното образователно и квалификационно ниво** за съответната професия и поредния номер на позицията в груповата единица.

За целите на Класификацията, са дефинирани десет образователни и квалификационни нива, като следните са приложими към анализирани позиции:

Образователно и квалификационно ниво 0 - без изисквания за минимално ниво на професионална квалификация и образование

Образователно и квалификационно ниво 1 - изисква като минимално първо ниво на професионална квалификация и / или завършен 6-ти клас на средното образование

Образователно и квалификационно ниво 2 - изисква минимално второ ниво на професионална квалификация и / или завършен 10-ти клас на средното образование

Образователно и квалификационно ниво 3 - изисква минимална трета степен професионална квалификация и / или завършено средно образование или придобито право да посещава държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование)

Образователно и квалификационно ниво 4 - изисква минимална четвърта степен на професионална квалификация и / или завършено средно образование;

Образователно и квалификационно ниво 5 - изисква като минимум образователно-квалификационна степен "професионален бакалавър по ...".



Образователните и квалификационните нива от 1 до 4 са формулирани в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение, а от 5 ниво нагоре в съответствие със Закона за висшето образование

За всяка длъжност по НКПД -2011 се определя минималното ниво на образование и квалификация (както е показано в таблиците по-долу).

Освен това, за да се осигури правилното тълкуване, в НКПД са приети редица концепции за определяне на използваните термини. Според тези определения:

Работна позиция е набор от функции и задачи, които лицето изпълнява на работното си място;

Професията е съвкупност от позиции с основни функции и задачи, които имат висока степен на сходство;

Специалност е набор от знания и умения, необходими за определен вид трудова дейност, включени в професия и придобити в резултат на формално професионално образование или обучение;

Професионалната квалификация е мярка за степента на знания, умения и професионални качества, придобити чрез обучение или трудов опит;

Образователно и квалификационно ниво е набор от знания и умения, необходими за завършване на определена длъжност в съответствие с българското законодателство.

В областта на кулинарното изкуство и гастрономията понастоящем в списъка на професиите по НКПД-2011 са включени следните **длъжности**:

Подклас: 14 Мениджъри по гостоприемство, търговия на дребно и други услуги

Компетентната работа в рамките на повечето професии в този подклас изисква поне 5-то ниво на образование и квалификация, в съответствие с описаните по-горе нива.

Сред групите в тази подклас тази, която е от значение за професионалния профил на готвача е:

Група: 141 Управители на хотели и ресторанти

Групова единица: 1412 Мениджъри на ресторанти

Ниво	Код	Звание
Клас	1	Управител
Под-клас	14	Мениджър по гостоприемство, търговия на дребно и други услуги
Група	141	Мениджъри на хотели и ресторанти
Групова единица	1412	Ресторантски мениджъри
Длъжност/работна позиция	1412-3001	Управител, обществени места за хранене и развлечение
	1412-3003	Управител, заведения на самообслужване
	1412-3004	Управител, сладкарници/кафе-сладкарници
	1412-3005	Управител Бар
	1412-3006	Управител ресторант
	1412-3008	Управител Кетъринг
	1412-3009	Секторен управител в ресторант
	1412-3010	Управител на къща за гости
	1412-3011	Гостилничар, ресторант
Изисквания за образователна и квалификационна степен		3 - 5

1412 Мениджъри на ресторанти



Мениджърите на ресторанти планират, организират и ръководят дейностите на кафе сладкарниците, ресторантите и други подобни заведения като предлагат услуги по изхранване и кетъринг.

Задачите включват:

- а) планиране на менюто след допитване с майстор-готвача и готвачите;
- б) планиране и организиране на специални събития;
- в) организиране на закупуването и ценообразуването на стоките съгласно бюджета;
- г) управление на запасите и финансовите транзакции;
- д) гарантиране на съответствие на заведенията за хранене, кухнята и складовите помещения със здравните разпоредби и изискванията за чистота, функционалност и подходящ външен вид;
- е) допитване до клиентите, и обратна връзка относно тяхното удовлетворение от храна и предлаганите услуги;
- ж) подбор на персонал, определяне на графици за работа на персонала и обучение и надзор на кухненския и сервитьорски персонал;
- з) приемане на резервации, посрещане на гости и помощ при приемането на поръчки;
- и) договаряне на споразумения с клиенти и доставчици;
- й) гарантиране на спазването на правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Описанието на профила и задачите, изпълнявани от мениджърите на ресторантите съгласно НКПД напълно съпада с определението за ESCO за професията Мениджър ресторант (код 1412) ²

Примерни позиции в груповата единица: Мениджър ресторант, Мениджър, сладкарница / кафе сладкарница, Мениджър кетъринг

Груповата единица изключва професията на Майстор готвач (3434).

Група: 226 Други здравни специалисти

Групова единица: 2265 Диетолози и специалист по хранене

Ниво	Код	Звание
Клас	2	Специалист
Под-клас	22	Здравен специалист
Група	226	Друг здравен специалист
Групова единица	2265	Диетолог и специалист по хранене
Длъжност/работна позиция	22653001	Диетолог
	22653002	Инструктор, диетолог
	22653003.	Консултант диетолог
	22653004	Консултант, специалист по храненето
Изисквания за образователна и квалификационна степен		2

2265 Диетолози и специалист по храненето

Диетолозите и специалистите по хранене оценяват, планират и изпълняват програми за повишаване на въздействието на храните и храненето върху човешкото здраве

Задачите включват:

² <http://data.europa.eu/esco/isco/C1412>



- а) осведомяване на лица, семейства и обществеността относно храненето, планирането на диети и приготвянето на храна, за да се максимизират ползите за здравето и да се намалят потенциалните рискове за здравето;
- б) планиране на диети и менюта, надзор при подготовката и сервирането на храна и проследяване на приема на храна и нейното качество в заведенията, предлагащи услуги за хранене;
- в) събиране и оценка на данни, свързани със здравето и хранителния статус на индивиди, групи и общности въз основа на хранителните стойности на храната, която се сервира или консумира;
- г) планиране и провеждане на здравна оценка по отношение на храненето, програми за интервенция, образование и обучение за подобряване на нивото на здравословно хранене на индивидуално и обществено равнище;
- д) консултации с други здравни специалисти и здравни работници за управление на хранителните и диетични нужди на пациентите;
- е) разработване и оценка на храни и хранителни продукти с цел удовлетворяване на изискванията за здравословно и питателно хранене;
- ж) провеждане на изследвания относно храненето и разпространяване на резултатите на научни конференции и в други среди.

Примерни позиции в груповата единица: диетолог – консултант по диетично хранене, инструктор по диетично хранене

Описанието на профила и задачите, изпълнявани от диетолозите и специалистите по хранене съгласно НКПД напълно съвпадат с определените от ESCO за професии Диетолог и Специалист по храненето (код 2265)

Група: 343 Артистични, Културни и Кулинарни специалисти

Групова единица: 3434 Майстор-готвачи

Ниво	Код	Звание
Клас	3	Експерти и професионалисти
Под-клас	34	Други професионалисти
Група	343	Артистични, културни и кулинарни професионалисти
Групова единица	3434	Майстор-готвачи
Длъжност/работна позиция	3434-2001	Главен готвач
	3434-2002	Майстор сладкар
	3434-2003	Майстор готвач
Изисквания за образователна и квалификационна степен		2

3434 Майстор готвачи

Майстор готвачите проектират менюта, създават ястия и наблюдават планирането, организацията, подготовката и приготвянето на ястия в хотели, ресторанти и други места за хранене, на борда на кораби, на пътнически влакове и в частни домакинства.

Задачите включват:

- планиране и разработване на рецепти и менюта, оценка на разходите за храна и труд и заявяване на доставка на хранителни продукти;
- наблюдение на качеството на ястията на всички етапи от подготовката и представянето;



- в) обсъждане на въпросите, свързани с приготвянето на храна, с ръководители, диетолози, кухненски и обслужващ персонал;
- г) надзор и координиране на дейностите на готвачите и другите работници, ангажирани с приготвянето на храна;
- д) проверка на доставките, оборудването и работните зони, за да се гарантира съответствие с установените стандарти;
- е) определяне на начина на представяне на храната, аранжиране и украса
- ж) инструктиране на готвачите и другите работници при подготовката, приготвянето, гарнирането и представянето на храната
- з) приготвяне, подправяне и готвене на специалитети и сложни ястия;
- и) разясняване и прилагане на правилата за хигиена и безопасност на храните.
- й) участие в набирането на кухненски персонал и наблюдение на изпълнението им;

Описанието на профила и задачите, изпълнявани от главните готвачи в съответствие с НКПД, напълно съпада с определението на ESCO за професията на готвача (код 3434)³.

Примерни позиции в груповата единица: Главен готвач, Майстор готвач

Груповата единица изключва професията Готвач (5120) и Готвача в заведения за бързо хранене (9411)

Група: 512 Готвачи

Групова единица: 5120 Готвачи

Ниво	Код	Звание
Клас	5	Обслужващ и търговски персонал
Под-клас	51	Доставчици на лични услуги
Група	512	Готвачи
Групова единица	5120	Готвачи
Длъжност/работна позиция	5120 2001	Готвач
	5120 2002	Сладкар
	5120 2003	Помощник готвач
	5120 2004	Помощник сладкар
	5120 2005	Карвинг декоратор
Изисквания за образователна и квалификационна степен		2

512 Готвачи

Тази група включва само една групова единица: 5120 Готвачи

Готвачите планират, организират, подготвят и приготвят ястия, по рецепти или под надзора на майстор-готвачи, в хотели, ресторанти и други места за хранене, на борда на кораби, в пътнически влакове и в частни домакинства.

Задачите, които те изпълняват обикновено включват: планиране на ястията; подготвяне и приготвяне на храни; планиране, надзор и координиране на работата на кухненските помощници; проверка на качеството на храната; претегляне, измерване и смесване на съставките според рецептурници и по лична преценка; регулиране на температурата на фурни, грилове, пещи и друго оборудване за готвене; инспектиране и почистване на кухнята, кухненското оборудване, обслужващите зони и др., за да се гарантират безопасни и санитарни практики за обработка на храни; и експлоатация на оборудване за готвене с голям обем, като скари, фритюрници или грилове.

³ <http://data.europa.eu/esco/isco/C3434>



Описанието на профила и задачите, изпълнявани от готвачите съгласно НКПД, напълно съвпада с определението за ESCO за професията Готвач (код 5120)

Примерни длъжности в груповата единица: Готвач, Сладкар

Групата изключва следните групови единици: Управител на сладкарница / кафе-сладкарница, Управител на ресторант, Майстор-готвач и Готвач в заведения за бързо хранене.

Група: 751 Работници заети с преработката на храна и други подобни

Ниво	Код	Звание
Клас	7	Занаятчий
Под клас	75	Преработка на храна, дърворезба, шивашки услуги и други
Група	751	Работници заети в обработката на хранителни продукти
Групови единици	7511	Месари, рибари и други
	7512	Пекари, хлебари и сладкари
	7513	Работници в сферата на млечните продукти
	7514	Работници заети с консервиране на плодове, зеленчуци и други
	7515	Дегустатори на храни и напитки
Изисквания за образователна и квалификационна степен	1	

751 Работници в сферата на хранително-вкусова промишленост

Работници заети с обработката на хранителни продукти колят животни; обработват ги и подготвят разнообразни заготовки и крайни продукти пригодени за консумация както от човека, така и за животните; правят различни видове хляб, сладкиши и други тестени изделия; обработват и съхраняват плодове, зеленчуци и свързани с тях храни; дегустират и опитват качеството на различни хранителни продукти и напитки; или обработват тютюн произвеждат тютюневи изделия.

Извършените задачи обикновено включват: клане на животни; обработка на месо и риба и приготвянето на хранителни местни продукти; приготвяне на различни видове хляб, торти и други тестени изделия; преработка и консервиране на плодове, зеленчуци и други храни; дегустация и оценка на различни хранителни продукти и напитки. Тук може да бъде включен и надзор над работниците.

Работните позиции в тази група се класифицират в следните групови единици:

7511 Месари, рибари и други работници

Месари, рибари и оператори на свързаните с тях хранителни продукти убиват животните, почистват, нарязват и мариноват месо и риба, премахват костите и подготвят съответните готови изделия или заготовки, или съхраняват месо, риба и други храни и хранителни продукти чрез сушене, осоляване или пушене.

7512 Хлебари, пекари и сладкари

Хлебарите, пекарите и сладкарите правят различни видове хляб, сладкиши и други тестени изделия, както и ръчно изработени шоколадови и захарни изделия.

7513 Производители на млечни продукти

Производителите на млечни продукти произвеждат масло и различни видове сирене, сметана или други млечни продукти.



7514 Консерватори на плодове и зеленчуци

Работниците в тази категория консервират, обработват или съхраняват плодове, ядки и други храни по различни начини, включително готвене, сушене и осоляване, или чрез екстракция на сок или олио.

7515 Дегустатори и оценители на храни и напитки

Дегустаторите и оценители на храни и напитки проверяват, дегустират и оценяват различни видове селскостопански продукти, храни и напитки.

Описанието на профила и задачите, изпълнявани от работниците в сферата на хранително-вкусовата промишленост в съответствие с НКПД напълно съвпада с определението на ЕСКО за професионалния профил на работниците в хранително-вкусовата промишленост и свързаните с тях професии, както и подробното описание на всяка групова единица, съвпада със съответната такава (код 751)⁴

Група 941: Помощници при приготвянето на храна

941 Помощници при приготвянето на храна

Помощниците при приготвянето на храната подготвят и приготвят при поръчка ограничен асортимент от предварително сготвена храна или напитки, почистват маси, почистват кухненските помещения и мият кухненската посуда.

Задачите, които изпълняват обикновено включват: приготвяне на прости или предварително приготвени храни и напитки като сандвичи, пици, риба и чипс, салати и кафе; миене, рязане, измерване и смесване на храни за готвене; работа с уреди за готвене като скари, микровълни печки и фритюрници; почистване на кухни, зони за приготвяне на храна и сервизни зони; почистване на прибори за готвене и хранене използвани в кухнята и ресторанта.

Професиите в тази група са класифицирани в следните групови единици:

- 9411 Готвачи в заведения за бързо хранене
- 9412 Помощници в кухнята

9411 Готвачи в заведенията за бързо хранене

Ниво	Код	Звание
Клас	9	Общ работник
Под клас	94	Помощник кухня
Група	941	Помощник кухня
Групова единица	9411	Готвач в заведения за бързо хранене
Длъжност	9411 0001	Готвач в заведения за бързо хранене
	9411 0002	Помощник в заведения за бързо хранене
Изискване за образователно и квалификационно ниво		0

Готвачите в заведенията за бързо хранене подготвят и приготвят при заявка ограничен асортимент от храни и напитки, които включват прости процеси на подготовка и малък брой продукти. Те могат да получават поръчки от клиентите и да сервират готовите ястия на маси или върху бар-плота.

Примерни позиции в груповата единица: Готвач в заведенията за бързо хранене, Помощник в заведенията за бързо хранене

⁴ <http://data.europa.eu/esco/isco/C751>



Групата **изключва** следните групи единици: Готвач (3434), Готвач (5120) и Сервитьор, Готвач на салатен бар (5246).

9412 Кухненски помощник

Ниво	Код	Звание
Клас	9	Общ работник
Под клас	94	Помощник в приготвянето на храна
Група	941	Помощници в приготвянето на храна
Групова единица	9412	Кухненски помощник/асистент
Длъжност	9412 0001	Мияч
	9412 0002	Кухненски помощник
	9412 0003	Кухненски работник
Изискване за образователно и квалификационно ниво		0

Помощниците в кухнята почистват маси, почистват кухненските помещения, мият съдовете, подготвят суровите продукти и изпълняват други задължения, за да помагат на работниците, които приготвят или сервират храни и напитки.

Примерни позиции в груповата единица: Миячи, Кухненски помощник, Кухненски работник

Групата **изключва** следните групови единици: Готвач (5120) и Готвач в заведенията за бързо хранене (9411).

Описанието на профилите и задачите на помощниците при подготовката на храната съгласно НКПД напълно съвпада с определението на ЕСКО за група 941⁵.

Всички професии и работни позиции, които са разгледани досега, заслужават да бъдат включени в този доклад, доколкото всяка от тях има изисквания по отношение на знания, умения и компетенции подобни тези, които са необходими за майстор-готвачите и може да осигури приемственост и последователност в учебния процес.

Някои от тях, като Мениджъри на ресторанти, фокусират основно върху оперативните задачи и включват по-широк спектър от управленски и организационни умения (обхващащи всички звена и сектори в ресторанта), от тези, които са необходими на кулинарния специалист, работещ в кухнята.

Други като диетолози и нутриолози се занимават с подготовката на храната и храненето като цяло от анатомична гледна точка. Те притежават необходимите знания и умения за съставяне на меню според изискванията и нуждите на клиента, но обикновено не притежават необходимите умения, за да го приготвят на практика или да управляват кухненския персонал.

Има по-технически ориентирани професии като работници в хранително-вкусовата промишленост, които са фокусирани върху процеса на промишлено производство на храни и не изискват управленски или творчески умения и компетенции.

И накрая, последната група помощници по подготовка на храната са фокусирани върху физическото обслужване на производствените процеси в кухнята и изключват всякакви

⁵ <http://data.europa.eu/esco/isco/C941>



управленски, организационни, творчески и други аспекти, присъщи на професиите в сферата на кулинарното изкуство.

Най-близкият професионален профил към желаната квалификация за Майстор готвач в този проект е групата на Майстор готвачите (3434). Тя изцяло покрива задачите и отговорностите и точно описва длъжността на Майстор готвача или Главния готвач в кухнята. Друга подобна позиция е тази на готвача, но тя не отразява творческия и управленски подход, който майстор-готвачът притежава. Въпреки че в списъка на професиите в България има такава групов единица и съответно работна позиция - липсва адекватна квалификация, която да подготвя професионалистите за тази длъжност.

3.2. Тенденции в кулинарното изкуство на национално ниво

Революция в кулинарията

В световен мащаб, през последните 20 години, развитието на технологиите доведе до големи промени и революционни експерименти сред топ-готвачите по отношение на приготвянето на храна, сервирането, използването на новаторски продукти и техники и т.н. Причината за тази тенденция е промяна в начина ни на мислене, на нашия избор и начин ни на хранене, предизвикани от глобалните екологични, икономически и социални проблеми, пред които се изправяме. Климатичните промени, в резултат на човешката дейност, вече не могат да бъдат отречени, а главна причина за тях е начинът по който отглеждаме и модифицираме храната си, унищожаването на горите, отглеждането на монокултури, свръхексплоатацията на моретата, които нарушават баланса на морски еко - системи и др.

В България все още не се наблюдава „революция“ от такъв мащаб, но глобалните тенденции се разпространиха и на нашата територия, а кулинарните експерти все повече развиват уменията си в тази посока.

Едно от най-ярките прояви на тези нови тенденции в ресторантьорската индустрия е движението **No Waste** („без отпадък“, бел.пр.), което има за цел да ограничи изхвърлянето на нешироко използвани животински продукти, както и на непривлекателни, но съвършено пригодни за консумация зеленчуци и плодове като криви краставици, глави и кости на риба, свински крака и уши, телешки опашки и остатъци от отрязани ръбове на пресните макаронени изделия. В учебните програми на някои от училищата и университетите по гостоприемство дори бе въведен предмет, наречен **Управление на отпадъците**.

Новите кулинарни тенденции включват връщане към традиционните техники за съхранение на храни, като консервиране, ферментация, сушене и др. От една страна, те са изключително полезни и здравословни, осигурявайки така наречените „добри“ бактерии, а от друга, тези техники позволяват храната да се съхрани с най-добри вкусови и хранителни качества.

В България, както и при всичко останало, кулинарните тенденции се възприемат бавно и често се сблъскват с повече трудности. Работата с малки ферми и занаятчии е предизвикателство, тъй като те все още срещат редица пречки в развитието си - както поради липса на опит, недостатъчен капацитет и ресурси, така и поради пропуски в законодателството. Българите често се считат за не толкова отворени и дори консервативни. При все това, се забелязва прогрес в тази насока и в менютата на някои от добрите ресторанти можете да видите да присъстват все по-често ферми като доставчици, био и занаятчийски продукти и ястия приготвени от автентични и типични български сортове и породи. Наблюдава се и по-голямо усилие и творчески подход в интегрирането на сезонното готвене, което оптимизира наличните на пазара продукти.

Добър пример за това е първият без отпадъчен (zero waste) ресторант в България, който наскоро бе открит в София. В ресторанта целият персонал работи в съответствие с петте основни принципа на философията за нулеви отпадъци: да се откаже от това, което не е необходимо, да намали потреблението, да избере неща за многократно употреба, рециклиране и компостиране на отпадъци. Ресторантът разполага със собствен компост, в който биологичните отпадъци се трансформират в почва.



Професията на Майстор-готвача става все по-популярна

Може да се каже със сигурност, че през последните 5 години професията на майстор-готвача е станала много популярна, особено поради многобройните кулинарни телевизионни формати. Тъй като всичко това е направено за забавление на широката публика, много тънкости на професията остават скрити за зрителите. Въпреки популярността на професията, има липса на достатъчно кадри, които бизнесът би могъл да наеме. Причината може да бъде, че през последните години в курортите са открити много нови ресторанти и хотели и всички те се нуждаят от висококвалифициран персонал, което създава повече търсене на пазара от съществуващото предлагането. Тук се очертава и ролята на правителствените и специализирани организации и институции за насърчаване и внедряване на подходящите схеми за обучение, които ще отговорят на нуждите на бизнеса.

Все още високо оценени са "меките" (личностни, социални, бел.пр.) умения сред главните готвачи, като: планиране на времето и управление на времето, фокусиране върху задачите и резултатите, организация и прецизност, желание за личностно израстване и мотивация, управление на конфликти, находчивост, креативност и др. Това отново доказва необходимостта от актуализиране на учебните програми в професионалните училища и центровете за обучение по отношение на подготовката на такива специалисти.

Професии на бъдещето в кулинарното изкуство

- Професионален кулинарен фотограф и хранителен стилист - организиране и фотографиране на храна и хранителни продукти и дизайн на храни
- Кулинарен агент - човек, който изучава кулинарни рецепти, за да идентифицира различни кулинарни течения и влияния, вкусове и цветове
- Дизайнер на хранителни отпадъци - в бъдеще проблемът с хранителните отпадъци ще става все по-осезаем. Ще има търсене на специалисти, които ще могат да трансформират или рециклират излишъци от храна в други ястия, за да произведат нов продукт с добавена стойност.

Кулинарни и информационни технологии

Все повече и повече новите технологии се въвеждат в ежедневието на хората, целящи да подобрят преживяването ни в света на кулинарната и гастрономията. Експертите прогнозираят, че скоро изкуственият интелект ще може да прави предложения свързани с храненето на база на нашите кулинарни предпочитания. Благодарение на използването на алгоритми, разпознаване на глас и други ИТ технологии, смартфонът ще знае много за това какво и кога консумираме. Следвайки тенденциите, през следващите две години все повече хора ще използват мобилни устройства, за да получат точни и индивидуални съвети за хранене и начин на живот, холограми - за да видят изображение на ястието, което ще поръчат в ресторанта, 3D реконструкция за визуализиране различни храни и продукти и др.

3.3. Добавяне на нови професии

Добавянето на нови професии в Националния списък на професиите се извършва чрез установена процедура и в съответствие с промените в международните и европейските регламенти в тази област. Списъкът на длъжностите в една група може да бъде изменен и допълнен, а въвеждането на нова длъжност трябва да бъде в съответствие с процедура, предвидена в Правилника за прилагане на НКПД-2011.

Като цяло обаче целият цикъл на производство на храни се покрива от регламентирани професии и позиции по текущата НКПД-2011 (от процесите, свързани с технологичната и първична обработка на хранителни продукти, през процесите на приготвяне на кулинарни продукти към процесите на управление на ресторантите), така че няма да е необходима промяна за въвеждане на нова професия за Майстор готвач - тя вече съществува в Националната класификация.

Тъй като понастоящем има две длъжности в тази група (3434 Майстор Готвач) в списъка на професиите, които отговарят на желаната професия на Майстор готвача, няма нужда в



национален контекст да се добавя нова професия, но е важно да се изясни дефиницията и разликите в списъка на задачите и отговорностите на двете длъжности – Главен готвач (3434-2001) и Майстор готвач (3434-2003). В работната практика има неформално разбиране, че Главният готвач е този, който отговаря за целия кухненски персонал и управлява кухнята и хората, които работят в нея, като има повече административни и управленски задължения и отговорности, докато като Майстор готвачът получава тази титла благодарение на демонстрирания опит и майсторство в производството на кулинарни продукти и ястия (базирано най-вече на неговите специфичните професионални умения).

Това, което е по-важно за България в случая, и върху което ще фокусира проектът CULINART ще бъде липсата на адекватна професионална квалификация, която да подготви завършилите, които биха искали да заемат позицията на Майстор готвач (според груповата единица 3434 на НКПД-2011).

4. Предизвикателства към обучението базирано на работа (ОБР) и УЦЖ

Що се отнася до образованието и обучението, фокусирано върху работата в България, трябва да подчертаем, че практическото обучение е задължителен елемент от всяка програма за ПОО. То може да се осъществи в три форми: (1) **тренировъчна практика** - практическо обучение, което се провежда на място в училищата като част от редовните учебни дейности през учебната година (съответно в сградите и помещенията за обучение на Центъра за професионално образование и обучение); (2) **практика в индустрията** - практическо обучение във фирма (за период от две седмици или месец), планирано в учебната програма и задължително за учениците в професионалните гимназии - в края на 11-ти и 12-ти клас (за ЦПОта – тази практика е планирана в учебните програми с различна продължителност според професията и нивото на професионална квалификация) и (3) **обучение на работното място (двойна форма на образование и обучение)** - платен стаж в компания за обучаеми на възраст 16+ (ученици или възрастни) в системата на ПОО).

ПОО на ниво средно образование

ПОО на ниво средно образование е насочено към осигуряване на професионална квалификация. Той включва и общ образователен елемент, необходим за придобиване на диплома за средно образование. ПОО може също да бъде организирано в двойна форма на образование и обучение.

Училищата, предоставящи ПОО, са професионални гимназии, училища по изкуства и спортни училища. Примери за квалификации на ниво средно образование в областта на гостоприемството са техник - технолог в хранително-вкусовата промишленост, ресторантьор (ресторантьорски мениджър), готвач, пекар-сладкар, кухненски работник и др. ПОО на ниво средно образование изисква успешно издържане на държавен зрелостен изпити по български език и литература и държавен изпит за придобиване на квалификация по ПОО. Завършилите получават диплома за средно образование (ниво 4 на ЕКР) и сертификат за професионална квалификация (ЕКР нива 3 или 4). Придобитата професионална квалификация дава достъп до пазара на труда. Учениците, които желаят да продължат образованието си, могат да се запишат във висши учебни заведения.

Много от действащите майстор-готвачи в България са завършили техническо училище за обществено хранене. Впоследствие тези училища се трансформират в професионални гимназии по туризъм, но повечето запазват профилираните си класове по готварство. За съжаление, през последните 20 години се наблюдава значителен отлив на кандидати от професионалните гимназии, изискванията за записване се считат за много ниски, не всички ученици са особено мотивирани да изучават готварския занаят и по този начин качество на цялостното обучение драстично намалява.

Двойно система за обучение и образование (Двойно ПОО)

В момента в България има няколко вида обучение в реална работна среда, повечето от които са разработени и внедрени в рамките на пилотни проекти. През 1992 г. е въведен стаж за служители, който често гарантира работа в края на обучението, в зависимост от



договора с работодателя. Продължителността на този вид обучение е до шест месеца. През 2014 г. бяха въведени стажове за млади хора (до 29-годишна възраст), които вече са придобили професионална квалификация (или висше образование), но нямат професионален опит в професията (от 6 до 12 месеца). Всички тези форми на ОБР бяха въведени като част от мерките на политиката по заетостта.

От 2014 г. насам двойното ПОО започва да се развива като това позволява на учащите се да придобият квалификация по ПОО. Практическото обучение в компанията се замества с периоди на теоретично обучение в училище или друг доставчик на ПОО. Интересът към тази форма на обучение обаче, нараства през последните години. Броят на класовете за двойна форма на образование в професионалните гимназии се е увеличил почти два пъти през последните 3 години, което означава, че двойната форма на обучение е оценена като най-бързата връзка между училището и пазара на труда. През 2017/18 г. общият брой на учащите се в двойно ПОО достига 1 307. Най-популярните програми са тези, които водят до квалификации свързани с боравене с машини за цифрово управление (CNC), електронно инженерство, транспортно оборудване, електроника, дървообработване, производство на мляко и млечни продукти, както и в областта на **готварството и кулинарията**.

ПОО след средното образование

Степента след средното образование, според българското законодателство, не е образование, а по-скоро ниво на квалификация. Въпреки това, професионалните квалификации след средното образование, които не спадат към висшето образование (ниво 4 по ISCED 2011, ниво 5 на ЕКР), могат да бъдат придобити само от хора с предварително завършено средно образование. Квалификацията, придобита на това ниво, осигурява достъп до пазара на труда, но не и до друго образователно ниво (например висше образование). Примери за такива квалификации са Мениджър на фирма, Управител на хотел, Управител на ресторант, както и спортни и военни (в сферата на Отбраната) квалификации. ПОО след средното образование се провежда в професионалните колежи. Делът на учащите се в професионалните колежи в сравнение с общия брой на обучаващите се в ПОО е незначителен (около 1% през 2017 г.). Професионалните гимназии, училищата по изкуствата и спортните училища също могат да предоставят ПОО на ниво 5 на ЕКР, ако това се реши от съответния министър (или от Министъра на образованието, културата или младежта и спорта).

Частни училища и центрове за ПОО (предлагачи и програми за преквалификация) са друга алтернатива, в които учат основно възрастни и хора на средна възраст и дори готвачи, които искат да подобрят своята квалификация. Въпреки това тези центрове и училища нямат право да предлагат квалификации на ниво ЕКР 5.

Кулинарни средни и професионални училища в чужбина са нетипичен избор за българските ученици. Те са твърде скъпи и родителите, които могат да си позволят такова образование, обикновено насочват децата си към други профили. Все пак трябва да признаем, че най-добрите училища, които могат да ви подготвят за майстор-готвач, се намират в страните с най-развита гостоприемна индустрия като Швейцария, Франция, Италия или Испания.

Висше образование

Майстор-готвачите, които искат да продължат в системата на висшето образование обичайно са тези, които се стремят да започнат частен бизнес или да работят в управлението на гостоприемството като цяло. Ето защо, повечето университетски програми предлагат такъв фокус на обучение

В България

Туристически специалности се преподават в редица висши учебни заведения. Софийският университет е най-престижният, но има и други алтернативи. Въпреки това, те не са особено подходящи за тези бъдещи специалисти, които искат да изучават "готварство".



Единственото висше учебно заведение в България, която има програма, предназначена за готвачи, е Висше училище по Мениджмънт (ВУМ)⁶. ВУМ предлага две специалности:

- а) **Гастрономия и кулинарни изкуства** - продължителност: 3 години (6 семестъра) - завършилите получават диплома за висше образование с образователно-квалификационна степен „Професионален бакалавър по Гастрономия и кулинарни изкуства“;
- б) **Гостоприемство и кулинарни изкуства** - продължителност: 4 години (8 семестъра) - завършилите получават диплома за висше образование с образователно-квалификационна степен “Бакалавър по гостоприемство и кулинарни изкуства”.

Бакалавърските програми по Гастрономията и кулинарните изкуства и Гостоприемството и кулинарните изкуства на ВУМ в момента са единствените акредитирани в Източна Европа, които позволяват придобиване на висше образование в областта на гостоприемството и кулинарното изкуство, съчетавайки теоретично и практическо обучение. Образователната програма е изцяло на английски език и води до присъждане на две степени - една от ВУМ и втора от нашия стратегически академичен партньор Cardiff Metropolitan University във Великобритания. Програмата включва засилено практическо обучение, изследователски елементи и иновативен подход към кулинарното изкуство.

Студентите придобиват важни теоретични познания в областта на счетоводството, ценообразуването, маркетинга, бизнес комуникациите, управлението на човешките ресурси и др., Като изучават по-специализирани модули като технология на кулинарните изкуства, иновации и творчество в гастрономията и кулинарното изкуство, международен F&B мениджмънт, управление на специални събития и пр. В хода на обучението си студентите провеждат практически стажове до 12 месеца.

Тези курсове подготвят специалисти, които не само имат практически опит в кухнята и ресторанта. Те също така управляват екипи, правилно подбират и мотивират персонала зает в кухнята и ресторанта, управляват процесите на счетоводство, финанси и отчетност, имат управленски подход и контролират доставките, калкулациите, менютата и др. Те следят и прилагат последните новости, нови технологии и тенденции в кулинарното изкуство. Те също така сами правят изследвания, разработват нови рецепти, менюта, продукти, създават и въвеждат иновации и показват творчески подход в работата си.

В чужбина

В чужбина университетската програма често се нарича "Кулинарни изкуства". В западния модел на преподаване се поставя голямо ударение върху представянето и чисто търговския вид на храната. Често обучението се комбинира с управление на гостоприемството като цялостното управление на туристическите услуги. Обучението в общия случай се комбинира с множество стажантски програми в хотелските вериги и курорти. Както споменахме, когато говорихме за средно образование, най-доброто образование в тази област идва от страни, които имат силно развита туристическа индустрия. И при висшето образование отново говорим за водещи държави като Франция, Швейцария, Испания или Италия. За да бъдем изчерпателни, трябва да добавим и САЩ към този списък.

Предизвикателства

След всичко казано, можем да заключим, че желаната квалификация Майстор-готвач в рамките на проекта CULINART може да се развие в национален контекст по два начина:

- Да се насочи към национално квалификационно ниво 4 (ЕКР 5) - което означава въвеждане на нова професия в Националния списък на професиите и по този начин да стане достъпна за учене само в професионалните училища и професионалните колежи;
- Да се насочи към национално квалификационно ниво 3 (ЕКР 4) - което означава въвеждане на нова специализация в съществуващата професия Готвач, но с по-високо ниво на квалификация, което ще даде възможност на

⁶ <https://vum.bg/bachelor-degrees/>



този профил да бъде въведен и предлаган от професионалните училища и центровете за ПОО.

И двата случая, за да се осигури пътека за продължаване на обучението до нивото на висшето образование, обучаемият първо трябва да получи диплома за средно образование.

Възможности за кариерно развитие

Казват, че мечтата на всеки готвач е един ден да отвори собствен ресторант. Практиката показва, че много такива мечти са реализирани и много ресторантьори имат опит и в кухнята. За тази цел обаче са необходими много управленски знания, които се получават най-вече във висшето образование по специалността.

В България много начинаещи кулинарни специалисти работят сезонно. През лятото те са заети в заведения на брега на Черно море, а след това се прехвърлят към зимните курорти. Опитните готвачи обикновено имат постоянна работа.

Всъщност ресторантите не са единствените места, където може да се намери работа като майстор-готвач. Има възможности за работа на кораби, военни и правителствени столове, но това едва ли са най-желаните направления за развитие на кулинарна кариера.

5. Участие на държавата и на други групи от заинтересовани лица

5.1 Ролята на държавните институции и организациите за ПОО

Управлението на ПОО в България включва следните институции на национално ниво:

- а) Народното събрание (парламент) - одобрява законодателството свързано с ПОО;
- б) Министерски съвет (правителство) - определя държавната политика на ПОО;
- в) Министерството на образованието - ръководи, координира и прилага политиката в областта на ПОО;
- г) Министерството на труда - участва в прилагането на националната политика в областта на ПОО;
- д) Министерствата на културата и спорта - прилагат политиката в областта на професионалното образование и обучение в училищата по изкуствата и спорта;
- е) Министерството на здравеопазването - участва в координирането на списъка на професиите за ПОО;
- ж) Секторните министерства участват в разработването, координирането и актуализирането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификации; в разработването, координирането и актуализирането на списъка на професиите за ПОО; координиране на плана за прием в училища, финансиран от тях;
- з) Икономическият и Социален съвет обсъжда и прави предложения по въпроси, свързани с образованието, включително ПОО в контекста на ученето през целия живот;
- и) Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) е специализиран орган в рамките на Съвета на министрите. Агенцията разработва държавните образователни стандарти за придобиване на квалификации за ПОО. Тя поддържа списъка на професиите според нуждите на пазара на труда и лицензиите. Тя също така контролира дейността на институциите за професионално образование и обучение за хора над 16 години и доставчиците на услуги по професионална ориентация;
- й) Агенцията по заетостта прилага държавната политика за насърчване на заетостта и осигурява информация, консултация и обучение по въпросите свързани с кариерното развитие за служителите и безработните;

Повечето от изброените по-горе правителствени структури имат своите регионални и местни управленски звена, които прилагат политиката за ПОО на регионално и местно ниво.



Доставчиците на ПОО са отговорни за осъществяването на професионалното образование и обучение.

Професионалните гимназии предлагат професионално образование, което води до квалификации по ПОО на нива от 2 до 4 от НКР / ЕКР. Те приемат обучаеми с завършен основен (седми клас) или първи етап от средното (10-ти клас) образование. Те могат също така да предоставят квалификация по ПОО на ниво 5 на ЕКР / НКР, частична квалификация и обучение за учащи на възраст 16 или повече години.

Училищата за изкуство и спорт осигуряват професионално образование, което води до квалификация по ПОО на нива от 3 до 4 от НКР / ЕКР и понякога на ниво 5.

Религиозните, специалните, затворническите училища, центровете за подкрепа на специално образование и обединените профилирани гимназии / основни училища (наречени обединени училища) също могат да предоставят професионално образование.

Професионалните колежи осигуряват професионално обучение, което води до квалификация по ПОО на ниво 5 от НКР / ЕКР; те приемат обучаеми със завършено средно образование.

Центровете за професионално обучение осигуряват професионално обучение, което води до квалификация по ПОО на нива от 2 до 4 от НКР / ЕКР и частична квалификация за лица на възраст 16 или повече години.

Продължаващото професионално обучение се осъществява от институциите за формално образование и обучение, основно професионални гимназии, професионални колежи и центрове за професионално обучение.

5.2 Ролята на заинтересованите страни / социалните партньори:

- а) Националният съвет за тристранно сътрудничество е специализиран орган, състоящ се от двама представители на правителството (от които един е вицепремиер), двама представители на синдикатите и двама представители на работодателски организации, насочени към консултации и сътрудничество на национално по въпросите на труда, социалното осигуряване и стандарта на живот. Съвета обсъжда и дава становища по законодателни проекти относно заетостта и професионалните квалификации и по този начин участва във формулирането на политиката в областта на ПОО;
- б) Националният съвет за насърчаване на заетостта в министерството на труда също се основава на тристранния принцип. Неговите функции са да обсъжда и дават становища относно разработването и прилагането на политиката по заетостта и националния план за действие по въпроси свързани със заетостта;
- в) Социалните партньори (представители на работодателите и синдикатите), участват в разработването, координирането и актуализирането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификации, законодателната рамка и политическите документи, както и в актуализирането на списъка на професиите и в организирането и провеждането на квалификационни изпити.

Във всеки случай промяната на съществуваща или въвеждането на нова квалификация за професионално образование и обучение в България включва консултации между доставчиците на ПОО, представителите на бизнеса и правителствените институции за ПОО и следва стриктни процедури, регламентирани в законодателството.

6. Ключови въпроси, според от експерти от страната

6.1 Силни страни

Налице е текуща реформа и вече са въведени достатъчно нормативни стандарти в законодателството като предстои да бъдат въведени и още такива, което дава добра правна рамка по отношение на системата на ПОО в България;



Основните участници - институции и заинтересовани страни имат правилно отношение към реформата в ПОО - има политическа воля, предприемат се стъпки за актуализиране на съществуващите квалификации. Министерства, агенции, професионалисти в ПОО и социални партньори са активно включени в процеса на подобряване качеството на системата на ПОО.

Много доставчици на ПОО предлагат обучение на готвачи на входящо и средно ниво и на кухненски персонал, което е добро начало и е много важно за осигуряването на кадри за кулинарния и ресторантьорския бизнес и промишлеността.

Работодателите имат ясна представа за техните изисквания към готвачите.

Нарастваща популярност на професията майстор-готвач и съществуваща ниша за развитие на квалификация по ПОО в кулинарното изкуство, съчетана с динамиката на сектора, въвеждане на иновативни технологии в приготвянето и сервирането на храни, наличие на среда, благоприятна за развитие на информационните технологии

6.2 Слаби страни

Въпреки реформата и промените, въведени в законодателството по ПОО, целящи да предоставят по-голяма гъвкавост на ПОО, все още няма достатъчна практика за прилагане на новите възможности като „двойното обучение“, валидиране и др; процедурите са най-често на ниво „пилотно тестване“ и инициативите идват в общия случай от участие в проекти.

Промените се стават бавно, няма достатъчно документи и шаблони, които да обяснят процедурите в детайли, държавните училища са тромави при възприемането на новостите, необходими са допълнителни ресурси за внедряване на новите процедури. От друга страна, ПОО са по-гъвкави и мотивирани, но имат ограничено пространство за импровизации.

Слабият интерес от страна на потенциалните учащи се обяснява най-вече с липсата на достъпна и разбираема обществена информация за възможностите - например за служителите, че техните компетенции могат да бъдат валидирани и те биха могли да притежават удостоверение за професионална квалификация за длъжността, която вече заемат.

В България не се предлага квалификация за професионално образование и обучение, която да отговаря на нуждите на бизнеса от високо квалифицирани кадри за професията Майстор-готвач. Обучението в чужбина е доста скъп вариант. Така служителите трябва да инвестират личното си време и пари в самообучение или работодателите да плащат за допълнителни курсове и квалификации.

Въпреки че работодателите знаят какво искат от Майстора-готвач на практика, липсва унифициране на квалификациите, защото всеки готвач решава какво и как да учи, за да изпълни задълженията си. Съответно, работодателят не може да разчита на стандартите за изпълнение на работата, тъй като няма установени такива за оценка на компетенциите на главния готвач.

Все още няма (с няколко изключения) завършили студенти от българската система за висше образование в специалности с профил Кулинарни изкуства, които от една страна биха били добър пример за потенциалните учащи, а от друга – ще предоставят възможност за проследяване на напредъка в кариерата и последващата заетост на завършилите.

7. Обобщение на резултатите и заключения

Гостоприемството и ресторантьорството по-специално са трудоемки сектори. Те са силно зависими от качеството на човешкия ресурс, който пряко влияе върху качеството на предлаганите продукти и услуги и върху възможностите за осигуряване на удовлетвореност



от страна на потребителите. В същото време производителността на труда в сектора е сред най-ниските.

Фокусирайки се по-специално върху кулинарното изкуство и гастрономията, ясно се вижда, че работниците в ресторантьорството и кетъринга са основната група - около 62% от всички служители в туризма, докато 24% от персонала е зает в хотелиерския бизнес, а посредниците в туризма (туроператори и тур агенти) заемат едва около 7%.

Ниската производителност на труда обаче, не може да бъде компенсирана директно чрез увеличаване на броя на наличните човешки ресурси. През последните 5 години туристическият бизнес страда от нарастващ недостиг на работна ръка, свързан с недостатъчно количество персонал и липса на квалифицирани работници. Недостигът на персонал се обяснява лесно, като се има предвид сезонността, ниското ниво на заплатите и продължителното работно време в индустрията, които действат демотивиращо на най-перспективните служители от бранша. Втората тенденция обаче изглежда нелогична на пръв поглед, тъй като има сравнително добра мрежа от висши учебни заведения и професионални организации, които да обучават студенти по туризъм, а и широко разпространено макар и със съмнителна валидност е схващането, че експертите в други области на знанието могат лесно да се адаптират и включат в туризма. Това ни кара да заключим, че съществуващото предлагане на обучение в областта на кулинарията и гастрономията не отговарят на изискванията на бизнеса. Динамичното развитие на сектора и агресивното навлизане на нови технологии в кулинарията и гастрономията увеличават изискванията към кандидатите за работа, което води до увеличаване на несъответствията между търсените (желани) и съществуващите (налични) компетенции.

Освен това, разширяването на туристическия пазар и навлизането на нови професии от сферата на изкуствата и културата, визуалните изкуства, алтернативния туризъм, медицината, енологията, диетологията и тяхното приложение в ресторантьорския сектор и сектора на услугите, ще повлияят положително на качеството на обслужването, но от своя страна ще доведат до трудности свързани с наемането на квалифицирани работници, способни да предоставят тези продукти и услуги.

Въпреки различията в резултатите, получени от различните представители на заинтересованите страни и изследователите на проблема, може да се предположи, че основните и най-търсени умения за професионалистите в областта на кулинарното изкуство са:

- Комуникационни умения;
- Управление на хора и звена;
- Работа в екип и управленски умения
- Лидерство и стремеж към постижения
- Умения за решаване на проблеми;
- Творчество и иновации и др.

Специфичните „твърди“ умения, необходими за професията на Майстора-готвач, са повече или по-малко овладени в традиционните професионални организации, поради което те не са изброени тук. За да са сигурни, че обучаемите са запознати с най-новите технологични постижения в сектора, учебните програми в училищата и центровете за професионално образование и обучение трябва редовно да се актуализират, отразявайки настоящите тенденции и изисквания на клиентите. На практика повечето „меки“ умения се постигат по време на трудовия опит, а ОБР (обучение базирано на работа) е един от най-лесните начин за гарантиране на придобиването им. Обменът и мобилността на работниците са от изключителна важност за насърчаване на служителите за непрекъснато саморазвитие и актуализиране на квалификацията, както и за стимулиране на творчеството и въвеждането на иновации в ежедневно работата на съвременните Майстор готвачи.



Препратки:

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



Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ИСПАНИЯ



Съдържание:

1. Въведение.....	37
1.1 Няколко думи за националната ПОО система	37
2. Изискуеми умения за Главен готвач/Майстор готвач	39
2.1 Предлагано обучение	39
2.2 Компетенции и нужда от обучение според работодателите	43
2.3 Заключение: Обучение в специфични умения или обучение за работата като цяло 45	
3. Професии в Кулинарните изкуства	45
3.1 Професии в кулинарните изкуства и професионални стандарти	45
3.2 Тенденции в кулинарните изкуства на национално ниво.....	45
3.3 Прибавяне на нови професии	47
4. Предизвикателства към обучението базирано на работа и УЦЖ	48
4.1 Изключителната роля на дуалното професионално обучение.....	48
4.2 Предизвикателства пред дуалното ПОО.....	49
4.2.1 Необходимост	49
4.2.2 Участие	49
4.2.3 Полагане на приоритети	49
4.2.4 Ключови компетенции	49
4.2.5 Отлични резултати в дуалното обучение	49
4.2.6 Електронно обучение и гъвкави методологии.....	50
4.2.7 Гъвкавост на дуалното професионално обучение	50
4.2.8 Дуално професионално обучение и МСП.....	50
4.2.9 Експерти обучители	50
4.2.10 Продължаващо обучение и кариерен план.....	50
4.2.11 Обучаемите	50
5. Участие на правителството и други заинтересовани страни	51
5.1 Ролята на политическите субекти и ПОО институции	51
5.2 Ролята на социалните партньори и други заинтересовани лица.....	52
6. Ключови въпроси според експерти от страната.....	52
6.1 Силни страни	52
6.2 Слаби страни	53
7. Обобщение на резултатите и заключения.....	53
Източници:	54



1. Въведение

1.1 Няколко думи за националната ПОО система

Професионалното обучение в Испания претърпя радикална промяна през 1993 г. с одобрението на Националната програма за професионално обучение (1993-1996 г.), която бе последвана Новата национална програма за професионално обучение (1998-2002 г.).

Тази програма предвижда съществена промяна в професионалното обучение, главно по две причини:

а) Тя установи ред на компетенциите, като организира системата в три подсистеми:

- Начална/формална подсистема за професионално обучение, която е от компетентността на образователните администрации (общи или автономни). Тя е насочена към млади хора, но е отворена и за по-възрастни, в рамките на концепцията за учене през целия живот, отразена в Меморандума за УЦЖ;
- Подсистема на професионално обучение, насочена към безработни. Тя се администрира от Бюрата по труда (Испански отдел по заетостта - INEM и Съветите за обучение и заетост на Автономните общности). Тя е регламентирана с Кралски указ 631/1993 от 3 май 1993 г., определящ Плана за началното професионално обучение. Новата национална програма за ПОО включва сред своите цели насърчаването на мерките за обучение и заетост, чрез професионална ориентация и квалификация на безработните, за да се улесни тяхното включване или обратно влизане на пазара на труда;
- Подсистема за Непрекъснато професионално обучение, насочена към наети служители. Нейното управление е в ресора на Социалните агенции (Работническите комисии - ССОО, Общият работнически съюз на Испания - UGT, Конфедерацията на Галицките профсъюзи - SIG, Испанската конфедерация на организациите на работодателите - СЕОЕ, Испанската конфедерация на малките и средните предприятия - СЕРУМЕ) и на Държавната администрация чрез новия Тристанен фонд. Тя включва действия, извършвани от фирми, работници или съответните им организации, насочени към подобряване на уменията и квалификацията, както и преквалификация на заети служители. Тези действия целят постигане на по-голяма конкурентоспособност на компаниите, което е съпроводено със социално, професионално и личностно израстване на служителите.

(б) Нейното формулиране се осъществява от Националната система за професионалните квалификации, която дава обща справка за цялото обучение, включено както в Кatalога на професионалните звания (за формалното обучение), така и в Регистъра на професионалните сертификати (професионално обучение). В същото време тя представя установена система за обмен на данни и валидация между формалното професионално обучение и ПОО.

По този начин служителите, които придобиват определено ниво на компетенции по време на своя професионален опит и непрекъснато обучение, ще могат да ги валидират чрез съответните длъжности според Регламентираната система.

Системата се стреми да капитализира придобитото обучение, което е съвместимо с различни форми на акредитация. Нейната мисия е да отговори на необходимостта от установяване на нива и разширяване на характеристиките на професионалната компетентност, които трябва да бъдат постигнати в различните области на професионална дейност.

По този начин тя има задача да капитализира компетенции, придобити чрез формални и неформални процедури, и да бъде практически приложима и полезна.

Реформата също увеличи възможностите за дистанционно професионално обучение, което дава възможност за съчетаване на работна дейност с участие в различните обучителни инициативи.



Фиг.1 Нуждите на пазара на труда и производствената система



Цели на Националния каталог на професионалните квалификации

- Да се улесни адаптирането на професионалното обучение към изискванията на производствената система.
- Да се насърчи интеграцията, развитието и качеството на предлагането на професионално обучение.
- Да се осигури обучение през целия живот чрез акредитация и натрупване на професионално обучение, придобити в различни области.
- Да допринесе за прозрачността и единството на пазара на труда и мобилността на работниците в общото европейско пространство.

Анализ на професионалното обучение в Испания

Испания има голям дял население с висше образование, но като цяло има чувствителен дефицит на квалифицирани служители в междинните нива, до голяма степен поради слабото развитие на професионалното обучение и заради големия процент от населението с ниско ниво на образование.

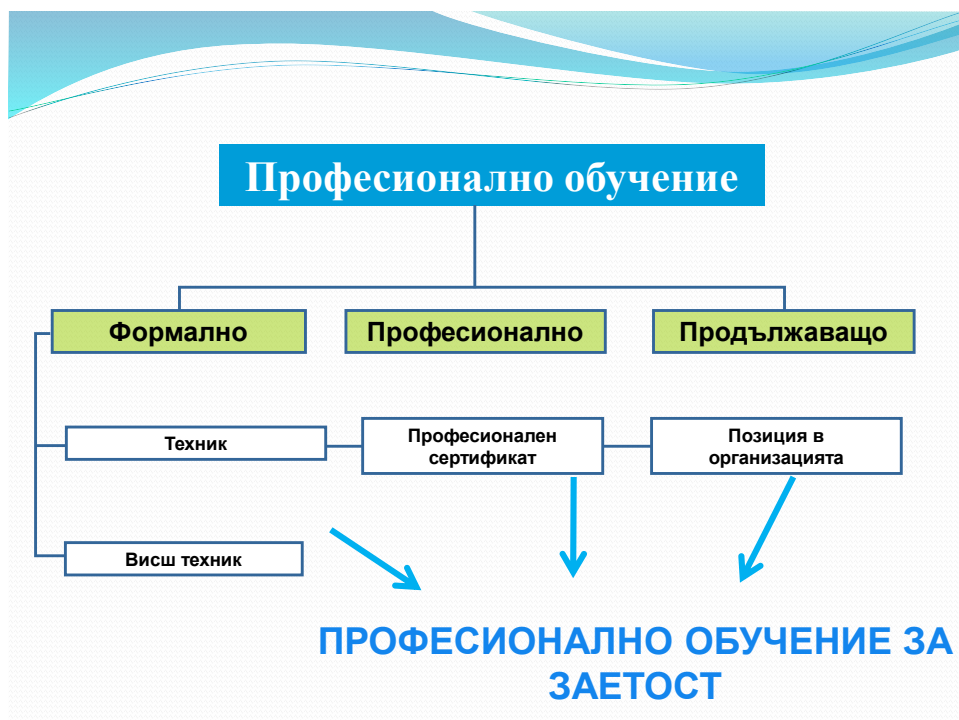
Въпреки че ситуацията в последните години се подобри, броят на младите хора с ниско ниво на квалификация все още е твърде висок - близо 20%. В стратегията „Европа 2020“ държавите-членки на Европейския съюз са си поставили конкретни цели в областта на обучението и работата, които могат да бъдат обобщени както следва:

- Да се постигне заетост от 75% от населението между 20 и 64 години.
- За да се намали до 10% населението между 18 и 24 години със средно начално образование, което не част от формалната образователна система и не е включено в друга форма на обучение. В случая с Испания, като се вземе предвид отправното положение, целта е този спад да бъде до 15%.
- Да се увеличи до 40% процентът на най-младото поколение със завършено висше образование.



2. Изискуеми умения за Главен готвач/Майстор готвач

2.1 Предлагано обучение



Пътека 1: ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ в Училище (ФОРМАЛНО)

Управление: Министерство на образованието и Образователните дирекции по региони

Съществуват повече от 150 курса за ОБУЧЕНИЕ от 26 професионални групи с теоретично и практическо съдържание, подходящо за различните професионални области.

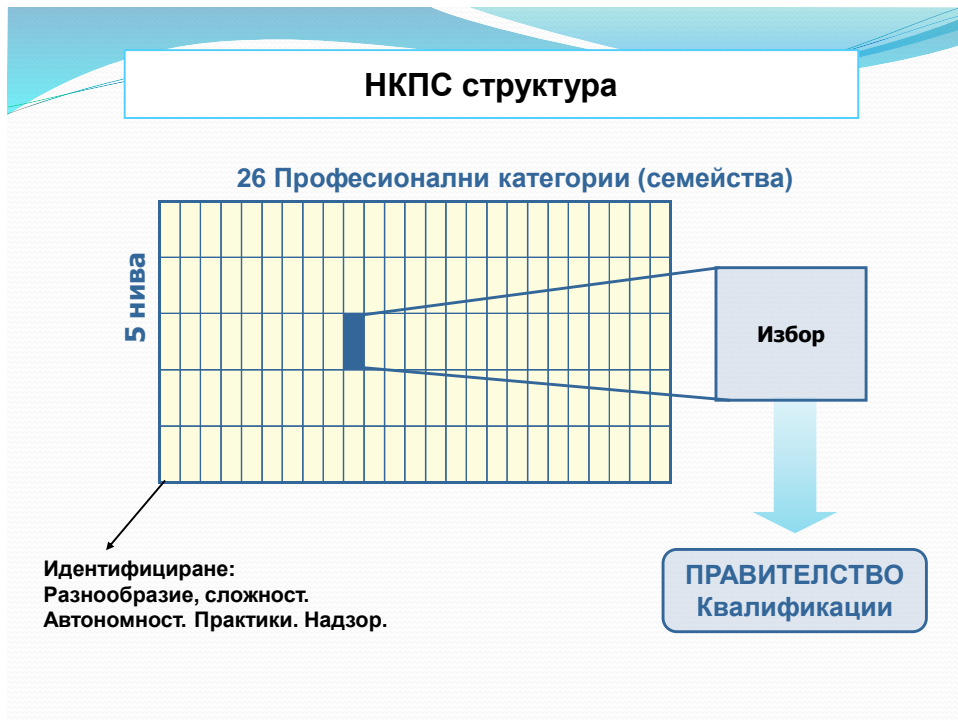
Вътре във всяка професионална група има:

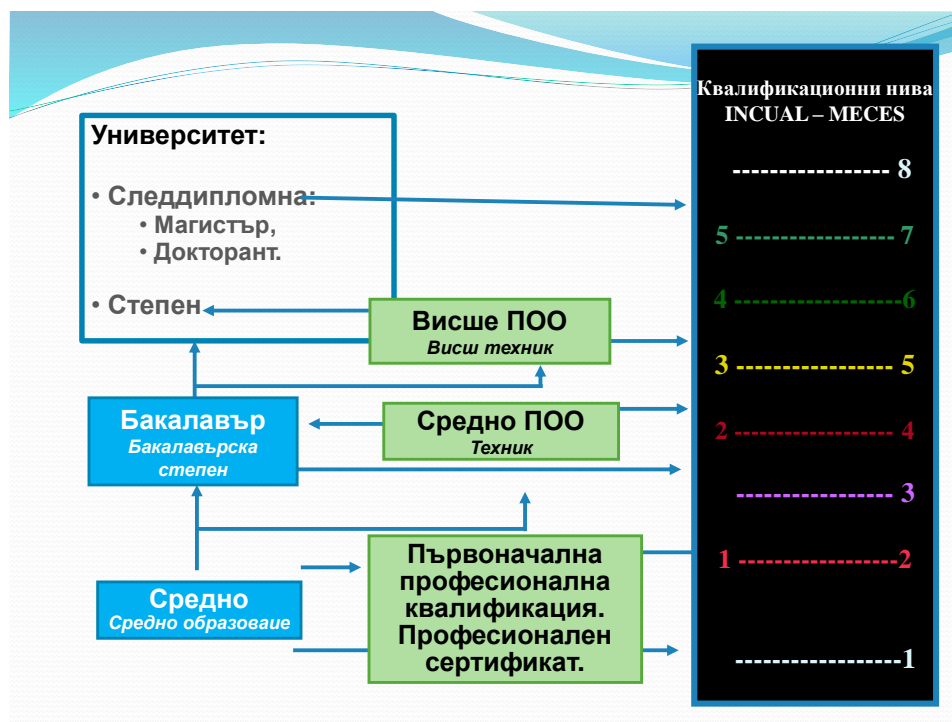
Основни курсове за професионално обучение, които водят до съответната основна професионална степен като предлагането на тези курсове е задължително и те са безплатни.

Курсове за средна степен на обучение, които водят до техническа степен и са последващи след Средното задължително образование. Можете да получите достъп до тези курсове, след като получите дипломата си за Задължително средно образование или направите тест (трябва да сте на поне 17 години).

Курсовете за Висше обучение и образование, които водят до висша техническа степен, и са част от висшето образование. Можете да получите достъп до тези курсове, след като получите дипломата си от гимназията или след като направите тест (трябва да сте на поне 19 години). Можете да получите достъп до тези курсове и на 18, ако имате Междинна степен свързана с Висшата степен, която искате да придобиете

След завършване на обучението, можете да влезете в университет, без да държите приемен изпит, като при възможност, образователните ви кредити ще бъдат признати.





Обучителни цикли в сектора на Гостоприемството

Експерт по готвене и гастрономия - 2000 часа, в които учащите се обучават как да изпълняват задачи като предварително производство, подготовка, консервация, представяне и обслужване на всички видове кулинарна продукция в кухнята.

Старши експерт в управлението на кухнята - 2000 часа, където учащите се обучават как да управляват и организират производството и обслужването на кухнята, следвайки установените протоколи за качество и да работят в съответствие с правилата за хигиена, предотвратяване на трудови злополуки и опазване на околната среда.

ПЪТЕКА 2: НЕФОРМАЛНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ (ЗА БЕЗРАБОТНИ И ПРОДЪЛЖАЩО ОБРАЗОВАНИЕ)

Сертификатът за Правоспособност или ПРОФЕСИОНАЛЕН СЕРТИФИКАТ е официален сертификат, даден от съответната Дирекция по труда, който признава уменията на студентите за упражняване на определена дейност

Сертификатът за Правоспособност (Професионален сертификат) е инструментът за официална акредитация на професионални квалификации от Националния каталог на професионалните квалификации на Дирекцията по труда, който акредитира обучението за упражняване на трудова дейност, която да води до заетост и осигурява необходимото обучение за неговото придобиване, по системата за професионално обучение за заетост, регламентирана с Кралски указ 395/2007 от 23 март.

Професионалният сертификат определя професионалния профил, който се разглежда като определен набор от професионални умения в производството признава се и има практическа стойност на пазара на труда.

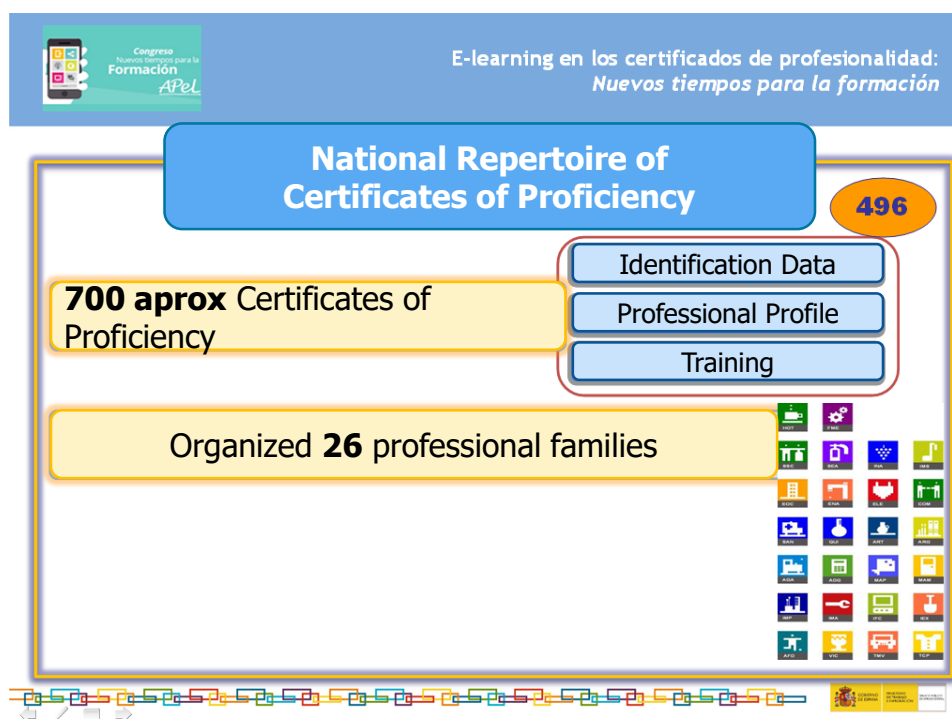
Той може да бъде получен чрез преминаване през всички обучителни модули за професионалния сертификат или чрез процедурите за оценка и акредитация на професионални умения, придобити чрез трудов опит или неформално обучение.

Той може също да бъде получен и чрез натрупване на частична акредитация на умения и компетенции, които са включени в професионалния сертификат.

Цели



- ❖ Да се идентифицират професионални компетенции.
- ❖ Да се състави професионално обучение за повишаване на заетостта.
- ❖ Да се осигури професионалното сертифициране с национална валидност, за да се улесни прозрачността на пазара на труда и мобилността на работната сила.
- ❖ Те съществуват в Испания от 2008 г.
- ❖ Характеристики
- ❖ Те признават набор от професионални умения, които позволяват на студента да извърши дейност, която може да бъде използвана в производството.
- ❖ Те са официални и важат на територията на цялата страна
- ❖ Те нямат академична стойност
- ❖ Те се ценят в рамките на всеки подбор на кадри, тъй като това е официален документ, който признава вашите професионални умения пред държавната администрация и частните компании
- ❖ Можете да ги получите по два начина:
- ❖ Преминаване на всички модули, съставляващи сертификата за правоспособност
- ❖ Следвайки установените процедури за оценка и признаване на вашите професионални умения, придобити чрез трудов опит или неформални пътеки на обучение



Някои примери от Сектора на гостоприемството:

Ниво 2 - Обучение по готварство: 810 часа (730 теоретични + 80 практични)

Модули

MF0711_2: Сигурност, хигиена и опазване на околната среда

MF0259_2: Предлагане в гастрономията и системи за доставка

MF0260_2: Предварителна подготовка и консервиране на храни

MF0261_2: Готварски техники

MF0262_2: Готварски процеси



MP0017: Професионално обслужване

Ниво 3 - Управление на кухнята и производствен тренинг: 1110 часа (1030 теоретични + 80 практика)

Модули:

MF1058_3: Обработка на храна

MF1059_3: Готварска продукция

MF1060_3: Креативно готвене

MF1061_3: Сладкарство

MF1062_3: Дегустация на храна

MF0711_2: Сигурност, хигиена и опазване на околна среда

MF1063_3: Кулинарно предлагане

MF1064_3: Доставки

MF1065_3: Организация на кухнята

MF1066_3: Управление на кухнята

Процес по оценява и признаване: описание

На юли 2009 г. Съветът на министрите прие Кралско постановление, което определя процеса и изискванията за оценка и признаване на професионални умения, придобити чрез трудов стаж или по неформални начини на обучение.

Този кралски указ позволява да се направят постъпки за признаването на професионални умения.

Хората, които участват, ще имат признати кредити за компетентност, които са част от професионално обучение или сертификат за професионална квалификация.

В края на процеса комисията за оценка ще съобщи на лицето какво допълнително обучение трябва да изкара, за да получи диплома за професионално обучение или сертификат за правоспособност.

Процес по оценяване и признаване: стъпките

Ръководство. В тази първа стъпка, експерт-консултант ще помогне и напътства кандидата как да подготви необходимите документи.

Процес на оценяване. На втората стъпка кандидатът ще трябва да демонстрира професионалните умения, които желае да бъдат признати. Ще се използват най-подходящите методи за оценка по отношение на характеристиките на кандидата и в зависимост от вида компетентност за оценка.

Признаване на професионални умения. Във финалната стъпка кандидатът ще получи сертификат за всяка от успешно защитените компетентности.

2.2 Компетенции и нужда от обучение според работодателите

Значителна част от работодателите твърдят, че хората, които управляват заведенията за хранене, нямат специализирано професионално обучение. В някои случаи, университетското ниво не е в област свързана с туризъм и гостоприемство.

Повечето от тях подчертават факта, че са се обучавали от личен опит и със собствени средства как да управляват своите фирми.



На въпроса какво образование е необходимо, за да бъдеш „готвач“, мнозинството счита, че е необходимо професионално обучение в готвенето, а някои добавят, че по-задълбочени знания за упражняване на тази професия биха били също полезни.

Според собствениците на заведения и ресторанти, готвачите в заведенията трябва: 1) да са по-добре запознати с хранителните продукти, 2) да използват нови кулинарни техники и да актуализират своите познания в тази област, 3) да бъдат креативни и иновативни в своите рецепти и ястия, 4) да имат опит и обучение, получени в чужди страни и 5) да могат да работят повече като екип.

Готвачите трябва да овладеят следните знания и умения:

- Класически техники за готвене
- Нови (авангардни) кулинарни техники
- Международна гастрономия
- Здравословна кухня
- Енергоспестяване
- Нови форми на ресторантьорско обслужване
- Кулинарна продукция като цяло
- Рециклиране и околна среда
- Кулинарни тенденции
- Управление на качеството

Относно несъответствието между предлаганото обучение и нуждите на кулинарния бизнес, отговорите са доста разнообразни, но повечето анкетирани са съгласни, че има несъответствия между придобитите знания и умения и тези, необходими в реалната работа.

На въпроса колко време трябва да отнеме обучението, за да се стане готвач, отговорът на мнозинството е: чрез курс за професионално обучение или друг курс на професионална квалификация за период от 1-2 години.

Всички респонденти са единодушни за важноста на „меките“ умения от страна на висшия кухненски персонал за качествено изпълнение на тяхната работа. В тази връзка са изтъкнати следните умения:

- Самочувствие
- Надеждност
- Творчество
- Постигане на цели
- Управление на ресурси
- Управление на времето
- Работа в екип и сътрудничество
- Управление на ресурси
- Спазване на правилата
- Управление на конфликти
- Комуникативни умения
- Контрол на личните взаимоотношения
- Управление на стреса



2.3 Заключение: Обучение в специфични умения или обучение за работата като цяло

Като цяло, в различните дебати в рамките на работни групи, които се провеждаха със собственици на хотели и учители, се стигна до заключението, че е много по-ефикасно и ефективно обучението да бъде насочено към конкретни умения, отколкото за работата като цяло

Като вследствие на това, приоритет се дава на следните знания:

- Класически техники за готвене
- Нови кухненски технологии
- Международна гастрономия
- Здравословно готвене
- Енергоспестяване
- Нови форми на ресторантьорско обслужване
- Кулинарна продукция
- Рециклиране и околна среда
- Кулинарни тенденции
- Управление на качеството

3. Професии в Кулинарните изкуства

3.1 Професии в кулинарните изкуства и професионални стандарти

Испанската система предвижда следните висши професионални профили в кухнята / хотела:

- Началник отдел
- Майстор готвач
- Втори готвач
- Кетъринг мениджър

3.2 Тенденции в кулинарните изкуства на национално ниво

Както и в други индустриални сектори, иновациите и глобализацията оказват влияние върху кулинарното изкуство и кетъринга. Има няколко области за анализ на различните елементи в ресторантьорството, които ще бъдат групирани заедно:

ЗАВЕДЕНИЯ И МЕСТА ЗА ХРАНЕНЕ И РАЗВЛЕЧЕНИЕ

В допълнение към традиционните модели, в краткосрочен и средносрочен план се появяват нови бизнес форми както за независим, така и за организиран кетъринг (бизнес групи и франчайзинг), насочен към различни потребителски сегменти и с диференцирано предлагане:

- Независими и специализирани ресторанти с много специфично и уникално предлагане. Те се стремят да имат идентичност, която да ги диференцира по отношение на различната обработка на продукта, нови усещания и преживявания, иновативни сетивни пространства, дори понякога използвайки триизмерни технологии.
- Ресторанти, които са базирани на един единствен продукт.
- Ресторанти от кухните на чужди, далечни страни, които навлизат все по-масово и се адаптират или не към вкусовете на местния пазар както и нови продукти, които трябва да бъдат открити.



- Ресторантите в летища, хотели и търговски центрове, които придобиват все по-голяма популярност под формата на кулинарни концепции и ко-брандиране съвместно с признати майстор-готвачи, които осигуряват добавена стойност на тези пространства.
- Забавни пространства в които храненето е централна атракция или част от преживяването (градски съвети за храна, вечеря в кабаре бар ...)
- Ресторанти за бързо хранене със здравословен подход и голям оборот на клиентите.
- Мобилни ресторанти за доставка на храна до определени дестинации, общности, събития и пр.
- Стандартизирани франчайзи и организиран кетъринг, големи по мащаб, с автоматизиран модел на производство, които отговарят на най-високи изисквания за представяне на ястията и съблюдаване на хранителните качества и стойности, съгласно изискванията на потребителите.

ИННОВАЦИИ

- Ресторантите се опитват да намерят точния баланс между ефективността, която иновациите внасят, и личното и човешко отношение
- Професионално управление с цифрови инструменти, за получаване и анализиране на подходящите данни за вземане на решения от страна на ресторантьорите.
- Автоматизирането на процесите в хранителната индустрия ще освободи много работни места, които в момента се извършват от служители в кухнята и ресторанта
- Привличане и задържане на клиенти посредством социални мрежи. Трябва да се избере подходяща платформа за данни (пр. Business Intelligence), която да се актуализира чрез интегрирането на различни инструменти за управление.
- Качеството и визуалното въздействие на всички елементи, от декорацията на помещенията, до посудата или дизайна на тоалетните помещения.
- Търговските марки, разпознаваеми от клиентите

ХРАНИ, УСТОЙЧИВОСТ И ЗДРАВЕ

- Появява се все по-взискателни клиенти, които държат да познават произхода и да могат да проследят продукта.
- Тези клиенти се фокусират върху хранителната стойност на ястията, и всичко, което се отнася до здравето и благополучието на организма, без да правят компромис с вкуса и усещането. Това е предизвикателство за готвачите.
- Потребителите осъзнават необходимостта от опазване на околната среда и с включват в рециклиране, намаляване на отпадъците, използване на остатъците и т.н.
- Злоупотребата с консумацията на материали като пластмаса ни принуждава да преосмислим начина, по който разбираме как да управляваме жизнения цикъл на определени материали.
- Честотата на определени патологии при потребителите се увеличава: диабет, язви, хипертония ...
- Честота на проява на алергени и други
- И в не твърде далечното бъдеще, персонализираното хранене благодарение на биотехнологиите.



ПРОДУКТИ

- В диетите се появяват така наречените „супер храни“.
- Консумацията на местни продукти (концепция за „нулев“ километър) придобива все по-голямо финансово и екологично значение
- Консумацията на месо от ферми с интензивно скотовъдство намалява
- Растителните протеини заемат все по-съществено място в диетата.
- Стремех към използването на всички продукти („от корен до лист“ за растенията и „от опашка до нос“ за животинските продукти).

ТЕХНОЛОГИИ:

- Процесът на дигитализация и новите технологии позволяват развитието на индустрията с фокус върху рентабилността и намаляването на разходите.
- Биотехнологиите като съюзник за индивидуализираното хранене
- Новите комуникационни технологии улесняват избора на заведения за хранене и кулинарното предлагане като цяло, както и правят възможно незабавното вземане на поръки по електронен път.
- Роботизацията е заплаха за традиционните работни позиции в хотелиерството.
- Силна зависимост от имиджа на заведението и неговия рейтинг в социалните мрежи.
- Нови медии и ново технологично, електронно оборудване в кухнята

ПРЕЖИВЯВАНЕ И СВОБОДНО ВРЕМЕ

- Гастрономията като развлекателна дейност става все по-популярна, като се наблюдава изместване на фокуса от хранителната стойност на ястието към удовлетвореността и удоволствието
- Консуматорите са разнообразни, с различни предпочитания, желания и вкусове
- Голяма част от потребителите предпочитат по-леки, но по-чести хранения, които са адаптирани към по-бързия темп на живот.
- Наблюдава се засилено търсене на кулинарни продукти, техники и преживявания от други култури
- Визуалната презентация на ястието е толкова важна, колкото и хранително-вкусовата му стойност
- В приготвянето на ястията се включват модни, етнически и екзотични съставки

НОВИ ГАСТРОНОМИЧЕСКИ ПРОСТРАНСТВА

- Увеличение на кулинарния туризъм и значението на гастрономията за пътуванията
- Центровете, в които ресторантите са ключово звено стават все по-многобройни
- Това се отнася до летища, гари, хотели и други средства за настаняване.

3.3 Прибавяне на нови професии

Нови, специализирани професии свързани с готвенето:

- Кулинарен съветник
- Кулинарен фотограф
- Кулинарен дегустатор
- Гастрономичен историк
- Гастрономичен критик и коментатор



- Готвачи с акцент върху здравословното готвене
- Готвачи на консервирани храни
- Готвачи-диетолози
- Преки началници и мениджъри, работници в производството и обработката на храните
- Готвачи на храни за бързо готвене
- Пекари/Сладкари/ Майстор сладкари
- Програмисти за роботизирани приложения в кухнята
- Международни готвачи
- Експерти в 3Д Принтиране
- Специалисти във виртуални ресторанти
- Персонални Бранд мениджъри (Брандинг): отговорни за създаването и управлението на корпоративната марка, основно в интернет пространството.
- Модератори на онлайн форуми: отговорен за управлението на виртуални общества и социални мрежи за търговски и маркетингови цели.

4. Предизвикателства към обучението базирано на работа и УЦЖ

4.1 Изключителната роля на дуалното професионално обучение

ПОО трябва да бъде признато и насърчавано, за да се гарантира конкурентоспособността, а с това и благосъстоянието и социалната кохезия пред лицето на настоящите и бъдещите предизвикателства (като „обществото на знанието“, икономика 4.0 и т.н.).

Необходимо е да се създаде контекст, в който всички участващи страни (администрации, учаци, семейства, консултанти, социални агенти и др.) да бъдат добре информирани за възможностите, предлагани от качествено професионално обучение. Чрез непрекъснато обучение те ще се адаптират към новите предизвикателства на пазара на труда.

При планирането на ПОО трябва да се предлагат гъвкави програми, като се вземат предвид нуждите на хората, общността и бизнесите

Много важно е да се подобри социалната комуникационна политика, за да могат хората да възприемат ПОО като привлекателна и практична алтернатива, и като начин да се увеличат възможностите за професионално обучение, наемане работа и растеж в кариерата.

ПОО трябва да вземе в предвид нуждите на социалните партньори, бизнесите и общините. Той трябва да бъде инструмент, който насърчава съответствието между търсенето и предлагането.

Училищата за професионално образование и обучение трябва да бъдат пространствата, които дават възможност за учене през целия живот и постоянно обучение с оглед на глобализираното общество и интернационализацията на знанието. Тези училища за центрове за трансфер на технологии и знания с цел оптимизиране на съществуващите ресурси и създаване на едно по-конкурентно и в същото време по-приобщаващо общество.

Дуално професионално обучение в Испания

Развитието на дуалното професионално обучение в Европа като цяло, е неравномерно. В страни като Испания то е по-бавно, отколкото в средното за страните от Централна Европа. В тези страни дуалното професионално образование е улеснено от наличие на традиция от занаятчийски гилдии.

Дуалното професионално обучение е най-новата част от професионалното обучение в Испания. Той е създаден с Кралски указ 1529/2012, който установява два начина на неговото протичане: просто редуване и двойно редуване. Неговото устройство и



управление постепенно се доразвива в рамките на Наредба на Министерството на труда и социалното осигуряване (ESS / 41/2015).

Според тази наредба, трябва да има увеличение на минималния процент от времето, инвестирано в практическо обучение на прогимназиално ниво (средно професионално обучение) от 20% на 33%.

Все още е рано да се направи оценка на нейното прилагане, тъй като е необходимо време за създаване мрежи и клъстери за сътрудничество. Като цяло, обаче отзивите са положителни, тъй като броят на учащите се, следващи дуалната форма на обучение, непрекъснато нараства от година на година. През учебната 2015-2016 г. в ПОО са участвали 784 540 обучаеми, което представлява увеличение от 35 952 спрямо предходната година (по данни на Министерство на образованието).

4.2 Предизвикателства пред дуалното ПОО

4.2.1 Необходимост

Съвременното ПОО трябва да е близо до компаниите и техните нужди. Както дуалното, така и обикновеното ПОО са в основата на качествено професионално обучение, което насърчава високите постижения и заетостта на населението.

ПОО е фундаментално за бъдещето развитие на страните, тъй като е част от бизнес стратегията на различните икономически сектори. Необходимо е обучението по ПОО да бъде планирано съгласно тези политики.

4.2.2 Участие

При проектирането на обучителните модули е важно да помним, че плановете за обучение не могат да бъдат направени без участието на различните социални агенти, които познават състоянието на сектора и могат по-добре да управляват различните ситуации.

4.2.3 Полагане на приоритети

Намаляване на несъответствието между налични и търсени умения, което се появява, ако професионалното или висшето образование не отговаря на това, от което се нуждае компанията.

Необходимо е да се създадат приоритетни групи в областите, в които се предвижда повишено търсене на работна ръка, и в тези, които Правителството или социалните служби смятат за стратегически важни.

В страните, в които съществуват политики по задържане на таланти и добро предлагане на качествени работни места, компаниите имат по-малко трудности при намирането на квалифициран персонал.

4.2.4 Ключови компетенции

Трябва да бъдат подсилени осемте ключови компетенции. Ето защо, с цел да се повиши полезността и привлекателността на дуалното обучение за млади хора, то трябва да бъде насочено към интернационализация посредством глобализация и дигитализация.

4.2.5 Отлични резултати в дуалното обучение

Дуалното професионално обучение трябва да се стреми към предлагане на отлични възможности за развитие, заедно с университетите. То трябва да включва разнообразни средства и качествени учебни ресурси, като например: традиционната форма на преподаване „лице в лице“ с адекватни и обновени съоръжения, онлайн обучение или смесена форма (онлайн с обучение в класната стая), отворени образователни ресурси, обучение на място във фирмите и т.н.

Напоследък се наблюдава тенденция при някои университети да включват обучаеми по ПОО в своите програми като валидират кредитите им. Тази възможност в областта



на гастрономията е ограничена, поради оскъдният брой Кулинарни факултети в Испания.

4.2.6 Електронно обучение и гъвкави методологии

Валидирането на кредити е възможно и за хора, които поради финансови проблеми или твърде голяма заетост, се налага да преминат на електронно обучение. Това е вид обучение, което предлага разнообразни образователни възможности по един отворен и достъпен начин, и ако бъде използвано правилно може дори да бъде валидирано от университетите.

4.2.7 Гъвкавост на дуалното професионално обучение

Едно от предизвикателствата пред дуалното професионално обучение е, то да бъде гъвкаво и адаптирано към нуждите на компаниите.

Гъвкавост е необходима при тяхното проектиране, както и при обновяването им с цел адекватно отразяване на промените на средата.

За целта е необходимо образователната администрация и на трудовата администрация да участват заедно с бизнесите, а учебните центрове да сътрудничат с производителните сектори и социалните агенти, за да се идентифицират нуждите на региона.

Динамичността и адаптацията трябва да са основни характеристики на дуалната образователна система в условията на постоянно променяща се среда.

4.2.8 Дуално професионално обучение и МСП

ОЕСР в своя „Диагностичен доклад за Стратегическите умения: Испания 2015“ посочва, че един от факторите, който спъва конкурентоспособността в Испания, може да бъде относително високият процент на много малки компании, което намалява иновациите и производителността.

Испанските компании са изправени пред редица пречки пред иновациите, като например ниските нива на предприемачество и ограничения достъп до рисков капитал.

По същата причина новата система за дуално професионално обучение се сблъсква с трудности при прилагането ѝ, тъй като МСП ата в Испания са 90% от общия бизнес и е налице слабо развита базисна инфраструктура.

4.2.9 Експерти обучители

Качественото дуално професионално обучение ще бъде възможно само ако се подобри професионалната и академична насоченост във всички възможни възрастови групи чрез подходящо преподаване както в училище, така и на работа. Ето защо е необходимо да се организират специални обучителни курсове за обучители в образователните центрове, и в компаниите, както и да има реална координация между двете области: образователна и работна.

4.2.10 Продължаващо обучение и кариерен план

Дуалното ПОО трябва да се основава на план за кариера през целия професионален живот. Ако работниците са преминали добро и солидно първоначално ПОО, продължаващото обучение ще бъде лесно оптимизирано в последствие.

Едва ли може да се твърди, че човек, завършил само първоначално ПОО, ще има осигурена работа за цял живот. За да се постигне това, трябва да се повиши акцентът върху необходимостта от учене през целия живот, което да отговаря на постоянните промени и трансформации в работната среда.

4.2.11 Обучаемите

Те са основен фактор за успеха или провала на системата.



Много е важно да се подобри имиджа и обществената нагласа към ПОО, за да се привлекат обучаеми според нуждите на региона и да се мотивират те да вземат участие в курсовете.

ПОО трябва да бъде противовес на превратностите и несигурността в професията и алтернатива, която да предлага на хората с различни компетенции и умения добро образование и разнообразни възможности за трудова заетост.

Следователно, то трябва да е насочено към млади хора, които се стремят към по-добро образование и професионална квалификация.

5. Участие на правителството и други заинтересовани страни

5.1 Ролята на политическите субекти и ПОО институции

Наредбите се разработват от държавните образователни и трудови администрации без участие или съгласуване със социалните партньори.

Търговските палати са единственият социален партньор, ангажиран с обучение на работното място. Новият закон за търговските палати ги определя като една от стратегическите оси на институционализирането на ученето, основано на работа. Ето защо, Търговските палати са важни участници в обучението, с акцент върху работата, защото:

- Те са структура, която работи в мрежа от над 400 помощни обекта (конферентни зали, места за срещи, детски градини, информационни пунктове ...)
- Те имат широки познания върху практическия опит и производството
- Те вече са натрупали опит, координирайки обучението в работни центрове за професионално обучение

Задачите, пред камарите в сферата на обучението на работното място са:

- Координиране на системата, предоставяне на информация и предлагане на препоръки за правилното ѝ функциониране.
- Улесняване на връзката на учебните центрове с компаниите и подкрепа в технически и педагогически план и др.
- Предоставяне на услуги, документация, учебни и обучителни материали за преподаватели във фирмата.
- Подобряване на правната рамка и материалните условия за професионално обучение във фирмата.
- Комуникиране със съответните държавни органи относно исканията на компаниите и на трудностите, пред които са представени те по въпроси свързани с образователната политика и професионалното обучение.
- Оценка на качеството и целеполагане

Опитът на камарите спомага за:

1. Определяне на секторите
2. Разпространение на информация
3. Съставяне на регистър на компаниите
4. Посредничество, консултации и административно управление
5. Методика за преподаване и обучение на преподаватели във фирмата.



5.2 Ролята на социалните партньори и други заинтересовани лица

Участието на социалните партньори често се свежда до ролята им на консултативни органи по общото споразумение, но техният капацитет в регулирането на формалното образование в Испания е силно ограничен.

В системата на професионално и непрекъснато обучение те имат по-осезаема роля, особено с участието в Държавната фондация за обучение в областта на заетостта.

Фондовете помагат на работодателите и работниците да подобрят своите умения, като ги подготвят за промените на пазара на труда и производителния сектор и благоприятстват достъпа до безплатно и качествено обучение за всички (наети и безработни).

Те действат в съответствие с целите на Държавната фондация (Фондове), подробно описани в Устава (член 8), като развива дейности, предвидени в Закон 30/2015 от 9 септември, който регламентира Системата за професионално обучение за заетост на работното място и тези, съдържащи се в Споразумението за сътрудничество, подписано с Държавната служба по заетостта.

Всяка година Фондът изготвя „Годишен план за действие (2019 г.)“, в който са посочени основните направления на дейност, както и съответните отчетите за дейността, като последният публикуван доклад е Докладът за дейността за 2016 г.

Управленски дейности

Фондът си сътрудничи с Държавната обществена служба по заетостта при управлението на инициативите за обучение, които са част от Системата за обучение по заетостта и подпомага дейностите по оценка, наблюдение и контрол, както и внедряването на телематични системи за тяхното развитие и изпълнение, които включват:

- ✓ Обучение, разработено от компании за техните работници.
- ✓ Обучение, предлагано от компетентните административни органи за наети служители
- ✓ Обучения за специфични разрешителни и лицензии
- ✓ Проекти за младежи под 30 години.
- ✓ Разпространяване на информация и консултации насочени към потребители и компании.
- ✓ Изследователски, проучвателни и разпространители дейности.

За анализ на развитието и резултатите от обучението, Фондът разполага със система за събиране на данни и проучвания, която позволява планиране на търсенето за обучение, браншово и регионално проучване и оценка на резултатите и качеството.

Като част от дейностите по Връзки с обществеността, Фондът организира и участва в национални и международни форуми, свързани с обучението. В допълнение, той провежда мероприятия и други ПР и разпространители дейности, за да улеснят присъствието и достъпа на компании и работници до обученията.

6. Ключови въпроси според експерти от страната

6.1 Силни страни

- ✓ През последните години държавната администрация регулира професиите в Испания чрез Националния институт за квалификации и Професионалните сертификати.
- ✓ Подсистемите за професионално обучение са интегрирани в единна система, основана на професионални компетенции.



- ✓ В Испания има специален данък, дължим от страна на компаниите, който позволява финансирането на обученията за служители и фирми, в допълнение към публичните средства отпуснати от държавната администрация.
- ✓ Съществува специален договор за обучение, който насърчава на дуалното обучение в учебния център, и в компанията. За компаниите, които се възползват от тази опция има възможности за данъчни облекчения и други финансови стимули.
- ✓ Кулинарията и ресторантьорството в Испания е растящ и перспективен сектор, който се нуждае от нови добре обучени специалисти.
- ✓ Съществуват публични, а също и частни учебни центрове с подходящи съоръжения, които са оторизирани от Държавата.

6.2 Слаби страни

- Ниска степен на ангажираност от страна на основните участници.
- Ниска степен на трудово и социално признаване на квалификациите, получени в официалната система за професионално обучение и още по-малко в системата за професионално обучение.
- Квалификациите за ПОО не се вземат предвид в по-голямата част от колективните трудови споразумения, договорени от работниците и фирмите за получаване на по-високо възнаграждение.
- Ниска степен на информираност и познаване на сертификатите за професионализъм на работното място, особено от страна на МПС-тата.
- Учене през целия живот не се възприема като необходимост от по-голямата част от работниците.
- Несигурни трудови договори и високо текучество на работници в сектора и дори между различни сектори.
- Голям брой заведения с ниско ниво на качество и недостатъчно кулинарно предлагане.
- Конфликти свързани с времето, прекарано за обучение в работно време или извън работния ден.
- Договорът за обучение е силно бюрократизиран. Сертификатите за професионализъм полагат рамките и пътеките за обучение, но те не са гъвкави и се налагат на всички работници, във всички видове заведения за обществено хранене.
- Недостиг на добре оборудвани публични и частни центрове
- Трудности в намирането на обучители, които да отговарят на изискванията на Държавната администрация по отношение на квалификациите, необходими за практикуване на дейността
- Слабо предлагане на специалности по Гастрономия и кулинария на университетско ниво.

7. Обобщение на резултатите и заключения

ПОО в Испания се развива с големи темпове през последните години, благодарение на Националната програма за професионално обучение, одобрена през 1993 г., и вследствие на Новата национална програма за професионално обучение, одобрена през 1998 г. То позволява на работниците да валидират компетенциите получени в резултат от техния професионален опит, прави възможно акредитацията на придобитото обучение и увеличава възможностите за дистанционно професионално обучение с цел по-успешното балансиране на работа, личен живот и обучение.



Дуалното професионално обучение се развива по-бавно в Испания, отколкото в страните от Централна Европа, така че в тази област може и трябва да се постигне по-голям напредък, както е коментирано по-горе.

В кулинарните изкуства, въпреки че има модули за Готвач и специализиран модул за Управление на кухнята, е необходимо да се въведе и пълен модул за Майстор Готвач. Той може да обхване всички умения цитирани по-горе, и трябва да отговори на нуждите, които са посочени от работодателите в сектора на Гостоприемството, тъй като всички те са единодушни, че съществува несъответствие между предлаганото обучение и нуждите на кулинарния бизнес.

Трябва да се постави акцент върху силните страни цитирани по-горе, за да се напредне в тази области, и да се постигне съвременна система за ПОО.

Източници:

https://www.refernet.es/docs/default-source/informesactividades/informe_nacional_2016_en.pdf?sfvrsn=bf086bc_2

http://www.cedefop.europa.eu/files/5122_en.pdf

<http://todofp.es>

<http://www.mitramiss.gob.es>

<http://www.educacionyfp.gob.es>



Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ФРАНЦИЯ



Съдържание:

1. Въведение.....	58
1.1 Няколко думи за националната ПОО система	58
Организация на ПОО	58
1.1.1 Формално професионално обучение.....	58
1.1.2 Професионален стаж.....	59
1.1.3 Програми за обучение през целия живот	59
1.1.3.1 Договор за професионално развитие.....	59
1.1.3.2 Професионален преходен проект	59
1.1.3.3 Фирмен план за развитие и квалификация	59
1.1.3.4 Лична сметка за обучение	59
1.1.3.5 Курсове финансирани от регионални организации	59
1.1.3.6 Курсове финансирани от местни бюра по труда	59
1.2 Структура на ключовите професионални специалности	59
2., Изисквания за умения на главен готвач / готвач	60
2.1 Предлагано обучение	60
2.1.1. Съществуващи дипломи и сертификати	60
2.1.2. Предлагано обучение	62
2.1.2.1. Формално професионално обучение	62
2.1.2.2. Професионално обучение през целия живот	63
2.2 Компетенции и нужди от обучение според работодателите	64
2.2.1 Отчитане на нуждите	64
2.2.2 Трудности при набирането на персонала	65
2.2.3 Ключови личностни умения	66
2.3 Изводи: обучение в специфични умения или цялостно обучение за работа.....	66
3. Професии в кулинарното изкуство	67
3.1. Професии по кулинарни изкуства и професионални стандарти	67
3.1.1. Трудности при попълване на определени длъжности и личностни профили	69
3.1.2. Заетост според работните длъжности	69
3.1.3. Набиране на персонал за различните работни позиции	69
3.2 Тенденции в кулинарното изкуство на национално ниво.....	70
3.3 Добавяне на нови професии	71
4. Предизвикателства пред Обучението базирано върху работа и УЦЖ.	71
4.1 Висше образование, ЕКР Ниво 5	71
4.2 Висше образование, ЕКР ниво 6.....	72
4.3 Висше образование, ЕКР ниво 7.....	72
5. Държавно участие и участие на други заинтересовани лица.....	73
5.1 Ролята на стратегическите органи и институциите за ПОО.....	73
5.1.1 Ролята на стратегическите органи за ПОО	73
5.1.2 Ролята на институциите по ПОО.....	73



5.2 Ролята на социалните партньори и други заинтересовани страни	73
5.2.1 Роля в разработването на квалификациите.....	73
5.2.2 Роля в процеса на сертифициране	74
5.3 Продължаващата реформа	74
5.3.1 Реформиране на началното образование.....	74
5.3.2 Реформирането на ученето през целия живот	75
6. Ключови въпроси според експертите в страната	75
6.1 Силни страни.....	75
6.2 Слаби страни	75
7. на резултатите и заключения	76
Препратки:	77



1. Въведение

Този доклад се базира на 1) изследване и анализ на данни (в РП2, А1 - Проучване на профила на съществуващите професии, специалности и възможности за професионално образование и обучение (ПОО) в областта на кулинарните изкуства и гастрономията в страните партньори и ЕС); 2) Фокусни групи (в РП2, А2 – Детайлна бизнес оценка на съществуващите ПОО специалности в областта на кулинарните изкуства чрез дискусии в рамките на фокус групи във всяка страна); 3) онлайн запитване по темите дискутирани във фокус групите, насочено към кулинарни заведения от цяла Франция с получени 62 отговора от ресторант мениджъри и главни готвачи.

1.1 Няколко думи за националната ПОО система

Френската ПОО система

Организация на ПОО

ПОО включва първоначално обучение, включително и стаж, и обучение през целия живот за възрастни и млади хора, които вече работят активно. От 2009 г. всяко работещо лице има право на професионална квалификация. По силата на това право на всеки, независимо от неговия статут, трябва да бъде позволено да избере курс на обучение, който му позволява да напредне в кариерата си поне с една степен, като придобие квалификация, съответстваща на краткосрочните и средносрочни нужди на бизнеса. Тази квалификация може да бъде регистрирана от съответен орган, призната от професионалните секторни специалности или да представлява сертификат за квалификация в една или повече професионални области. Държавата е единственият орган за издаване на сертификати при формалното образование. Всички специалности и квалификации, одобрени от държавата, са достъпни посредством учене през целия живот и валидиране на предходното обучение.

Освен държавните сертификати, има и други възможности за курсове за обучение, които водят до оценяване, което може да се квалифицира като сертификат. За разлика от държавните сертификати, останалите сертификати се създават, признават и предоставят от различни органи, а някои от тях могат да бъдат получени само чрез курс за обучение (виж страница 8). С други думи, има гъвкавост при методите за достъп до различните възможности за професионални квалификации. До тях може да се достигне чрез формалната образователна система, но също и чрез учене през целия живот. Трябва да се отбележи, че една квалификация, придобита чрез учене през целия живот, ще има същата стойност като тази, получена във формалното образование.

Системата на професионалното образование и обучение се отнася до различни нива на обучение. Тя започва на ниво средно образование и продължава на по-високо ниво. Всяка пътека по ПОО подготвя обучаемите за успешно полагане на изпит, с цел получаване на сертификат.

1.1.1 Формално професионално обучение

Формалното професионално обучение включва различни нива на обучение от по-ниско средно образование до висше ниво. Квалификационните степени се присъждат от различни министерства, но за сектора на Хотелиерството и ресторантьорството Министерството на образованието играе ключова роля. Всички квалификации, присъдени от държавата, са валидни за неограничен период от време и са национално признати.

Формалното обучение е предназначено за млади хора, които искат да научат основите на съответното професионално направление и да се ориентират към дадена професия. То осигурява необходимите знания и умения и води до присъждане на сертификат. След завършване на средно образование, обучаемите могат да се подготвят за сертификат за професионални умения (СПУ) или за професионален бакалавър. СПУ води най-често до започване на работа, докато професионалният бакалавър позволява да се започне работа или да се продължи образованието в по-висока техническа степен.



1.1.2 Професионален стаж

Стажантът е млад специалист, който следва курсове с редуване на обучение на работното място и обучение в училище. Стажантите (или техният законен представител) подписват трудов договор с работодател. Стажуването дава достъп до всички нива на професионално сертифициране, от средно до висше образование, чрез последващи договори или чрез споразумения с висши училища и програми. От 2019 г. насам, стажантите могат да бъдат на възраст до 30 години (вместо 25 преди).

1.1.3 Програми за обучение през целия живот

1.1.3.1 Договор за професионално развитие

Договорът за професионално развитие е и договор за обучение на работното място, съчетаващ практическо обучение по съответната специалност и теоретично образование в рамките на обучаващата организация. Това е субсидиран трудов договор.

1.1.3.2 Професионален преходен проект

Професионалният преходен проект, известен в миналото като индивидуален отпуск за обучение, позволява на служителите да отсъстват от длъжностната си позиция, за да се квалифицират, развият или преквалифицират. Той е достъпен при определени условия и се предоставя след прилагане на молба към работодателя. На служителя се заплаща за времето на обучението.

1.1.3.3 Фирмен план за развитие и квалификация

Работодателят трябва да вземе мерки за адаптирането на неговите служители към работните позиции и длъжностни характеристики, особено в светлината на технологичните нововъведения.

1.1.3.4 Лична сметка за обучение

Личната сметка за обучение може да бъде използвана от служителите през целия им професионален живот с цел квалификационно обучение. От 2019 г. тази сметка се изчислява в евро, а не както преди в часове (500 евро годишно и 800 евро за по-малко квалифицираните служители) и може да се натрупва в течение на десет години.

1.1.3.5 Курсове финансирани от регионални организации

Курсове за квалификации и професионално развитие насочени към безработни, лица, които търсят работа и служители.

1.1.3.6 Курсове финансирани от местни бюра по труда

Целевата група на бюрата по труда са безработни и активно търсещи работа, на които може да се финансират курсове за квалификация, професионално развитие или адаптиране към работната позиция.

1.2 Структура на ключовите професионални специалности

Министерството на образованието е основен орган за обособяването на професионални квалификации в кулинарния сектор, класифицирани от ниво 3 до ниво 5 на Европейската квалификационна рамка (ЕКР). Те са национални по обхват и са регистрирани по закон в Националния регистър на професиите (НРП).

Професионални квалификации, които описват професионалните и общи умения, както и съответните необходими знания, имат сходна структура, а именно:

- Референтна рамка за професионални дейности, която е в основата на професионалната диплома. Тя описва извършените дейности и задачи, уточнява специфичните условия, при които те са извършени и очакваните резултати в съответната работна среда



- Сертификационна рамка базирана на анализа на професионалните дейности, която описва професионалните умения и знанията, които кандидатът трябва да владее в края на обучителния курс, за да получи диплома. За всяка компетенция, рамката специфицира очакваните резултати както и условията за изпълнението и прилагането ѝ.
- Блокове от компетенции, които съдържат професионални и общи умения със съответните знания (всеки компетентен блок, съответства на дадена сертификационна единица). На кандидатите, които се подготвят за изпит за Сертификат за професионални умения (CAP), професионална бакалавърска степен или сертификат за специализирани професионални умения (BTS) чрез продължително обучение или чрез валидиране на предишен професионален опит, се издават сертификати, които признават притежаването на блокове от компетенции, които са валидирани при съответната квалификационна степен.
- Сертификационни процедури: определяне на тестове, съдържание на дипломата, и регламенти за изпити, които включват методи за оценяване съответстващи на статута на кандидатите (студенти, стажанти, обучаеми през целия живот). Оценяването може да става по време на обучението или при финалния изпит.
- Обучение на работното място: с изключение на сертификат за напреднали технически умения, за който са осигурени задължителни стажове, фирменото обучение е задължително за всички професионални квалификации. Продължителността му варира от 12 до 22 седмици в зависимост от съответната степен. Целите и процедурите по оценяването са описани надлежно.
- Достъп и схеми за обучение: Професионалните дипломи се издават за първоначално професионално обучение (при академичен статус на студент или чрез професионален стаж). Те могат да бъдат получени и чрез непрекъснато обучение (учене през целия живот). Освен това, чрез валидиране на предходно обучение, всяко лице, което може да докаже, че е самостоятелно заето лице в платена или доброволна професионална дейност, пряко свързана със сертификационната област, в рамките на минимум една година, може да получи цяла или част от квалификационната степен.

2., Изисквания за умения на главен готвач / готвач

2.1 Предлагано обучение

2.1.1. Съществуващи дипломи и сертификати

Има четири национални дипломи в Министерството на образованието, които се предлагат на бъдещите готвачи:

- Сертификата за професионални умения като готвач (ниво на ЕКР 3), което представлява основната диплома (повечето готвачи почват с тази диплома и в процеса на работа придобиват по-високи работни позиции в различни ресторанти и в течение на времето с различна насоченост и специализация и отговарящи на по-висока стандартизационна степен. Два допълнителни сертификата: "Диетично готвене" или "Майстор-сладкар в ресторант" (за една година) могат да бъдат придобити в последствие.
- Професионален бакалавър по готварство (ЕКР ниво 4)
- Професионален сертификат по кулинарни изкуства (ЕКР Ниво 4), предоставящ степен „майстор-готвач“ на този, който е овладял професионалните готварски техники и умения, има познания за историята, развитието и бъдещето на готварското изкуство и професия. Той/тя трябва да работи в ресторантьорския сектор, като се фокусира върху готвене с използване на сурови и пресни продукти, кулинарно ноу-хау, креативност и балансирана диета. Той / тя може да ръководи един или повече асистенти и трябва да работи в кулинарен ресторант. Тази диплома не е достъпна чрез начално обучение. Минималният брой часове за подготовка за тази диплома е 400 часа и 240 часа, ако лицето има професионална бакалавърска степен.
- Технически сертификат за професионални умения, специализиран в областта на хотелиерството и ресторантьорството (ЕКР ниво 5). Тази диплома позволява на притежателите ѝ да заемат позиции на главни готвачи



В допълнение, в националната база данни има и пет квалификационни нива и специалности:

- Професионално звание „Готвач“ е секторен сертификат от Професионалната Хотелиерска и Ресторантьорска организация. Сертифицирането се предоставя от Certidev (<http://www.certidev.com>). То обхваща само основни професионални умения. (ЕКР ниво 2)
- Сертификат за професионална квалификация „Готвач“, изготвен от AFPA, обучаваща организация под крилото на Министерството на заетостта. (ЕКР ниво 2)
- Професионален бакалавър "Кулинарни и ресторантьорски изкуства" (ЕКР Ниво 6)
- Бакалавър по Кулинарни изкуства и Предприемачество (готварство или сладкарство), изготвен и предоставен от Ferrandi Париж. (ЕКР ниво 6)
- Мениджър по готварство и кетъринг, предоставен от института Paul Bocuse. (ЕКР ниво 6)

Обобщение на квалификациите

	Кога (ако е приложимо първоначално ПОО)	Продължителност	Дипломи	Ниво според МСКО ⁷	Ниво според ЕКР	ECTS
Национални дипломи	Средно ниво (Възраст 14)	2 години след средното образование в началното обучение	Сертификати за професионални умения като готвач	2	3	
	(Възраст 16)	+ 1 година*	Допълнителен сертификати „Диетично готвене“	2	3	
			Допълнителен сертификат „Сладкарски умения в ресторанта“	2	3	
	Средно ниво (Възраст 14)	3 години след средното образование в началното обучение 1100 часа при професионален договор за развитие, 1365 часа при стаж	Професионален бакалавър по готварство	3	4	
Мин. 5 години професионален опит (2)	400 часа 240 часа за притежатели на	Професионален сертификат в	4	4		

⁷ Международен стандарт за квалифициране на обучението (2011)



	години ако вече има диплома)	професионален бакалавър	Кулинарните изкуства			
	Висше ниво (възраст 17)	2 години след професионалния бакалавър в началното обучение 1100 часа при професионален договор за развитие, 1365 часа при стаж	Техническа диплома със специалност по Хотелиерство и ресторантьорство (с опция за Управление на Кулинарно заведение)	5	5	120
Университетски дипломи	Висше ниво	Една година след техническа диплома	Професионален лиценз „ Кулинарно изкуство и ресторантьорство“	6	6	180
	Висше ниво	18 месеца (след лиценз , пр. Бакалавърска степен)	Магистър по Кулинарен мениджмънт и иновации	7	7	300
Други RNCSP ⁸ сертификати	Средно ниво (не е достъпно през началното образование)	Мин. 6 месеца	Сертификат за професионална квалификация за готвач	2	-	
	Средно ниво (не е достъпно през началното образование)	1120 часа	Професионална титла Готвач	2	3	
	Висше ниво	3 години след Бакалавър	Мениджър готварство и кетъринг	6	6	180
	Висше ниво	3 години след Бакалавър	Бакалавър по Кулинарни изкуства и предприемачество (готварство или сладкарство)	6	6	180

2.1.2. Предлагано обучение

Повечето от дипломите и сертификатите могат да бъдат получени по различни начини, във формалното обучение като ученик/студент или чрез обучение базирано на работа под формата на договор за стаж или професионален договор. Различни държавни и частни центрове за обучение предлагат курсове за тази цел. Повечето от дипломите и сертификатите могат да бъдат представени без предварително обучение посредством процедура по кандидатстване за валидиране на минал опит.

2.1.2.1. Формално професионално обучение

Подготовката на CAP продължава две години в професионално училище. Студентите провеждат теоретични курсове, правят практически упражнения, семинари и лабораторни

⁸ Френска база данни за професионални сертификати



занимания в кухнята. Период от 12 до 16 седмици в компанията е задължителен, за да се утвърди професионалната ориентация на обучението. Подготовката за професионалната бакалавърска степен продължава три години и се организира по подобен начин. Студентите карат курсове по френски език, история-география, морално и гражданско образование, математика, чужд език, спорт, изкуство и, в зависимост от специалностите, физически и химически науки или втори чужд език.

2.1.2.2. Професионално обучение през целия живот

Във Франция образователният пазар е либерализиран. Това означава, че обучаващите органи нямат задължение да се консултират с държавата относно начина, по който подготвят своите курсове и / или квалификации.

Има хиляди организации за обучение през целия живот. 97% от тях са в частния сектор (дружества със стопанска цел, дружества с нестопанска цел и индивидуални образователни фирми). Държавните и полудържавни органи са по-малобройни. Те представляват едва 3% от доставчиците на образователни услуги, но в тях се обучават 14% от всички обучаеми. Основните държавни или полудържавни организации, участващи в програмите за учене през целия живот в кулинарния сектор, са:

- ГРЕТА (групи на държавните учебни заведения), създадени от Министерството на държавното образование
- AFPA (Национална асоциация за професионално обучение за възрастни), която осигурява обучение за безработни (търсещи работа хора), като използва регионални или правителствени средства, водещи до професионални квалификации, издадени от Министерството на заетостта (ниво 2).

Обучението през целия живот предлага различни по продължителност форми като почва от едnodневни и краткосрочни модули за обучение, които целят овладяване на специфични умения и стигат до подготовка на национално признати квалификации (на всички нива на ЕКР).

Обобщение на квалификациите, подготовката и сертифицирането

Квалификация	Условия за успех				
	Формално обучение	Стаж	Учене през целия живот	Индивидуално кандидатстване	Валидиране на минал опит
Сертификат за професионални умения като готвач <i>Сертифициран от Министерството на Образованието</i>	X	X	X	X	X
Допълнителен сертификат „Диетично готвене“ <i>Сертифициран от Министерството на Образованието</i>	X	X	X	X	X
Допълнителен сертификат „Сладкар в ресторант“ <i>Сертифициран от Министерството на Образованието</i>	X	X	X	X	X
Професионален бакалавър по готварство	X	X	X	X	X



Сертифициран от Министерството на Образованието					
Професионален сертификат по Кулинарни изкуства Сертифициран от Министерството на Образованието		X	X	X	X
Сертификат за напреднали технически умения в областта на Хотелиерството и ресторантьорството Сертифициран от Министерството на Образованието	X	X	X	X	X
Професионален бакалавър „Кулинарни изкуства и ресторантьорство“ Университети: <i>Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, CNAM</i>	X	X	X	X	X
Сертификат за професионална квалификация като готвач Национален общ комитет по заетостта в Хотелиерската индустрия (<i>Certidev</i>)		X	X	X	X
Професионален сертификат за Готвач Министерството на Заетостта		X	X	X	X
Мениджър по готварство и кетъринг Институт <i>Paul Bocuse</i>	X	X	X	X	X
Бакалавър по Кулинарни изкуства и Предприемачество Училище <i>Ferrandi</i>	X	X	X	X	X
Магистър по Кулинарен мениджмънт и иновации Университет <i>Naaga Helia</i> (Финландия)	X	X	X	X	X

2.2 Компетенции и нужди от обучение според работодателите

2.2.1 Отчитане на нуждите

Почти 30% от главните готвачи и мениджърите са отговорили, че съществуващите дипломи отговарят на техните нужди, а 60% твърдят, че само частично покриват тези нужди.

Според главните готвачи и мениджърите на ресторантите, това, което липсва в основния (но ключов) сертификат за професионални умения на „готвач“ може да бъде обособено в три области:



- Знание и технически умения свързани с подготовката на храната: Готвене в ресторанта (шоу кукинг), Нови техники, Готвене на пресни сезонни продукти, Алергии, вегетарианство, НАССР, познаване на продукти, калкулация

- Знания и техники, свързани с ролята главния готвач: Мениджмънт, Управление на разходите, Рентабилност, Организация, КСО, Продажбени умения

- Личностни умения: (самостоятелност, комуникация, умения за четене и говорене, издръжливост, жизненост, любопитство, страст, откритост, готовност за полагане на усилия), Познаване на клиента (уважение към клиента), правилно и адекватно поведение.

Работодателите също така твърдят, че дипломираните служители страдат от липса на опит и приспособимост към дневния и седмичен график, който включва работа през уикендите и националните празници. Те трябва да бъдат по-адаптивни към развитието на професията и да се подготвят да пресекат границата между кухнята и ресторанта.

Що се отнася до квалификациите на по-високо ниво, основната грижа на готвачите и работодателите е липсата на практика в различни ресторанти.

2.2.2 Трудности при набирането на персонала

Повече от 80% от респондентите срещат трудности при наемането на кухненски персонал, независимо от длъжността и нивото на работа. Но тези трудности се дължат повече на липсата на кандидати, отколкото на липса на умения.

Ако готвачът е млад, но кандидатства за главен готвач, работодателите искат да видят наличен професионален опит. Изискваната квалификация, от друга страна, може да бъде еднаква и за двата профила.

Трудностите при набиране на персонал са зависят до голяма степен от местоположението на ресторанта. В селските райони с намалена туристическа дейност и липса на обществен транспорт, е по-трудно, отколкото в градовете, където ресторантите могат да предложат по-добри условия на заетост на персонала си. Най-общо казано, липсват кандидати, но проблемът е по-осезаем в селските райони, където живеят по-малко млади хора. Четирите основни причини за това са:

- Липса на кандидати
- Липса на кандидати с подходящи (общоприложими/ основни/ социални) умения
- Работата не е привлекателна (дава малко свободно време, има времеви ограничения) и е сложно да се балансира със социалния или семейния живот
- Очаквания на кандидатите могат да бъдат твърде високи по отношение на заплатите и желана работна позиция.

Случва се също така кандидатите да нямат достатъчно професионална квалификация за тази работа.

Телевизионните програми предават грешен образ на професията. Да бъдеш майстор готвач може да накара хората да мечтаят, но реалността би могла много да ги разочарова; професионалният модел на готвача не е "в съответствие" с очакванията на младите хора.

Очакванията на кандидатите понякога са твърде високи: с диплома на ниво 4 или 5 от ЕКР, те мислят, че могат да бъдат пряко наети като главен готвач на смяна, но това не е възможно, те трябва да придобият опит за това (дори и тяхната диплома да ги е подготвила теоретично за подобна длъжност).

Хотелиерският и ресторантьорският сектор често среща трудности в наемането на кадри и се възприема като източник за работни места. По тази причина този сектор има тенденция да привлича служители, които нямат основни и общоприложими умения свързани с работата. Те може да изпитват трудности в общуването, да имат поведенчески или хигиенни проблеми, да нямат мотивация за учене, да не са точни, изрядни, или да не боравят



внимателно и отговорно с повереното оборудване, както и да страдат от липса на общи познания.

Както е трудно да се наеме, също толкова трудно е да се задържи персонала: наетите служители могат бързо да се обезкуражат. Важно е работодателите да създават климат на доверие, да уважават новите служители, да могат да ги оценят и да им предлагат прилична заплата, когато това е възможно.

Когато трудността по набирането е свързано с липса на професионална квалификация, основните липсващи умения се свързват с липса на професионален опит ("*Недостатъчно време за адаптиране към компанията*", "*липса на кулинарна практика*" ...) и тук запитаните често цитират личната нагласа и меки умения ("*страст, кураж, мотивация*") или дори ключови компетенции ("*недобре развити мисловни техники и липса на общи познания по математика, френски, чужд език*") повече от основните професионални умения ("*Фундаментални знания, способност за работа без промишлено готварско оборудване*", "*липса на умения за обработка на суровия продукт от А до Я*").

2.2.3 Ключови личностни умения

Според 80% от запитаните, главният готвач трябва да притежава не-технически умения, а именно:

- Управление на екипи
- Социални умения (човешки умения, умения за слушане)
- Педагогика, способност за обучение на персонала, способност за предаване на знания
- Управление
- Закупуване - управление на продукти - управление на разходите
- Творчество
- Отношения с клиенти
- Обща култура
- Артистични умения

Най-често се цитират уменията за управление на екип, социалните и педагогически умения.

Споменати са също: Здравословен живот, Английски, История на готвенето, ИТ умения, Търговски умения, Желание за учене, Управление на стреса.

Управление на продукти, закупуване, изготвяне на списъци с продукти, които често се споменават в основните умения, и същото за НАССР.

Според проучване на *Rôle emploi*, Френската агенция по заетостта (публикувано през декември 2017 г.), уменията, които са най-търсени от работодателите са:

- Добри отношения с другите
- Редовно явяване на работа
- Поливалетност (умение за извършване на различни дейности), способност за работа в екип, спазване на правила и инструкции
- Умения за управление на стреса

2.3 Изводи: обучение в специфични умения или цялостно обучение за работа

Особено важно е да се осигури предлагане на обучение, насочено към всички аспекти на работата, по-специално чрез първоначално професионално образование и чрез схеми за учене през целия живот. Тъй като квалификациите са модулни, въз основа на единици за



компетентност, те могат да бъдат предложени модул по модул за обучение през целия живот.

По-кратки модули могат също да бъдат предложени в рамките на фирмената стратегия за развиване на умения по схемата на личните сметки за обучение или в рамките на курсове финансирани от регионални органи или от местни центрове за заетост.

Специфичните умения, които се изтъкват като по-важни от главните готвачи и мениджърите на ресторанти, са:

- Използване на нови технологии в готвенето (60%⁹)
- Управление на персонала (управление, мотивация, задържане ...) (50%)
- Хигиена и безопасност на храните (50%)
- Управление на компанията за подобряване на икономическите ѝ показатели (45%)
- Управление на имиджа на компанията в интернет и социалните мрежи (35%)
- Използване на нови продукти (30%)
- Диверсификация на предлагането (пр. подготовка на бюфети и коктейли) (21%)

Другите предлагани модули са:

- Използване на пресни продукти
- История на готвенето, местни специалитети
- Градинарство / растения / почва / продукти
- Гъвкавост, адаптация към различията
- Опазване на околната среда, рециклиране на отпадъците, риболов
- Използване на сезонни продукти
- Зачитане и уважение към клиента, съпричастност към клиента
- Подобряване на стойността на предлаганите ястия
- Поведение пред клиента
- Управление на стреса

3. Професии в кулинарното изкуство

3.1. Професии по кулинарни изкуства и професионални стандарти

Основните професии, свързани с готвенето са:

- Главен готвач
- Зам. Главен готвач или Втори готвач
- Секторен готвач
- Кухненски асистенти

Главният готвач е ключов за ресторанта. Той/тя разработва менютата с управителя на заведението. Той/тя управлява всичко, свързано с кухнята, от създаването до дизайна на ястията, включително и спазването на хигиенните правила. Той/тя управлява екипа от

⁹ Процентите показват броя на цитиранията ан съответния показател от страна на 57 респонденти на национално ниво



готвачи и предава знанията си на тях. Той/тя контролира доставките, разходите за продукцията и продажната цена.

Заместник главен готвач (или втори готвач): Той/тя играе важна роля. В случай на отсъствие, зам. главния готвач замества готвача на кухнята във всички негови функции. Като дясна ръка на главния готвач, той/тя участва в разработването на менюто, избора на доставчици и контрола на стоките. Обикновено той/тя е по-ангажиран в ежедневните дейности на кухнята. Обичайно преди да стане зам. готвач, той/тя е преминал през всички станции в кухнята под ръководството на главния готвач. Малките ресторанти нямат зам. готвач, а големите имат няколко.

Секторен готвач (Главен готвач на Станция, Главен готвач на Линия, Готвач на линия): Този готвач отговаря за изработката на определени специалитети. Той е отговорен за готвене, подготовка и предоставяне на определени ястия в менюто. Това може да бъде месо, риба или сосове. Той/тя осигурява доставка на качествени продукти за рецептите в неговата област на работа. Подпомогнат е от кухненски асистенти и стажанти под неговото управление, той им предава знанията, като обръща специално внимание на спазването на хигиенните правила. Главните готвачи на Линия могат да бъдат активни в различни области¹⁰:

- Шеф месар (*Boucher*), който отговаря за приготвянето на месо и домашни птици, преди да те да се изнесат към съответните станции, месарският готвач може да се занимава и с риба и морски дарове.
- Рибен шеф (*Poissonnier*), експерт в приготвянето на рибни ястия и често отговорен за разфасоване на рибата както и за приготвяне на подходящи към нея сосове.
- Фрай шеф (*Friturier*) специализиран в приготвянето на пържени храни.
- Грил шеф (*Grillardin*) отговорен за всички храни, които изискват печене.
- Салатен шеф (*Garde manger*) Отговаря за приготвянето на студени ястия като салати и пастети.
- Главен сладкар (*Pâtissier*) за тестени изделия, сладкиши и десерти. Той може да бъде подпомаган от кухненския персонал, ако е необходимо. Той / тя създава собствени рецепти и ги предлага на главния готвач и на управителя на заведението, които при одобрение се включват в менюто
- Готвач по печенето (*Rotisseur*) отговорен за приготвянето на печени меса и подходящите сосове.
- Шеф-соте (*Saucier* или *Sauce chef*) често е най-уважаваната роля в бригадната система от станции, като докладва директно на главния готвач или заместник главния готвач. Той е отговорен за сотираните храни, но най-важната му роля е в създаването на сосове и заливки, които да допълват другите ястия.
- Шеф на зеленчуците (*Entremetier*) подготвя зеленчуците, супите, варивата и яйцата. По-големите предприятия могат да използват няколко готвача за работа на тази станция. За приготвянето на супи отговаря *potager*, а за приготвянето на зеленчукови ястия отговаря *legumier*.
- Ръководител смяна (*Chef de tournant*) включва се по необходимост във всички станции, вместо да има специална станция

Помощник в кухнята (*Commis*): е обичайно млад начинаещ в света на гастрономията. Той/тя участва в изработването на ястията под ръководството на главния готвач или втория готвач или секторния готвач. Една от основните задачи е да се подготвят предварително всички съставки, използвани за приготвяне на различни рецепти (белене и рязане на зеленчуци, гарниране, редуциране на сосове, разпределяне на ястия в чиниите и пр.).

¹⁰Взето от Йерархия в кухнята, като разлинчните готварски титли са обяснени от by Nathan Bamsey (публикувано на 04 Мау 2017)



3.1.1. Трудности при попълване на определени длъжности и личностни профили

За почти 80% от главните готвачи и мениджъри на ресторанти е трудно да се намерят попълнения за определени длъжности.

Според отговорите можем да уточним, че става въпрос за:

- Позиции, свързани с работата в кухнята. Ако се абстрахираме от трудността за наемане на кухненски помощници, най-трудни за попълване други позиции остават Първият и втория готвач, Шефът-сладкар и Секторния готвач. Някои от запитаните твърдят, че е трудно да се намерят образовани готвачи с добри готварски умения и гастрономически усет.
- Личности профили, дефинирани от характер и нагласи: Хора със страст към професията / многофункционални / пунктуални, точни, редовни, сериозни / Мотивирани / Гъвкави и ангажирани / Универсални / Отговорни / С добра обща култура, спазващи инструкциите, с желание за подобряване / адаптивни

Някои мениджъри заявяват също, че:

- имат затруднения да ангажират персонал по постоянен договор,
- има малко желаещи за стажанти

Също така трябва да отбележим, че няколко управителят твърдят, че имат трудности при наемане на сервитьори.

3.1.2. Заетост според работните длъжности

Хората, заети на определени работни позиции

Позиции	Брой на заетите	По-малко от една година във фирмата (в %)	Между 1 и 4 години във фирмата (в %)	Връзка между обучение и наемане на работа за начинаещи работници	Връзка между обучение и наемане на работа за опитни служители
Кухненски помощници	106 000	34	30	--	--
Готвачи	222 000	24	30	++	++
Главни готвачи	28 000	13	26	++	++
Сервитьори	234 000	39	36	--	-
Ръководители на хотели, барове и ресторанти	164 000	-	-	-	--
Мениджъри в хотели и ресторанти	50 000	11	30	-	-

Източник: Insee, Employment Survey 2009-2015, Calculation: Poïe emploi – Metropolitan France

Цифрите в удебелен шрифт отговарят на цифри, които са поне с 20% по-високи от средните.

3.1.3. Набиране на персонал за различните работни позиции

Разпределение на наскоро наетите служители (които са по-малко от 7 години в компанията)



Позиции	Разпределение според възрастта			Разпределение според квалификацията			Жени(в %)
	Младежи* (в %)	Средни по възраст (в %)	Над 50 (в%)	Без квалификация	Ниво 3 или 4 от ЕКР	Ниво 5 от ЕКР	
Кухненски помощници	42	45	13	42	48	9	59
Готвачи	38	50	12	25	68	6	28
Главни готвачи	19	72	9	14	77	10	17
Сервитьори	56	36	8	31	57	13	60
Ръководители на хотели, барове и ресторанти	14	62	24	25	51	23	37
Мениджъри в хотели и ресторанти	36	57	7	7	47	46	32

Източник: Insee, Employment Survey 2009-2015, Calculation: Pôle emploi – Metropolitan France

* Млад служител е работник, който е прекратил първоначалното си обучение преди по-малко от 10 години.

Цифрите в удебелен шрифт отговарят на цифри, които са поне 20% по-високи от средните.

3.2 Тенденции в кулинарното изкуство на национално ниво

Трудно е да се направи разграничение между трайни тенденции и временна мода. Можем да разграничим:

- Тенденции в работата, генерирани от търсене от страна на потребителите
 - Клиентите са все по-чувствителни към здравословните съображения, диетични изисквания, употреба на веганска храна, използването на пресни и местни продукти, използването на продукти произхождащи от дадена територия (по-автентични) или към производител.
 - Клиентите не искат да чакат. Много са нетърпеливи
 - Клиентите обръщат по-голямо внимание на цената
 - Те имат очаквания породени от гледане на кулинарни ТВ шоута. Търсят нови преживявания и харесват истории свързани с храната
 - Те използват социалните медии, за да научат и да коментират различните заведения/места за хранене: много готвачи или мениджъри не се чувстват удобно да реагират на отрицателна обратна връзка (някои са особено чувствителни към това). Те не са свикнали да управляват своя електронен имидж.
 - Какво клиентите могат да кажат или покажат за храната или преживяването е по-важно от това, което ядат, и ако могат да го споделят с други хора веднага, толкова по-добре (но това поведение има по-голямо въздействие върху управлението и обслужването, отколкото върху работата в кухнята).



- Тенденции в работата, генерирани от околната среда (законодателна, икономическа ...)
 - Готвачът трябва да се адаптира към законодателството и нуждите на клиентите по отношение на въпроси свързани с алергиите. Това създава необходимост от по-голяма гъвкавост.
 - Глобализацията, разпространението на продукти и изображения и мобилността на готвачите увеличават влиянието и включването на различни традиции и тенденции свързани с храненето.
 - Повечето хора нямат финансова възможност да живеят близо до работата си, така че трябва да обядват навън. Ресторантите трябва да адаптират своето предлагане (евтина, бърза, здравословна храна). Тази тенденция също така генерират нови професионални направления (доставка на храна с камиони и каравани, доставка по работните места и пр.), които стават конкуренти на традиционните ресторанти.
 - Употребата на ИКТ става все по-широк и на различни нива, за управление на връзките с клиентите (резервация, информация за клиенти, приемане на поръчки...)
 - Налице е нарастващ риск при взаимоотношенията с клиентите (и отношенията между служителите) с възможности за конфликти и опасност от задействане на юридически процедури.
 - Налице е тенденция към намаляване готварските дейности, заменени от процедури за сглобяване на заготовки, които протичат по предварително определени протоколи. Тази тенденция се промоцира особено много от франчайзите.
- Тенденции в работата, предизвикани от изисквания към главния готвач. Повечето от тези тенденции са предизвикани от авангардни и творчески настроени готвачи, които имат добри комуникативни умения и способности за разказване на истории свързани с храната. Молекулярната кухня, която беше много популярна преди няколко години, изглежда намалява влиянието си.
- Тенденции към увеличаване на обхвата на професията (срв. 3.3)

3.3 Добавяне на нови професии

Повечето от новите професии са маргинални и всъщност не са свързани с основната работа на главния готвач, тъй като те разчитат предимно на личностни и социални умения като комуникативност и креативност (а не на основните умения на готвача, които не е необходимо да преразглеждаме за тази цел). По този начин те не трябва да оказват влияние върху съществуващата учебна програма за готвачи. Обучението, необходимо за адаптиране към новите професии, може да бъде предоставено посредством специализирани кратки модули, част от които вече се предлагат в някои училища.

4. Предизвикателства пред Обучението базирано върху работа и УЦЖ.

Като част от процеса на хармонизиране на учебните програми за висше образование в Европа, националната рамка за степените на висшето образование е структурирана около три нива: бакалавърска степен, магистърска степен и докторска степен. Всички те са достъпни по пътя на ученето през целия живот и чрез обучение съчетано с работа.

4.1 Висше образование, ЕКР Ниво 5

Едно ниво преди бакалавър, е дипломата за висше образование (ниво 5 на ЕКР) определена от Министерството на образованието, а именно: сертификат за напреднали технически умения (BTS) в областта на хотелиерството и ресторантьорството. Подобно на други сертификати, тя може да бъде подготвена по четирите различни пътя за обучение (съответстващи на четири различни правни статуса):

- Във формалното обучение (статут на ученик)
- По договор за стаж (статут на стажант)



- След схема за непрекъснато обучение (статут на обучаем)
- По договор за професионална квалификация (статут на служител-работник)

Тази диплома може да бъде получена и при подаване на индивидуална молба, или чрез валидиране на предишен професионален опит.

Въпреки че целта на BTS е незабавното започване на работа, все пак е възможно да се продължи обучението, по-специално към професионална бакалавърска степен.

4.2 Висше образование, ЕКР ниво 6

Професионалната бакалавърска степен е национална квалификация, издадена от университет. Тя е отворена за хора със средно образование, но също така и за тези, които са получили следдипломна квалификация, например BTS. Той изисква два семестъра на обучение (една година) и съчетава теоретично и практическо обучение, изучаване на методи и инструменти за работа, стаж на съответна работна позиция от 12 до 16 седмици и завършване на проект под наблюдение на научен ръководител. Професионалната бакалавърска степен е създадена, за да позволи на бъдещите служители директно да навлязат в професията. Тя отговаря на опита на Европейският съюз свързан с предоставянето на специалности, които отразяват изискванията на пазара на труда в Европа и на необходимостта от нови квалификационни степени между техническите и управленските/инженерни такива.

В кулинарния сектор:

- професионална бакалавърска степен, наречена "Кулинарни изкуства и ресторантьорство", се предлага от университетите в Cergy-Pontoise, Реюнион, Bretagne Occidentale (Брест), Анже и от CNAM.
- Училището Ferrandi подготвя и предоставя Бакалавърска степен по Кулинарни Изкуства и Предприемачество с две специалности (готварство или сладкарство). Това е единственото френско училище в областта на хотелиерския и ресторантьорския сектор, което предлага държавно одобрени бакалаври.

Институтът Paul Bocuse подготвя и издава сертификат за ниво 6 „Мениджър по готварство и кетъринг“, вписан във френската база данни за сертификати.

В близки на готварството области, има професионална бакалавърска степен, наречена DRACI (Развитие и изследвания в индустриалното кулинарно изкуство), предоставена от Университета Рен 1.

4.3 Висше образование, ЕКР ниво 7

Магистърската степен изисква придобиване на 120 признати кредита, разпределени в 4 семестъра. Тя е отворена за хора с бакалавърска степен или чрез акредитация на професионален опит. Съдържанието на курса включва теоретични, методологически и приложни елементи и, когато е необходимо, един или повече стажове. Тя включва и започване на изследвания и по-специално завършване на дисертация или друг оригинален изследователски труд. Магистърската степен осигурява достъп до висококвалифицирани работни места за хора с петгодишно образование след средното образование или достъп до по-нататъшно обучение.

Институтът Paul Bocuse подготвя магистърска степен по Кулинарен мениджмънт и иновации, в партньорство с университета Хага Хелия във Финландия. Обучението продължава 18 месеца. Курсовете се провеждат на английски език. Предварително изискване е притежаването на еквивалент на професионална бакалавърска степен в сектора на хотелиерството. Професиите, които се целят с тази степен са фирмен мениджър и предприемач, творчески директор, изследовател, мениджър иновации и разработки и пр.



5. Държавно участие и участие на други заинтересовани лица

5.1 Ролята на стратегическите органи и институциите за ПОО

5.1.1 Ролята на стратегическите органи за ПОО

Има два вида стратегически органи, които имат различни роли:

- национални държавни органи, представени в кулинарния сектор от Министерството на образованието, което е отговорно за изработването на дипломи и е също сертифициращ орган, и Министерство на труда, което отговаря за съдържанието и сертифицирането на професионалното звание готвач.
- Регионалните органи, които отговарят за стажа и обучението на безработни. Да се има предвид, че с новата реформа регионите вече няма да регулират откриването на Центрове за професионално обучение: всяка образователна организация/институция ще може да отвори такъв център. Тези центрове няма да бъдат субсидирани от Регионалните органи, но ще получават парична сума за всеки подписан договор за стаж/обучение. Професионалните и браншови организации ще трябва да определят разходите за всяка диплома или сертификат, които ще се прилагат в цяла Франция.

Дипломите за професионално образование и обучение, които се предоставят от Министерството на образованието, непрекъснато се развиват с цел адаптиране на тяхното съдържание към технологичните промени и условията на заетост.

5.1.2 Ролята на институциите по ПОО

Те подготвят кандидати за получаване на диплома или сертификат. Те трябва да следват референтната рамка за компетентност. Те трябва да бъдат акредитирани като организации за обучение снабдени с необходимото оборудване и квалифицирани обучители, за да могат да кандидатстват за финансиране по съответните учебни пътеки. Някои от тях също са акредитирани да извършват продължително оценяване.

Те могат да бъдат финансирани

- от Държавата, когато подготвят ученици/студенти
- от Региона, когато подготвят безработни или стажанти
- от Компаниите, когато подготвят служителите си

Обучаемите, които не са студенти, се избират от компаниите (за стаж или договор за професионализация) или се изпращат от препоръчители, които могат да бъдат по-специално представители на Агенцията по заетостта или Missions Locales (местни организации с нестопанска цел) (за лица под 26 години).

5.2 Ролята на социалните партньори и други заинтересовани страни

5.2.1 Роля в разработването на квалификациите

Професионалните дипломи, предоставени от Министерството на образованието, се създават, изменят или отменят след допитване до професионалните консултативни комитети на съответните сектори. Тези експертни професионални комисии са органи под ръководството на министъра включващи четири групи представители на: работодатели, служители, държавни органи и експерти. Те формулират становища относно създаването, актуализирането или премахването на професионалните дипломи от CAP (ниво 3) до BTS (ниво 5). Те решават въпроси свързани с:

- необходимостта от дипломи с оглед развитието на професиите;
- съдържанието на професионалните дипломи;
- мястото на националните дипломи за образование в рамките на професионалната сертификационна рамка



Туризм, Хотелиерство и Кетъринг е един от 14-те професионални консултативни комитета. Както и останалите, в нея членуват 40 членове от четири колеги: работодатели, служители, държавни органи и експерти. Председателството и заместник-председателството се провеждат последователно от представители на работодателите и представители на служителите. Те са

- Работодатели: Професионална конфедерация на независимите хотелиери (CPIN), Национална федерация на френските туристически бюра, Съюз на заведенията за бързо хранене, Национален съюз на туристическите агенции, Професионален съюз на съвкупната кетъринг индустрия, Национален съюз на тематичното и комерсиално ресторантьорство, Търговски индустриален съюз на хотелиерския сектор (UMIH), Национален съюз на туризма и асоциациите за дейности на открито
- Основни синдикати на служителите (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, Френската конфедерация на мениджърите)
- Държавни органи: Асоциация на френските региони, Център за изследвания и проучвания на квалификациите, Главен инспекторат по националното образование, Министерство на екологията, устойчивото развитие и енергетиката, Министерство на висшето образование и научните изследвания, Министерство на труда, Национален информационен орган по образованието и професиите
- Експерти и квалифицирани лица от: Асамблеята на френските търговско-промишлени палати, Постоянното събрание на занаятчийските камари, Федерацията на родителските съвети, Федерацията на родителите на студентите в държавните училища, различни учителски съюзи.

5.2.2 Роля в процеса на сертифициране

Националната комисия за професионално сертифициране е междуведомствена, междупрофесионална и междуинституционална организация, създадена през 2002 г. Тя е под ръководството на министъра, отговорен за професионалното обучение. Тя се състои от шестнадесет представители на министерствата, десет социални партньори, трима избрани представители на камари, трима избрани регионални представители и дванадесет квалифицирани лица и експерти.

Тя има няколко мисии:

- Идентифициране на предлагането на професионални квалификации чрез управление на националната база данни за професионални квалификации (RNCP),
- Обработка на заявления за регистрация и актуализиране на националната база данни,
- Осигуряване на подновяване и адаптиране на дипломи и сертификати, наблюдение на квалификацията и организацията на работа,
- Отправяне на препоръки на вниманието на институциите, предоставящи професионални сертификати или сертификати за квалификация.

5.3 Продължаващата реформа

5.3.1 Реформиране на началното образование и обучение

Реформата на началното професионално образование и обучение (ПОО) започна през май 2018 г. Според националните статистически данни 35% от учениците от горната степен на средното образование включени в професионални гимназии, са все още безработни седем месеца след дипломирането си. Процентът на заетост на учениците в ПОО се различава значително, в зависимост от вида на избраната програма и постигната професионална квалификация, от 16% за тези, които са постигнали CAP в областта на търговията и продажбите до 60% за тези с професионална специализирана степен в сектора на хотелиерството / кетъринга или в фризьорството и разкрасителните процедури. Целта на реформата е да се подобри търсенето и предлагането на умения и да се увеличи престижът



на ПОО като път към високи професионални постижения, като се облекчи преходът към намиране и започване на работа. По-специално реформата планира:

- да се намали броят на студентите, които се записват в области, в които предлагането е по-голямо от търсенето (като администрация) и да се предложат повече места в програмите за професионално образование и обучение, които да дадат подготовка за търсените на пазара професии
- да има по-силно ангажиране от страна на социалните партньори при оформяне на съдържанието на учебните програми за ПОО в отговор на променящия се характер на професиите,
- да се съберат заедно средни и висши учебни заведения, изследователски институти и компании,
- да се разширят възможностите за стаж във всички професионални гимназии, които редуват периоди на обучение в класната стая с обучение в реална работна среда.

5.3.2 Реформирането на ученето през целия живот

Ученето през целия живот се регламентира със закона “Свобода за избор на професионално бъдеще”, приет през септември 2018 г. Той има за цел да опрости финансирането и структурата на УЦЖ, да увеличи отговорността на участниците, да стимулира инвестициите от страна на компаниите в процесите по подобряване на компетенциите, да привлече повече професионални и браншови организации в процеса. Това се осъществява на практика чрез развитието на професионалните стажове, чрез намаляване на броя на средствата за обучение до 11 оператора за компетентност (те вече няма да събират фирмените вноски, които ще бъдат събирани от съществуващия колекторен орган, чрез създаването на отделна организация France Competence като национален регулаторен и финансов орган за професионално обучение и стаж).

6. Ключови въпроси според експертите в страната

6.1 Силни страни

Предлаганото начално образование е богато и глобално адаптирано към нуждите на професията по отношение на основни умения на главния готвач. Притежателите на различните сертификати нямат трудности при намирането на работа.

Съществува добро предлагане на възможности за учене през целия живот, подкрепени от правни и финансови средства.

Кулинарният сектор се явява важен генератор на работни позиции, които стават все по-диверсифицирани, в различни контексти и с възможности за професионално развитие, дори ако това не винаги е възможно в рамките на една и съща компания. През 2016 г. в ресторантьорството са заети повече от 750 000 служители. Между 2005 и 2017 г. броят на работните места в ресторантьорството и кетъринга се е увеличил с 34%. От 2017 г. до 2022 г. се прогнозира необходимост от още 308 000 работни места, които да компенсират 171 000 пенсионирани служители и 137 000 новосъздадени позиции (Източник: Rôle emploi).

6.2 Слаби страни

Съдържанието на съществуващите квалификации може да бъде модернизирано и да отдаде по-голямо значение на местните и сезонните продукти както и да включи използването на новите техники и технологии.

Необходимо е да се развият основни личностни умения на кандидатите (любезност, хигиена, точност ...) преди да започване на работа.

Мениджърите на ресторанти не използват потенциала на средствата за учене през целия живот, за да развият уменията на своите служители: тъй като не са наясно с възможностите, защото е трудно да се компенсира временното отсъствие на служител, защото те не са убедени от ползата от предлаганите курсове, които не винаги са адаптирани към сектора



на хотелиерството. Също така те не са свикнали с външно обучение. Това е особено вярно за малките фирми.

Повечето компании се сблъскват с трудности при управлението на човешките ресурси: набиране, интегриране на нови служители, текучество на персонала ... Необходимо е да се повишат компетенциите на управителите на кухните и ресторантите. Налице е предлагане на обучителни възможности, които могат да бъдат разширени и допълнени, но които не са достатъчно популярни. Могат да се предвидят и други форми на обучение.

Новото поколение е все по-взискателно по отношение на трудовата натовареност, графика на работа, почивните дни и празниците. То ценят самостоятелността. Все по-трудно е да се наемат и задържат служители.

Всички участници, включително младите хора, трябва да придобият дигитални компетенции свързани с вътрешнофирмената организация и връзките с обществеността

7. на резултатите и заключения

Предлагането на ПОО през целия живот би могло да се разшири по съдържание и да се адаптира към условията на средата. Главните готвачите и бъдещите готвачи трябва да имат достъп до различни специализирани модули. Не всички ключови модули касаят основни готварски умения, с изключение на използването на техники и технологии, но се отнасят още към управление на човешките ресурси, управлението на ресторанта и използването на цифрови и дигитални медии. Те (готвачите) биха искали да могат да придобият съответните умения на работното място, но не са възприемчиви към средствата на електронното обучение. Управлението на човешките ресурси, адаптирано към ресторантите, е от особено значение, тъй като спомага за посрещането на много нужди на професията: по-добро набиране, задържане на персонала, организиране на графици, изслушване на нуждите на служителите, управление на възможни конфликти, включване на персонала в процес на вземане на решения, осмисляне на задачите (способност да се обясни как и защо), управление на различията между персонала, предаване на ценности и ноу-хау, създаване на приятелска атмосфера, улесняване на неформалното обучение на работното място, мотивиране на персонала... Добрите комуникационните умения са важни не само при обслужване на клиентите, но и за работа със служителите и потенциалните служители. Имиджът на ресторанта трябва да бъде добре планиран и поддържан.

Тъй като не всичко може да бъде включено в учебната програма, е необходимо бъдещият готвач да бъде снабден с три основни компетенции, които ще им позволят развитие за напред: способност за адаптиране, умение за учене, творчество. Те ще им дадат ключовете за търсене и разработване на нови дейности, нови тенденции и за професионална развитие.

Развитието на дигиталната култура е необходимо за управление на социалните мрежи (предоставяне на съдържание, обработка и анализ на коментари...) и специализиран софтуер за кухнята или за компанията (резервация, управление на доставките...).

Основни умения, които преди бяха периферни за професията на готвачите, придобиват все по-голямо значение: артистични умения, познания по диетология, обща култура и познание за продуктите (както местни, така и от чужд произход, тъй като и двете са включени в актуалните готварски тенденции).



Препратки:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ИТАЛИЯ



Съдържание:

1. Въведение	80
1.1 Няколко думи за националната система за ПОО	80
2. Изискуеми умения за главен готвач / шеф	81
2.1 Предлагано обучение	81
2.2 Компетенции и нужди от обучение според работодателите	87
2.3. Заключение: обучение на специфични умения или обучение за цялостна работна позиция	89
3. Професии в кулинарното изкуство	90
3.1. Професии в кулинарните изкуства и професионални стандарти	90
3.2. Тенденции в кулинарното изкуство на национално ниво	92
3.3. Добавяне на нови професии	93
4. 4. Предизвикателства пред обучението базирано върху работата и УЦЖ	93
5. Участие на правителството и групите на други заинтересовани страни	95
5.1. Ролята на правителството и институциите за ПОО	95
5.2. Ролята на социалните партньори и другите заинтересовани страни	95
6. Ключови въпроси според експертите в отделните страни	96
6.1 Силни страни	96
6.2 Слаби страни	96
7. Обобщение на резултатите и заключения	96
Препратки:	97



1. Въведение

Хранителният сектор е един от най-важните в Италия, с приблизително 385 000 заети лица, общ оборот от над 135 милиарда евро и износ от над 37 милиарда евро.

След няколко години на икономическа криза, хранителният сектор в Италия отново започна да расте след 2014 г., главно благодарение на намаляването на цените на енергийните източници и суровините.

Производителите на храни в Италия са в общия случай малки фирми, които се сблъскват с трудности при разрастване на международно равнище.

Производството, обработката и продажбата на хранителни продукти остават много фрагментирани в Италия, с много висока конкуренция и ниски нива на печалба.

Италия е сред държавите-членки на ЕС, където производството все още представлява значителен дял от икономиката на страната, особено в северните и централни части. Силно разпокъсаната производствена структура на Италия в сравнение с другите водещи държави-членки е характерна за всеки регион, и особено за южната част на страната. Данните за образованието, заетостта и безработицата, както и проучванията на уменията и компетенциите, проведено от ОИСР показват, че Италия е изправена пред двойното предизвикателство на пазара на труда, който в южните региони не може да поеме напълно наличните човешки ресурси и несъответствията в уменията поради недобър избор на професионално образование, което не дава възможност на хората да намерят работа. Ниската възвръщаемост на образованието и обучението не насърчава хората да актуализират и надграждат своите умения, въпреки че това е важно за предприятията, за да могат те да иновират производството и процесите, да бъдат конкурентоспособни и да създават нови работни места.

Разбирането на взаимодействието между икономика, пазар на труда, образование и обучение, е една от важните предпоставки за разработване на ефективна стратегия и политика в отговор на гореспоменатите предизвикателства. За да се идентифицират потенциалните области на растеж, да се определят видовете и нивата на квалификация, необходимите умения и компетенции, да се осигури образование и обучение, което да съответства на нуждите на пазара на труда, е необходимо сътрудничество между секторите на образованието и обучението и заетостта, социалните партньори и организациите от третичния сектор. Това е важно, за да се гарантира, че професионалното образование и обучение (ПОО) дава на хората възможност да придобият комбинация от умения, които съчетават теория и практика, позволявайки им да изпълняват определена професия, но също така им предоставя възможност за растеж, както и за връщане към образованието и обучението, за да могат да надграждат и допълват своите умения. Необходими са структури за сътрудничество и подпомагане, за да се даде възможност на малките и микропредприятия да участват в обучението.

Пълната Агро-хранителна Верига се състои от 3 части:

- 1) Суровини / селскостопански продукти
- 2) Обработка на продукта
- 3) Дистрибуция - продажби / ресторанти

1.1 Няколко думи за националната система за ПОО

Подготовката за работа в хранителния сектор и съответните професионални профили са част от системата на ПОО както на национално, така и на регионално ниво.

Образователната пътека за профил готвач, започва със средното училище чрез придобиване на диплома в професионално училище профилирано за Услуги свързани с храната, виното и хотелското обслужване (т.нар. Училище за хотелиерство). Училището продължава три години, към които може да се добави двугодишен след квалификационен



период. След изтичане на трите години обучаемият може да избере: дали да придобие квалификация „Работник в кетъринг и кухня“ и да стане чирак или помощник-готвач, или да продължи двугодишния период, като получи диплома за експерт в кетъринга и кухнята.

След завършване на училище има възможност за включване в различни курсове за актуализиране на знанията и компетенциите. Такива курсове могат да се предоставят на регионално ниво, да бъдат частни или финансирани и да водят до квалификационни равнища ЕКР3 и ЕКР4.

Също така, образователните пътеки по IFTS (висше техническо обучение и образование, бел.пр.) съответстващи на профила Готвач, се признават на държавно ниво и водят до квалификация по EQF4.

От друга страна, образователните пътеки по ITS (Висш технически институт, бел. пр.), водещи до квалификация по ЕКР5, не отговарят точно на дискутирания профил (на готвача), тъй като те са по-фокусирани върху технологиите и маркетинга на всеки етап от хранителната верига. Досега поне няма проектирани ITS пътеки фокусирани върху кулинарията и гастрономията.

На ниво висше образование, квалификацията по EQF7 се извършва в университет след придобиване на университетска степен.

2. Изискуеми умения за главен готвач / шеф

2.1 Предлагано обучение

По настоящем, 01/01/2018, профилът на готвача и на главния готвач обхваща следните професионални области:

Планиране и производство на храна

Предвидените квалификации в тази област са осем:

1. *Оператор на селскостопански хранителни продукти - EQF3*

Хранителният оператор е в състояние да управлява различните фази на процеса на производство на хранителни продукти, като използва машини и инструменти съответстващи на специфичните области и цикли на преработка.

2. *Оператор „месо преработка“ - EQF4*

Операторът на месо е в състояние да преработва месо и месни разфасовки и да произвежда месни продукти, като използва специфични инструменти и оборудване, подходящо подбрани според вида месо, продукта и преработката

3. *Оператор „обработка на млечни продукти“ - EQF4*

Операторът на млечните продукти е в състояние да произвежда пресни и ферментирани млечни продукти, като използва специфични методи и технологии в различните етапи на преработка.

4. *Оператор на хлебни и сладкарски изделия - EQF4*

Операторът на хлебни и сладкарски изделия е в състояние да реализира продукти от пресни макаронени, хлебни изделия и печива, като работи през различните етапи на производствения процес, както промишлени, така и занаятчийски, със специфични методи и технологии.

5. *Оператор на винопроизводството - EQF4*

Винопроизводителят е в състояние да проследи превръщането на гроздето във винени продукти, като използва специфични методи и технологии в различните етапи на преработка.

6. *Дизайнер на храни - EQF6*



Дизайнерът на храни е в състояние да отговори на нуждите и изискванията на пазара чрез създаване на нови или модифициране на съществуващи хранителни комбинации, използвайки технологично инженерство и иновации.

7. *Експерт по качеството на хранителните продукти - EQF6*

Експертът по в качеството на хранителните продукти е в състояние да провери протичането и управлението на качеството на процеса на производство на хранителни продукти в съответствие със съществуващата законова рамка.

8. *Експерт по проследяване на храните - EQF5*

Експертът по проследяване в агро-хранителния сектор е в състояние да възстанови пътя на индивидуалния и материален агро-хранителен продукт, през фазите на производство, преработка и разпространение чрез документираните сведения относно материалните потоци и операторите по веригата на производство.

Производство и дистрибуция на храна.

Квалификациите, предвидени в тази област, са пет:

1. *Оператор „дистрибуция на храни и напитки“ - EQF4*

Операторът по „дистрибуция на храни и напитки“ е в състояние да осигури и организира разпространението на вина и ястия, като използва оборудване и техники на обслужването според вида на менюто, структурата и събитието както и да подготви залата за кетъринг.

2. *Оператор „производство на сладкарски изделия“ - EQF4*

Операторът на сладкарски изделия е в състояние да проектира и внедрява традиционни и иновативни рецепти за сладкиши и сладолед, използвайки специфични методи и технологии за преработка, месене и печене на сладкарски изделия и тяхното креативно поднасяне и презентиране.

3. *Оператор „производство на храна“ - EQF4*

Операторът на производството на храна е в състояние да проектира и внедри рецепти и менюта за различни кулинарни специалитети, да подобри имиджа на представения кулинарния продукт, и да гарантира стандартите за качество и вкус, използвайки иновативни технологии за обработка и съхранение на храни.

4. *Оператор на ресторанта - EQF3*

Операторът на ресторанта е в състояние да подготви и разпространи - по предварително установени методи и указания - храна и напитки, като се включва на всички етапи от процеса на доставка и обслужване.

5. *Експерт по обслужване и кетъринг - EQF5*

Експертът по обслужване и кетъринг е в състояние да управлява потоците на разпространение на ястия и напитки, да планира събития чрез избор на подходящи методи за предоставяне на услугите, да проектира разположението и дизайна на банкетните площи, да извършва дейности и услуги свързани с грижата и удовлетвореността на клиентите.

Продължителността по отношение на броя часове варира в зависимост от характеристиките на обучаемите и целите на обучението:

- 600 часа (30% до 40% учене на работното място) за обучаеми с предишен трудов стаж, който не е свързан или несъвместими с учебния профил
- 500 часа (30% до 40% учене на работното място) за обучаеми с предишен трудов стаж, който не е свързан или не е съгласуван с дипломата за образование / обучение, съответстваща на съдържанието на Пътека 3)
- 300 часа (20% до 40% учене на работното място) за обучаеми с предишен трудов опит, който съответства и е съгласуван със съдържанието на Учебната пътека



- 240 часа (не е предвидено обучение на работното място) за обучаеми, които вече са на пазара на труда и които имат предишен трудов стаж съответстващ на съдържанието на Учебния профил

Програми за висше техническо обучение и образование (IFTS)

Програмите за висше техническо обучение и образование са на разположение в 20 области на специализация на национално ниво. Обикновено те продължават около 1 година (800-1200 часа). Включен е задължителен стаж, който представлява 30% от общото натоварване. Най-малко 50% от преподавателите трябва да идват от реалния бизнес или да са практикували професията в тази област. Пътеките на IFTS, съгласувани с разглеждания профил, са две:

1. Техник на производството и популяризирането на местни храни и вино на дестинацията (Tecnico della produzione e promozione delle tipicità enogastronomiche e del territorio)

Техникът на производството и популяризирането на местни храни и вино на дестинацията е в състояние да насърчава възможностите за бизнес в ресторантския сектор, съчетавайки културата, свързана с местната хранителна и винарска традиция, с възможността да информира клиента за туристическите атракции, културните събития и развлекателни дейности, предлагани в дестинацията като насърчава и планира маркетингови и търговски дейности в областта на кетъринга, координира и планира кетъринг услуги, определя стандартите за качество на кулинарното предлагане и се грижи за имиджа на ресторанта, от гледна точка на ефективност, спазване на стандарти за качество от страна на организацията, дизайн на пространствата, анализ на стратегическите цели и конкуренцията, планиране и представяне на менюта и примерни техники за приготвяне на ястия на базата на критерии за ефективност на продажбите, с прилагане на подходящи техники по посрещане и обслужване на гостите и презентиране на хранителните продукти и напитки.

Тази пътека е достъпна за студенти с диплома за средно специално образование (предимно от хотелиерски, ресторантьорски или хранително-вкусови училища). Достъпът е разрешен и за тези, които са допуснати до петата година от средното училище и до тези с професионална диплома, получена след четвърта година от ПОО.

Лицата без диплома могат също получат достъп, след предварителна оценка на уменията, придобити в предишни образователни, обучителни и работни пътеки.

Продължителност: 800 часа

Стаж: 320 часа

ЕКР 4

2. Агро-хранителен експерт „Произведено в Италия“ : верига за доставки, валоризация и износ

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

Експерт по селскостопански хранителни продукти „произведено в Италия“: веригата на доставки, валоризация и износ е профилът, който може да придаде стойност на подходящите продукти, които се свързват с дадена територия/пазар като това по-специално са нишови продукти, изискващи мултидисциплинарни умения за тяхното производство и маркетинг. Този експерт познава селскостопанския хранителен сектор в детайли и е в състояние да подбере подходящи суровини, надеждни и удобни доставчици, да управлява различните системи за сертификация в агро-хранителния сектор, както и да даде експертно мнение по законодателството в областта на здравето и хигиената на храните. Също така е в състояние да изготви подходящи маркетингови планове и да адаптира предлагането към нуждите на международния пазар.

Тази образователна пътека е достъпна за лица с диплома за Средно специално образование (предимно от туристически, хотелиерски, ресторантьорски или селскостопански училища).



Достъпът е разрешен и за тези, които са допуснати до петата година от средното училище, както и за тези с професионална диплома, получена след четвърта година от професионалното образование и обучение.

Лицата без диплома могат също да имат достъп, след предварителна оценка на уменията, придобити в предишни образователни, обучителни и работни пътеки. Продължителност: 800 часа

Стаж: 320 часа

ЕКР4

Магистърска степен 1во ниво – EQF7

Laurea in ScienzeGastronomiche – Парма

Дипломата по Кулинарни/гастрономически науки цели придобиването на знания свързани с храните и местата на тяхното производство. Обучението по гастрономически науки, в допълнение към основните познания за научните, техническите и хранителните аспекти на храната, отдава голямо значение на "културата" на храната, в нейните исторически, антропологически, психологически и икономически аспекти.

Курсът е планиран за три години; Това време включва лекции, практически упражнения, стажове и фирмени стажове за общо 180 ETS.

Scienze dell'Alimentazione e Gastronomia - Рома Сан Рафаеле

Програмата по Хранителна наука и гастрономия, клас L26, има за цел да обучи квалифицирани професионалисти, които могат да боравят с агро-хранителни, хранителни и гастрономически техники и технологии. Конкретните цели на обучението по този профил са формулирани и поставени в четири дисциплинарни области:

Област „Фундаментални дисциплини“, която ще запознае студента с основните понятия като: свойства на материалите, характеристики на растителните и животинските организми, молекулярният състав на храните, техните химико-физични свойства и пр.

Област „Наука за храните и технологиите“, която ще осигури на студентите знания необходими за анализа на суровините, за промишлените процеси на преработка и за процесите, които гарантират съхранението и разпространението на храни в условията на хигиенна безопасност, с особено внимание към запазване на техните вкусови качества и хранителна стойност.

Област „Икономическите и правни дисциплини“, която ще запознае студентите с основните икономически, търговски и маркетингови теории.

Област „Гастрономическите науки“, която ще даде на студентите необходимите знания за решаване на проблемите на гастрономията чрез интердисциплинарен, историко-географски и социално-антропологичен подход, насочен към дефиниране на храната като културен елемент в човешкия живот и по-специално в различни етнически групи.

Laurea in Scienze Gastronomiche Mediterranee (SGM) – Federico II Неапол

Целта на курса е да произведе дипломирани професионалисти в областта на гастрономически науки, като се започне от гастрономическите аспекти на храната, и се стигне до производствените процеси, свързани с териториалните особености (по-специално Средиземноморието), с хранителните технологии, както традиционни, така и модерни такива, към историята и културата на храните, сигурността и безопасността на храните, предприемачеството и управлението на компании и големи групи, работещи в сферата на храненето и популяризирането на италианското наследство.

Международно ниво

Най-добрият пример за обучение на международно ниво в областта на готварството и гостоприемството в Италия е Международното Училище за Италианска кухня ALMA.



Училището ALMA е частна организация и действа като международен Център за висше образование и обучение на италиански специалисти по готварство.

ALMA е най-авторитетният учебен център за гостоприемство, вино и храна.

Удобно разположен в сърцето на Долината на храните, на 10 километра от Парма (обявен от ЮНЕСКО за „креативен град на гастрономията“), ALMA всеки ден обучава професионалистите в областта на ресторантьорството и кетъринга. От 2004 г. ALMA преследва тази цел в уникалния дворец Колорно.

Курсове на ALMA

- ICP - нова италианска кулинарна програма
- IMPP - италианска програма за модерни сладкарски изделия
- Програми, съобразени с конкретните нужди
- Курсове в чужбина
- Съвместни програми между ALMA и партньорските училища
- Курс по италианска кухня за напреднали
- Курс за техники за готвене
- Курс за основни техники в сладкарството
- Сладкарски курс за напреднали
- Курс по съвременно хлебопроизводство
- Курс по управление на ресторанти, барове и сомелиери за напреднали
- Мастер-сомелиер ALMA-AIS
- Курс за мениджър „Храни и напитки“

ICP – нова италианска кулинарна програма

Сред този каталог, новата италианска кулинарна програма ICP (I и II блок) е акредитирана от регионалните власти на Емилия Романа. След завършване на програмата се издава сертификат за "Operatoreallaproduzionepasti – ниво ЕКР 4"

Новата италианска кулинарна програма, организирана в две образователни единици, позволява придобиване на професионална степен „майстор-готвач на италианската кухня“.

Италианската кулинарна програма е дългосрочен или едногодишен курс: започвайки от основни дисциплини до курсове за напреднали и предлага пълно и професионално обучение в областта на италианската кухня.

Това е майсторски курс по италианска кухня, предназначен за чуждестранни студенти: възможност за получаване на автентично преживяване от първа ръка с италианската кухня и изучаване на най-добрите съвременни техники с инструктори-готвачи на ALMA, работа с качествени суровини по време на работните сесии и срещи с най-прочутите италиански майстори готвачи, запознаване с и дегустиране на типични местни продукти по време на учебните пътувания и посещения на производители от Долината на Храните в Италия.

СТРУКТУРА НА ПРОГРАМАТА

РАЗДЕЛ I – ЗАПОЗНАВАНЕ С ОСНОВИТЕ

Продължителност: 3 месеца и половина

Програмите започват с основна подготовка, съчетавайки учебни занятия в помещенията на ALMA и екскурзии из Италия, за първоначален досег до италианската храна и кулинарните техники. Не се изисква предишен опит в света на кетъринга. Раздел I завършва с крайна оценка на всеки курсист, за да провери придобитите знания и умения.



В края на Раздел I ще Ви бъде издаден Сертификат за участие "Основи на италианската кухня - продукти и техники" и Сертификат за умения.

РАЗДЕЛ II – НИВО ЗА НАПРЕДНАЛИ

Продължителност: 4 месеца обучение и настаняване в помещенията на ALMA + до 4 месеца стаж в италиански ресторанти.

Курсът е предназначен да даде на международните студенти не само теоретична и практическа подготовка по съвременна италианска кухня, но и опит с италианския начин на живот като цяло. Комбинацията от италианска кулинарна култура, език, история, вино и учебни пътувания заедно с професионалното обучение в едни от най-добрите Италианските ресторанти са идеален начин за постигане на истински професионализъм в италианската кухня.

ФИНАЛЕН ИЗПИТ: 2 ДНИ

Дипломиране

Професионална диплома „Готвач на италианска кухня – ниво за напреднали“

Сертификат за професионална квалификация "Operatore alla Produzione Pasti – Ниво ЕКР 4"

Други подобни частни училища са: Accademia Italiana Chef и Scuola del Gambero Rosso

Пътища за УЦЖ и кариерно развитие

1. ESF2014-2020

Регионалната работна програма ESF2014-2020 определя 3 приоритетни оси на действие:

- увеличаване на интелектуалния капитал чрез инвестиционни политики на фирмите и публичната администрация;
- стимулиране на иновациите, диверсификацията и предприемаческия капацитет на производствената система като я ориентира към развиващи се и висококвалифицирани устойчиви сектори в сферата на обслужването;
- постигане на цели свързани със социалната кохезия, интеграция и качество на обществените услуги.

По места, в отделните региони се публикуват обяви за обществени поръчки, които позволяват да се финансират изцяло или частично обучението на служители, членове и/или собственици на фирми.

2. Междупрофесионални фондове

За обучение на своите служители, фирмите могат да изберат да се присъединят към един от националните междупрофесионални фондове за непрекъснато обучение, организации с характер на асоциации, насърчавани от външни организации - социални партньори.

Фондовете се захранват от допълнителната вноска за задължителна застраховка срещу принудителна безработица, която работодателите плащат на INPS (член 25 от Закон № 845/1978): при присъединяване към Фонда, компаниите имат възможност да възвърнат обратно 0,30% от направените вноски под формата на обучителни дейности за квалификация на служителите си, които да отговарят на техните корпоративни стратегии.

Anpral (Национална агенция за активна трудова политика) подкрепя Министерството на труда и социалните политики в неговата задача да управлява системата на продължаващото професионално обучение, включително и тази, която е финансирана от междупрофесионални фондове, за създаване на уеднаквена рамка на национално равнище



и да упражнява мониторинг на дейностите извършвани от междупрофесионални фондове за продължаващо обучение.

Обучението може да бъде осигурено чрез:

1. Индивидуални ваучери за обучение, които фирмата може да използва, за да регистрира своите служители за участие в обучителните курсове на няколко компании.
2. Avvisi di Sistema, финансиране на общи или тематични образователни дейности: по този начин присъединяващите се дружества могат да се включат в общи планове за обучение, управлявани от акредитирани органи за обучение. Такива инициативи обикновено имат национален характер.
3. Contoformazioneaziendale (само някои фондове), съставен от заделените ресурси за създаване на персонализирани планове за бизнес обучение, проектирани ad hoc въз основа на специфични нужди на компанията.

2.2 Компетенции и нужди от обучение според работодателите

Нашите фокус групи, в които участваха главно предприемачи, майстор-готвачи и работодатели, предоставиха интересна информация и наблюдения за уменията търсени от пазара на труда.

Никой не се фокусира върху техническите умения на главния готвач, но всички те подчертаха важността на личностните, социални и управленски умения, където главният готвачът играе ролята на координатор на Кухнята.

Личностните („софт“ или „меки“, бел.пр.) умения могат да бъдат определени като естествени компетенции и способности на индивида, които могат да бъдат приложени към различни сектори и използвани в различни работни контексти. Например способността да се отговори на критиката или да се приеме корекция по добър начин, с желание и стимул за подобрене: това е само част от най-търсените личностни умения. Друг такъв пример е способността за работа в екип или за спазване на крайни срокове: това не са незначителни умения и в силно конкурентната работна среда са бъдат много полезни.

По-долу са описани уменията, които се търсят от работодателите:

Комуникационни умения

Тук не става въпрос само за владене на речеви етикети, а и за способност за изслушване, водене на кореспонденция и грамотно писане, боравене с широк езиков речник, подходящ за контекста на работата.

Основни познания и добро владене на компютърни пакети

Почти всички работни места днес изискват персонал, който знае как да използва компютър.

Взаимоотношения с хора

Главният готвач винаги работи в екип. Възможността за избягване на проблеми и конфликти на работното място е важна характеристика за всяка работна среда.

Гъвкавост

Управлението на различни ситуации и адаптирането към промени не се отдава лесно на много служители, особено на работни места като ресторантите, характеризиращи се с висока динамика.

Любопитство и задълбочен подход.

Това развива критично мислене и генерирането на нови идеи.

Управление на времето

Организирането, планирането и разработката на проекта както и навременната доставка е необходимо условие за спецификата на работата в кухнята и ресторанта.

Умения за решаване на проблеми



Способността да се решават различните възникнали проблеми, решително и хладнокръвно е рядко срещана и високо ценена.

Възможност за оптимизиране на ресурсите

Ресторантът има високи разходи; служител, който е в състояние да извлече максимума от наличните ресурси и да намери добър начин за елиминиране на отпадъците, може значително да допринесе за постигане на стратегическите цели на компанията.

Силна работна етика

Желание да се гледа на работата като начин за постигане на цели и в отговор на различни предизвикателства. Работодателите, от друга страна, ценят амбициозните служители, които искат да вършат работата си безупречно.

Емпатия

Съчувствието, способността да се оценят и зачетат чувствата на другите е важна ценност приложима във всяка работна среда.

Работодателите също така търсят силна мотивация и страст, творчество, талант, точност и прецизност в работата, устойчивост към стрес и умора.

Ролята на **Зам. готвачът** (или на бригадния шеф): Това е професионална роля в хранително-вкусовата промишленост, като зам. готвачът е отговорен за подготовката на специфични области на кухнята (напр. месо, паста, риба и др.). Той докладва директно на главния готвач за работата си.

Той работи в организации и средства за настаняване и подслон, в които трябва да се готви в големи количества: ресторанти, хотели, ваканционни селища, круизни кораби и др.

Той си сътрудничи с главния готвач в създаването на менюто, рецептите и контрола по време на производство на кулинарната продукция. Във високо категорийните заведения, той трябва да подготвя и представя ястия с отлично качество.

Необходимите знания и умения включват, например: познания за приготвяне на готвена и сурова храна, различни техники за транжиране на месо, техники за почистване, филетиране, маринование на риба, приготвяне на различни видове месо, риба, зеленчуци, техники за почистване и рязане на зеленчуци, сладкарско изкуство, познания за правилното използване на билки и подправки.

Функциите по координация и надзор, които изпълнява главния готвач, заедно със специфичните му технически познания в подготовката и приготвянето на храната, са от съществено значение за синхронизацията и ефективността на работата в кухнята. Друго важно изискване за добрия майстор-готвач е да може да комуникира ефективно както с готвачите и асистентите, така и с мениджърите, и да бъде в състояние да запази спокойствие дори под натиск.

Сред отговорностите на зам. гл. готвач са и управлението на поръчките за храна и контрола по снабдяването с продукти и инвентар, проверка за презентирането и поднасянето на ястията, контрол за спазване на действащото законодателство в областта на хигиената и безопасността на храните.

Обобщение на компетенциите на зам. главния готвач:

- Подготовка на ястията, за които той е отговорен
- Контрол на разходите на приготвени ястия
- Ефективна и своевременна комуникация с гостите и удовлетворяване на техните нужди и запитвания
- Осигуряване на правилно съхранение и високо качество на суровите продукти
- Осигуряване на помощ на други отдели, ако е необходимо, и поддържане на добри работни отношения



- Докладване на рисковете и проблеми с хигиената, поддръжка на съоръженията и спазване на правилата за безопасност

- Поддържане на тесен контакт с управителното тяло и с рецепцията

Зам. главният готвач обикновено работи в определени часове като се налага да извършва редица дейности по координиране на екипа при голямо физическо и психическо напрежение. Това изисква добри организационни и социални умения.

Уменията на майстор-готвача или главния готвач са аналогични на описаните по-горе, към които трябва да се добави страст към готвенето и творчески подход, както и строга техническа подготовка и управленски умения. Всяко ястие е продукт на ръцете на главния готвач и неговия стремеж за създаване на нещо ново и изискано: нови съставки, нови техники за готвене, нови кулинарни тенденции, непрекъснати иновации и експерименти, нови комбинации от съставки, нови технологии за готвене дори и най-модерни методи за подготовка на суровините.

Главният готвач трябва да познава добре техниката на съхранение на суровините и кулинарните продукти, да притежава богати умения в областта на храненето, както и да е наясно с ефектите от промените в храната в резултат на различни обработки (охлаждане, замразяване, готвене). Познавайки и оценявайки продуктите и ястията в региона, където той работи, той трябва да познава веригата за доставка от суровините до преработения продукт. Единствено по този начин яденето може да се превърне в преживяване за крайния потребител.

Цитати от фокус групите:

„Докато все още посещават училище, учениците трябва да имат повече възможности за взаимодействие с реалната работна среда.“

„При подбора на готвачи работодателят търси постоянството на учебната програма. Не търся готвач, който идва от ресторант с много звезди, търся този, който е работил известно време на същото място, който е научил и демонстрирал организационни умения.“

"Майстор-готвач: той е човек, който има всеобхватни умения и познания за всичко в кухнята"

2.3. Заключение: обучение на специфични умения или обучение за цялостна работна позиция

Заинтересованите страни, участващи във фокус групите, бяха главно от следните целеви групи: майстор-готвачи, готвачи, студенти, обучители.

Майстор-готвачите подчертаха, че пазарът търси определени компетенции, независимо дали те са сертифицирани или не са сертифицирани. Такива компетенции не са лесни за намиране и затова е необходимо да се подобри образованието и обучението в сектора, като се обърне особено внимание на:

1. Практическият компонент, стаж и работа в различни условия и среди, включително и в чужбина
2. Личностни умения: управленски (контрол-управление), работа в екип, управление на стреса и управление на времето,
3. Първичен скрининг: страст, отношение, мотивация.
4. Творчески подход и отвореност към новостите, които са необходими елементи за продължаване на изследванията и намиране на нови кулинарни решения (при по-високите нива на ЕКР)

Преподавателите споменават, че профилът майстор-готвач, както и зам. главния готвач и главният готвач, са признати от пазара на труда, но не са сертифицирани от съответния орган (регионален или държавен) за определяне на квалификация.



Въпреки това, Титлата е важен аспект за учебната програма и нейното предлагане на пазара на труда.

Квалификациите от по-високо ниво на ЕКР са важни, тъй като демонстрират на готвачите кариерен път за развитие, който е по-добре дефиниран и структуриран, и в който могат да напреднат по-бързо в професионално отношение.

3. Професии в кулинарното изкуство

3.1. Професии в кулинарните изкуства и професионални стандарти

Тук следваме докладите за професиите в областта на кулинарното изкуство и професионалните стандарти, определени от националния "Atlante del Lavoro", разработен от INAPP - Национален институт за анализ на обществените политики.

Дефиниране и управление на предлагането на услуги за производство на храни

Показатели и резултати от ADA (област на дейност - очаквани резултати)

RA1: Дефиниране на предлагането, цените и промоционалните дейности на ресторантьорските услуги въз основа на анализа на данните за пазара и ефективността на разходите.

Дейности насочени към подобряване на икономическите резултати:

- Анализ на пазара на ресторантьорските услуги
- Определяне на предлагането на услуги и дейности в ресторантьорското обслужване
- Определяне на ценообразуването на ресторантските услуги
- Управление и мониторинг на стратегиите за управление на приходите свързани с ресторантьорските услуги
- Промоционални пакети и дейности в ресторантьорските услуги

RA2: Планиране и дизайн на работните процеси и дейности, като се вземат под внимание различни възможни ситуации, управление на ресурсите, обзавеждането и оборудването в ресторанта

Дейности в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Оперативно управление на персонала зает в предоставянето на ресторантьорски услуги
- Планиране на ежедневните дейности свързани с ресторантьорските услуги

RA3: Политика към постигане на удовлетвореност на клиентите, започвайки от идентифицирането на нуждите на клиента, определяне на стратегии и оперативни методи насочени към максимално удовлетворение на клиентите

Дейности в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Управление на системата за удовлетвореност на клиентите в ресторантските услуги

RA4: Управление на процесите по снабдяване и поддръжка на съоръженията в ресторанта, управление на отношенията с доставчиците и отговорните за поддръжката компании

Дейности, извършени в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Управление на доставките свързани с ресторантските услуги
- Текуща и извънредна поддръжка свързана с ресторантьорското обслужване

Управление и координация на готварски дейности

Показатели и резултати от ADA (Очаквани резултати)



RA1: Управление на доставките, когато и както е необходимо, чрез поддържане на добри отношения с доставчиците и създаване на предварително установени методи за съхранение и консервиране на суровите продукти.

Дейности в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Управление на доставките в ресторантьорското обслужване
- Управление на суровините и съхранението на храни

RA2: Планиране и дизайн на менюто, като се вземат предвид видът на обслужването и традиционно предлаганите ястия като същевременно се предлагат нови такива чрез разработване и развитие на нови рецепти и оригинално решение на визуалното им представяне.

Дейности в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Разработване на рецепти за десерти и сладкиши
- Проектиране и разработване на рецепти
- Планиране и дизайн на менюто
- Дизайн и украса на десертите
- Естетично представяне на кулинарни произведения

RA3: Осигуряване на правилно управление на поръчките, установяване на роли и задаване на задачи въз основа на планиране на работния процес и реагиране при непредвидени ситуации

Дейности в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Координация на кухненския персонал

Приготвяне на храна и приготвяне на ястия

Показатели и резултати от ADA (Очаквани резултати)

RA1: Подготвяне на суровините, в рамките на определените срокове и въз основа на получения работен план, чрез подбор, почистване и преработка на храната и, където е необходимо, нейното съхранение.

Дейности в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Консервиране на суровите продукти
- Контрол на суровините
- Предварителна обработка на суровите продукти

RA2: Порционизиране и разпределение на храната в чинии или тави, спазвайки стандартните правила за приготвяне на различните храни, прилагайки най-подходящите методи за готвене, подготовка на необходимите полуготови продукти.

Дейности в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Подготвяне на посудата
- Готвене на храна (ястия и десерти)
- Приготвяне на полуготови продукти

RA3: Презентиране на ястия върху подноси или бюфети следвайки естетични и артистични концепции и използвайки различни компоненти за украса и декорация (например елементи от самата храна, или външни такива)

Дейности в подкрепа на тази цел:

- Художествена композиция на ястията и подносите
- Декорация на чинии и подноси



RA4: Грижа за кухненско оборудване и хигиена в помещенията и експлоатационните материали, съгласно получените указания и прилагане на процедури за самоконтрол за безопасност на храните.

Дейности в подкрепа на изпълнението на тази цел:

- Прилагане на процедури по мониторинг за безопасност на храните
- Проверка на състоянието на кухненското оборудване
- Грижа за хигиената на залите, оборудването и експлоатационните материали

3.2. Тенденции в кулинарното изкуство на национално ниво

Здравословен живот

Съображенията от здравен характер става все по-важни за потребителите, тъй като те все по-наясно съзнават важността на храната върху тяхното здраве. Храненето еволюира, за да отговори на здравните очаквания на потребителите, а италианската храна е идеално решение за хората, които са внимателни към здравословните изисквания и норми. Алергените и захарта са до голяма степен изключени и голяма част от ястията са вегетариански.

Разкажи ми история

Историята зад това, което ядеш, откъде е дошло, как трябва да бъде това, каквото е и дори кой го е произвел. Всеки регион на страната има своя собствена история: от малките производители, които са най-добрите в това, което правят, до големите компании, които все още се гордеят с продуктите си.

Нестандартни ястия

Майстор-готвачите играят с нашата храна и напитки, търсейки нови начини да ни смаят. С промяната на нашия вкус тези новаторски творци смесват горчивите и кисели храни и напитки, за по-голям ефект. Десертът не е само за след вечеря, а може да бъде сервиран и като предястие.

Всички неща са светли и красиви

Цветът се проявява в храната или напитката, от ярко оцветените макаронени изделия до коктейлите, които светят в тъмното, при оранжевото и синьо вино. Всичко започна със спагетите оцветени в наситено синьо, черни като въглища и лъскави, докато сега те са във всеки цвят на дъгата и дори на райета. Прахообразни бои се използват, за да оцветят допълнително крайчетата на макароните: прах от шам фъстък се поръсва, за да предаде жизнено зелено покритие, а прах от ярко пурпурно цвекло се използва за придаване на ексцентричен вид.

Готвене с огън

В цял свят се наблюдава тенденция за готвене с жив огън, който да добави аромат на ястията. От готвене на зеленчуци на жерава до ожарени до черно, почти изгорени продукти, които внасят нов характер на ястията. Добавянето на опушена нотка, променя вкуса на всяко ястие, а лютата кисела краставичка внася освежаващ елемент в храненето.

Семеен стил

Храненето като социална дейност и споделянето на храна е изключително популярно и ресторантите като вземат в предвид това, предлагат ястия, които могат да бъдат споделени между двама или повече хора. Така например предястията („антипасти“) включващи салами, меса, сирене и мариновани зеленчуци, се сервират с фокача или тънък хляб. Към това се поднася и чаша газирана напитка. Големите семейни ястия позволяват да се дегустират различни и разнообразни храни.

Не просто хранене, а преживяване

Като цяло клиентите, особено по-младите, предпочитат да харчат не за обикновена стока и услуга, а за преживяване. Това явление най-вероятно ще продължи през 2019 год. и



ресторантите няма да бъдат изключение от правилото. Когато се хранят навън, хората търсят както добро хранене, така и ангажиращо гастрономическо преживяване.

3.3. Добавяне на нови професии

Блогър за храни

Колко пъти сте се консултирали с интернет преди да подготвите ново ястие, да закупите вино или да откриете най-доброто място за вечеря по време на пътуване? Във всеки от тези случаи блогерите, посветени на храната и виното, са безценен източник на информация, съвети и предложения. Поради тази причина блогърите в областта на хранителните продукти са сред най-търсените професионалисти, които да дадат начален тласък за популяризирането на ресторанти и барове. Страстта към добрата храна, съчетана с кулинарни умения и познания по съхранение на интелектуалните права в интернет пространството, са основни предпоставки за успех като блогър.

Сомелиер 2.0

Сомелиер 2.0 е класически сомелиер, към който се добавят дигитални умения: от него не само се изисква да намери съответствие на най-подходящото вино с определено ястие, но и да управлява винената листа и в някои случаи да популяризира лозаро-винарските продукти. Следователно сомелиер 2.0 е завършен дигитален продукт, съвременен и технически, с отлични управленски, маркетингови и комуникационни умения.

Шеф сладкар

Сред професиите в сектора на кетъринга и ресторантьорството, шеф-сладкарят остава един от най-търсените експерти в Италия и в чужбина: лабораторен готвач, сладкар в ресторант или пекар, това е дейност, която позволява отлични доходи и висока специализация. От дизайнерите на тортата до майсторите на шоколадени изделия, от специалисти по веганските сладкиши до професионалните производители на сладоледи: необходимите умения са креативност, техника и прецизност.

Суши-готвач

Напоследък сушието придоби широко разпространено в Европа. Следователно присъствието на суши-готвач е все по-търсено не само в японските ресторанти и суши барове, но и за нуждите на кетъринга или на круизните кораби. Бързина, естетика, внимание към детайла и безупречна техника: има толкова много курсове за обучение по тази тема, които да подготвят, в пълна безопасност и хигиена, едни от най-простите, но в същото време рискови ястия на японската кухня.

Личен готвач

Майстор-готвач у дома: самонаето лице, което избягва стресиращата динамика на кухните на ресторантите. Домашният готвач практикува уменията си в частни домове, луксозни събития, приеми на различни места или посолства. Работи със собственото си кухненско оборудване и често се подпомага от екип сътрудници. Удовлетворението и независимостта са основните положителни аспекти на тази професия.

Новатор в областта на храните

Светът на храните непрекъснато се развива: съществува недостиг на новатори в храненето, които работят за създаването на нови продукти и нови гастрономически преживявания.

4. 4. Предизвикателства пред обучението базирано върху работата и УЦЖ

Обучение базирано върху работа (ОБР) и Учене през целия живот (УЦЖ)

Задържането на студенти в университетите е проблем в Италия, тъй като почти две трети от студентите (т.е. два пъти повече от средната стойност за ОИСР) отпадат, без да завършат образованието си, а младите италиански студенти са склонни да напредват бавно в обучението си и почти две трети от завършилите използват повече от стандартното време за учене. В Италия програмите за висше образование в голяма степен се определят от Министерството на образованието и по този начин не са съобразени с нуждите на отделните



учащи, макар че чрез индивидуален план за обучение може да се упражнява известен индивидуален избор. Една от критиките към висшето образование следователно е, че малко се прави за насърчаване на самостоятелната изява и личностното развитие, а образователните методи често се смятат за прекалено дидактични и не отговарят на промените.

Университетите са автономни в планирането на курсовете си, тъй като всеки университет определя наименованието на специалностите, целите, общата рамка, учебните кредити и процедурите за оценка. Общите цели и общите критерии обаче се определят на национално и регионално равнище за всички курсове.

Изглежда, че образователната и работна среда в Италия все още е благоприятна за развитие на програми базирани на учене чрез работа. Високият процент на отпадане на студентите във висшите училища действат като бариера пред разработването на такива програми. Това се дължи на специфичния подход към ученето и преподаването в италианските висши училища, който не насърчава такива форми на обучение. Това трябва да бъде преодоляно, за да могат програмите на ОБР да бъдат ефективни и достъпни в широк мащаб в Италия.

Най-общо казано, има две форми на ОБР в Италия:

1. Законодателна директива N 107/2015 – «Смяна на училище и работа»
2. Законодателна директива N. 81/2015 – Работен стаж (Чиракуване)

По отношение на алтернативата „**Училище-работа**“, тя беше въведена с цел подобряване на уменията, свързани с работата на младите учащи. Тя започва със споразумение между училище и фирми; младите кандидати са обучаеми, а не служители, а училището отговаря за целия процес на обучение. Законодателен декрет 107/2015 въведе тази практика като задължителна в средното образование.

За разлика от нея, **Стажът** (или Чиракуването) е договор за труд и обучение по конкретна нормативна уредба. Стажът е характерен за трудовият пазар и има ограничени връзки с образователната система.

Италианските чираци са платени работници, които участват в обучителни курсове, за да придобият различни видове квалификации

Целева група: младежи от 15 до 29 години при входящи позиции; стажът може да продължи до 3 години според съвместно споразумение между двете страни.

В Италия Законодателна директива № 81 от 2015 г. (http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione / Documents / Decreto_L egislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf) определя чиракуването като трудов договор с обучителни цели. Директивата предвижда, че работодателят е длъжен да осигури необходимото обучение за придобиване на професионална квалификация или диплома. В Италия договорът за чиракуване е разделен на 3 вида.

Трите различни форми на чиракуване са: 1-во ниво, 2-ро ниво и 3-то ниво; първото ниво е подобно на немската двойна система, а второто ниво е най-малко свързано с образователната система.

За целта на това изследване е взето под внимание само “ **1-во ниво на Чиракуване**”.

Стаж за квалификация и професионална степен (чиракуване на 1-во ниво - чл. 43, Законодателна директива № 81/2015). Тя има за цел придобиване на тригодишна професионална квалификация (валидна и за спазване на изискванията на задължителното образование) или професионална степен. Тя е насочена към млади хора на възраст между 15 и 25 години и включва вътрешно фирмено обучение и обучение извън фирмата (обучение в класната стая).

Учебният договор за квалификация и професионална степен предвижда по 500 часа обучение за 1-ва, 2-ра и 3-та година и 400 часа за 4-та година. От друга страна, стажът за горните класове на средното образование предвижда, че за втората година годишната



продължителност на обучението в класната стая ще бъде 70% от общия брой часове и 3-та, 4-та и 5-та година – 65%

За целите на проекта CULINART учебната програма на стажовете за висшето техническо образование и обучение (HTET) - IFTS - е разделена на периоди от: вътрешно обучение, което се провежда от работодателя и външно обучение (420 часа), което се провежда в учебната институция (636 часа).

-500 часа в училището

-300 часа фирмено обучение

Останалите часове през годината са работни часове, а точните цифри са резултат от разликата между часовете, които са предмет на годишния трудов договор (например 1600) и часовете за обучение (800).

5. Участие на правителството и групите на други заинтересовани страни

5.1. Ролята на правителството и институциите за ПОО

Днес професионалното обучение придобива все по-стратегическа роля в производствената система. От една страна, то отговаря на потребностите, изразени от страна на фирмите; от друга, то отговаря на нуждите от обучение на младите хора, които желаят да придобият умения за влизане на пазара на труда и на работниците, които желаят техните умения да бъдат постоянно актуализирани, така че те да бъдат конкурентни, което е съществено и стратегическо условие за предотвратяване на излизането им от пазара на труда ,

Общо казано, ролята на институциите за ПОО е да ориентират младите хора да изберат своя собствен път, но също и да подпомогне възрастните, в обучението, но преди всичко в прехода към нови работни места, ситуации, които често възникват при кризи на пазара на труда. При все това определянето на необходимите квалификации, актуализирането и преквалифицирането, специализацията или промяната на специализацията с цел максималното капитализиране на талантите на индивида, може да бъде ефективен процес само ако е основан върху познания за пазара на труда и върху професионалните нужди, които той изразява.

Образователните институции смятат, че ежедневния сблъсък с нуждите на компаниите е важен ресурс за контриране на дисбаланса между търсени и предлагани компетенции и квалификации на пазарна на труда от една страна, а от друга страна, е решаващ фактор за насърчаване на срещата и посредничество между търсенето и предлагането на работна ръка на пазара, в унисон с мрежата от институционални, икономически и социални участници.

5.2. Ролята на социалните партньори и другите заинтересовани страни

Основното предизвикателство в областта на висшето образование и УЦЖ е да се гарантира, че квалификациите, които хората получават всъщност имат стойност и са оценени на пазара на труда като по този начин работодателите могат да наемат хора, които притежават необходимите за тях умения. За да се постигне това, сътрудничеството между работодатели и образователни институции трябва да бъде много по-интензивно и съществено. Тези два свята (образование и пазар на труда) трябва да преодолеят съществуващите бариери между тях и да разберат, че само съвместният подход ще даде това, от което хората наистина се нуждаят и искат. По-гъвкавата, адаптивна система на образование и обучение е добра за учащите, добра за работодателите, добра за икономиката и добра за общностите, които обслужва. Тя ще помогне за балансирането на пазара на труда и ще гарантира, че физическите лица и работодателите ще придобият уменията, от които се нуждаят.

Един от първите инструменти за постигането на тази цел е дефинирането на реалното търсене на работна сила. Не винаги структурата на пазара на труда е ясно определена и много често разбирането за търсените професионални профили е погрешно разтълкувано



от различните страни. В тази връзка организациите, представляващи интересите на работодателите, следва да бъдат по-ангажирани и да бъдат ефективни в събирането и предоставянето на данни и резултати от проучвания към доставчиците на образователни услуги.

6. Ключови въпроси според експертите в отделните страни

6.1 Силни страни

Наличието на частни училища гарантира присъствието на опитни учители и професионални готвачи и дава възможност за запознаване и боравене с технологичните иновации.

Осъзнаване на стойността на традицията по отношение на продуктите, свързани с територията и възможност за иновации, започвайки с традиционни продукти.

От икономическа гледна точка секторът се разраства и влиза във веригите за доставки на други сектори и веригите за доставка на използваните суровини.

6.2 Слаби страни

В Италия професионалните институти са много ниско квалифицирани. Този тип училище се избира от тези, които нямат добро академично представяне, следователно и личната мотивация, която е ключов елемент за тази професия, не е част от оценката и критерий за избор във фазата на ориентация при по-малките класове.

Обучението в сектора не е с добро качество. Училищата за хотелиерство не подготвят учениците добре, не толкова от техническа гледна точка, а от гледна точка на личностните и социални умения, които са от съществено значение за тази роля. Слабо звено е и нивото на преподаватели по техническите предмети, тъй като те не са подготвени за иновации и имат малък професионален опит по предметите, които преподават.

Образователните институти в сектора изостават от развитието, което се определя от технологиите, които влияят върху времето за подготовка, качеството на продукта и приходите.

Практиката е недостатъчна. Италианското законодателство, уреждащо стажовете е стриктно по отношение на работното време, което е в ущърб на ресторантьорите

Обучението в сектора следва също да доведе до квалификация на по-високо ниво на ЕКР, при възможност и на университетско ниво.

7. Обобщение на резултатите и заключения

Съществуващата квалификация Оператор „Производство на храна“ се отнася до профила на Готвач. Тя не включва изследване на нови ястия, използващи специфични за региона суровини.

Една от основните констатации на това изследване е, че на регионално ниво не съществуват квалификации, които да се отнасят до профила на „готвач“ като специалист, работещ в ресторант (от висока класа), с управленски компетенции и с капацитет за създаване/дизайн нови ястия, използващи специфични за региона продукти.

Съществуващите Училища за ВИСША КУХНЯ, чиито учители са известни готвачи, са много скъпи и боравят с единствената съществуваща квалификация на Оператор на производство на храна ЕКР4, която е на ниво ОПЕРАТОР. Резултатите от обучението трябва да се отнасят до по-високо ниво на ЕКР - експерт / мениджър на средно ниво, тъй като тези училища обучават главни готвачи.

С оглед на предложена квалификация на главния готвач, която може да отговори на развитието на сектора и да запълни установените пропуски, се предвиждат две възможности:



- Въвеждане на новата квалификация CULINART на ниво ЕКР 5 или 6 според регионалните власти;
- Да се оцени възможността регионалното управление на Емилия Романа да включи Квалификационно съдържание на CULINART за следдипломно обучение с продължителност 2 години, водещо до ниво ЕКР 5.

Препратки:

Università di Parma, Dipartimento di Scienze degli alimenti

Assessore all'Agricoltura Regione Emilia-Romagna

Associazione Chef to Chef

Fondazione FICO

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

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

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



Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ПОРТУГАЛИЯ



Съдържание:

1. Въведение.....	100
1.1 Някои думи за националната система за ПОО	100
2. Изискуеми умения за Главен готвач/ Майстор готвач	102
2.1 Предлагано обучение	102
2.2 Търсени компетенции и нужда от обучение според работодателите.....	103
2.3 Заключение: обучение в специфични умения или обучение за цялостна работа	104
3. Професии в Кулинарните изкуства	104
3.1 Професии в кулинарните изкуства и професионални стандарти	104
3.2 Тенденции в Кулинарните изкуства на национално ниво	107
3.3 Прибавяне на нови професии	107
4. Предизвикателства пред Висшето обучение базирано на работа и Ученето през целия живот (УЦЖ)	108
5. Участие на държавата и други заинтересовани страни	110
5.1 Ролята на властимащите органи и институции по ПОО.....	110
5.2 Ролята на социалните партньори и на другите заинтересовани страни	110
6. Основни въпроси според специалисти в страната	110
6.1 Силни страни	110
6.2 Слаби страни	111
7. Обобщение на резултатите и заключения.....	111
Източници:	112



1. Въведение

1.1 Някои думи за националната система за ПОО

Португалската система за ПОО се променя значително през последните 2 десетилетия. Системата се доусъвършенства и все повече се доближава до световните стандарти за пазара на труда. Системата за ПОО се основава на принципите на ученето през целия живот и включва специални курсове предназначени за възрастни и младежи.

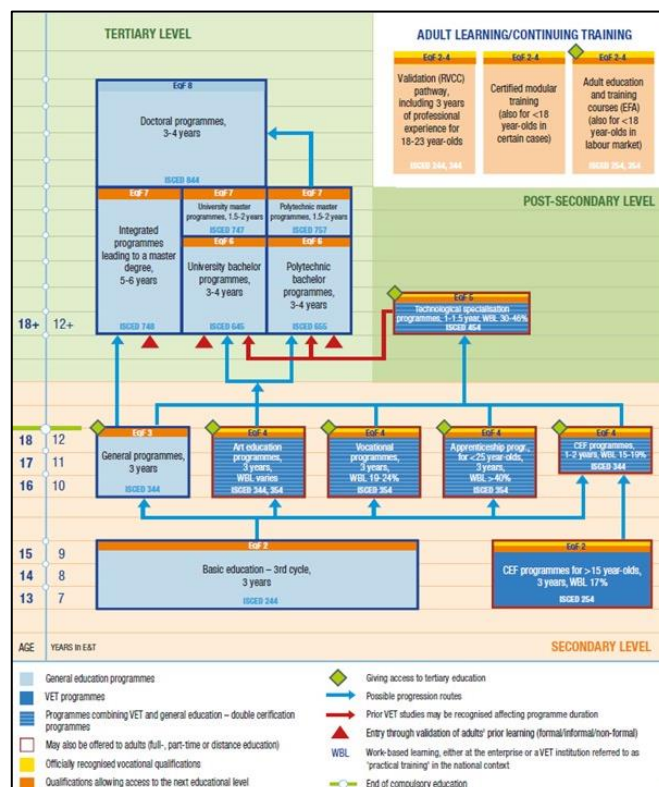
Професионалното образование и обучение (ПОО) в Португалия е под отговорността на Министерството на образованието (което е отговорно изобщо за средното образование) и Министерството на труда, солидарността и социалното осигуряване (отговорно за продължаващото професионално обучение). Висшето образование е в ресора на Министерството на науката, технологиите и висшето образование. В заключение можем да кажем, че образованието и обучението на възрастни е съвместна отговорност на Министерството на образованието и Министерството на науката.

Системата на държавните училища е организирана в училищни клъстери, които са съставени от училища, предлагащи всички образователни нива (от предучилищно до средно).

Националната квалификационна система (НКС) реорганизира ПОО в единна система, която работи в рамките на органите на образованието и заетостта.

Професионалното образование и обучение е възможно на различни нива:

- на по-ниско, средно ниво, ПОО програми (CEF, ISCED-P 254; ЕКР 2), които се провеждат в училище, насочени към млади хора на възраст +15 с пълен цикъл на основно образование и които са изложени на риск от ранно напускане;
- на ниво средно образование всички програми водят до двойно сертифициране (свидетелство за средно образование и квалификация за ПОО), което води до наемане на работа или до допълнително обучение, включително висше образование (ISCED-P 354, ЕКР 4);
- на ниво последващо средното образование, ПОО съчетават общо образование, научно и технологично обучение с обучение базирано на работа (ОБР) (СЕТ, ISCED-P 454; ЕКР 5).



Фигура 1 – ПОО Система в Португалия (Източник: CEFEDOP Portugal).



Що се отнася до образованието и обучението на възрастни, съществува и т.нар. програма QUALIFICA, предназначена за възрастни, която има за цел да подобри тяхното образование и обучение и да ги направи по-пригодни за наемане на пазара на труда. Тази програма се основава на квалификационна стратегия, включваща различни варианти за образование и обучение, набор от инструменти, които насърчават квалификацията за възрастни, както и широка мрежа от доставчици.

През 2017 г. беше въведена Национална кредитна система за професионално образование и обучение, която позволява да се присъждат кредитни точки за квалификация в Националния каталог на квалификациите и за други сертифицирани курсове за обучение, стига те да са регистрирани в Управленската и информационна система за обучение и образование (SIGO). Тази система се основава на принципите на Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET).

Горните класове на средното образование

Горните класове на средното образование предоставят на учениците пътеки, които целят да посрещнат техните професионалните интереси, като им позволяват да завършат задължителната училищна степен и да излязат на пазара на труда и / или да продължат обучението си на ниво висше образование.

В рамките на горните класове на средно образование се предоставят:

- Научно-социални курсове;
- Професионални курсове;
- Специализирани художествени курсове;
- Специфични курсове в зависимост от програмата на обучение;
- Курсове с двойно сертифициране, обозначени като Курсове за образование и обучение (Cursos de Educação e Formação - CEF), за завършване на задължително обучение и подпомагане на учениците за достъп до пазара на труда.

Курсовете на CEF са възможност за завършване на задължително обучение чрез гъвкав и съобразен с обучението курс, който отговаря на интересите на студентите, или да продължат образованието си си, или да получат специфично обучение, което да им даде професионална квалификация и да ги направи пригодни за наемане на работа.

Всички тези курсове дават възможност за придобиване на знания и умения, присъждане на сертификат и диплома за завършен 12 клас, а в случай на курсове за двойно сертифициране - професионална квалификация ниво 4.

След-средно, не-висше образование

Една от целите на след-средното не-висше образование е разширяване на специализираните технологични курсове, като се осигурява обучение на по-високо ниво.

Специализираните технологични курсове (Cursos de Especialização Tecnológica – CET/CTK) предлагат специфичен път за обучение в различни технологични области. Те трябва да помогнат на обучаемите да навлязат на пазара на труда или да продължат по-нататъшно обучение във висшето образование. Това ниво може да предостави кредити, които да послужат за специалността, избран от студента в рамките на висшето образование. То позволява придобиването на професионална квалификация на ниво 5.

Създаването и прилагането на тези СТК е в ресора на съответното министерство, съгласно предложението на учебната институция, след консултация с Техническата комисия за След-средно технологично обучение

Тези курсове са предназначени за хора, които:

- Имат + 18 навършени години;
- Са завършили средното си образование или равностойна степен на обучение;
- Притежават QNQ квалификация ниво 4;
- Преминали са 10 и 11 клас, но не са завършили 12 клас;
- Притежават сертификат за технологична специализация или са завършили висше образование, но желаят да се преквалифицират.



Обикновено продължителността на тези курсове е между 1 и 1,5 години, което съответства на 60 - 90 кредита (ECTS). Компонентите за общо, научно и технологично обучение са между 840 и 1.020 часа. ОБР може да има продължителност между 360 и 720 часа.

Институциите, които могат да работят на това ниво са:

- Държавни, частни и кооперативни училища;
- Центрове за професионално обучение на Института за заетост и професионално обучение (IEFP, IP);
- Други акредитирани учебни заведения (напр. технологични училища под ръководството на Министерството на икономиката).

Съгласно Постановление-закон № 43/2014 г. от 18 март е създаден и регламентиран кратък цикъл на обучение във висшето образование, който не дава академични степени (курсове за професионално и техническо висше образование - СTeSP), считано от учебната 2014/2015 г., предлагането на СКТ постепенно се прекратява във висшите учебни заведения (ВУЗ).

2. Изискуеми умения за Главен готвач / Майстор готвач

2.1 Предлагано обучение

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

Източник: *Presentation_PORTUGAL_P7+P9.ppt*

КВАЛИФИКАЦИЯ: ГОТВАЧ(ниво 2 от НКР)

ОБЩО ОПИСАНИЕ: Организира, подготвя, готвя и пакетира храна, спазвайки стандартите за хигиена и безопасност, в производствени единици, заведения за обществено хранене и напитки, независимо дали са част от хотели или не, за да се гарантира качествено обслужване и удовлетвореност на клиентите.

КВАЛИФИКАЦИЯ: СЛУЖИТЕЛ БАР/ РЕСТОРАНТ (ниво 2 от НКР)

ОБЩО ОПИСАНИЕ: Организира, подготвя и изпълнява обслужването на ресторанта / бара, спазвайки хигиенните норми и стандартите за безопасност, в заведенията за обществено хранене и напитки, независимо дали са част от хотелски единици, в сътрудничество с други членове на екипа, за да се гарантира качествено обслужване и удовлетвореност на клиентите.



КВАЛИФИКАЦИЯ: ЕКСПЕРТ В РЕСТОРАНТ/БАР (ниво 4 от НКР)

ОБЩО ОПИСАНИЕ: Планира, координира и изпълнява обслужването на ресторанта и бара, като спазва нормите за хигиена и безопасност в заведенията за обществено хранене, независимо дали са част от хотелските единици или не, с оглед гарантиране на качествено обслужване и удовлетвореност на клиентите.

КВАЛИФИКАЦИЯ: ЕКСПЕРТ ХЛЕБАР/ СЛАДКАР (Ниво 4 от НКР)

ОБЩО ОПИСАНИЕ: Планиране, координиране и провеждане дейности по производство на готварски / хлебни изделия, спазвайки хигиенните и безопасните стандарти, в производствените единици или в заведенията за храни и напитки, които са самостоятелни или част от хотелски единици.

КВАЛИФИКАЦИЯ: ЕКСПЕРТ В ГОТВЕНЕТО/ СЛАДКАРСТВОТО (Ниво 4 от НКР)

ОБЩО ОПИСАНИЕ: Планиране, координиране и провеждане на готварски и сладкарски дейности, спазвайки стандартите за хигиена и безопасност, в заведения за обществено хранене и напитки, които са самостоятелни обекти, или част от хотелски единици с цел осигуряване на качествено обслужване и удовлетвореност на клиентите

УЧИЛИЩА ПО ТУРИЗЪМ В ПОРТУГАЛИЯ

Учебните програми на училищата по туризъм в Португалия, са адаптирани към нуждите на пазара. Тяхното предназначение е да осигурят на учащите солидна техническа подготовка, която ще им осигури бързо реализиране на пазара на труда.

Програмите по туризъм поставят голям акцент върху своевременното намиране на работа, а също така дават добра подготовка на тези, които възнамеряват да започнат собствен бизнес или да продължат образованието си в университет. За да се обучават по тези програми, учениците трябва да имат завършено ниво 2, 3 или 4.

Училище за хотелиерство и туризъм - Алгарве

Училище за гостоприемство и туризъм - Ламего

Училище за хотелиерство и туризъм - Лисабон

Училище за хотелиерство и туризъм - Порто

Училище за гостоприемство и туризъм - Виана до Кастело

Училище за хотелиерство и туризъм - Коимбра

Училище за гостоприемство и туризъм - Есторил

Училище за хотелиерство и туризъм - Порталегре

Училище за хотелиерство и туризъм - Сетубал

Училище за гостоприемство и туризъм – Вила Реал де Санто Антонио

Съгласно Общ Указ за учебните заведения (DGEsTE - <https://www.dgeste.mec.pt>), през 2018 г. 28 училища стартираха курсове по готварство и кулинару в регион Порто с Професионални курсове по:

23 курса – Експерт ресторант / бар

17 курса - Експерт готвене / сладкарство

2.2 Търсени компетенции и нужда от обучение според работодателите

- Що се отнася до позицията на готвач / майстор-готвач, 57% смятат, че позицията е заета от достатъчно квалифицирани работници, но че има недостиг на квалифицирани готвачи / майстор-готвачи.
- Що се отнася до назначаването за работа, 65% от респондентите във фокус групите съставени от ресторантьори, казват, че кандидат-готвачите се избират на база на практически тестове за проверка на техните компетенции.



- Относно продължителността на обучението за Майстор готвач, 47% смятат, че най-добрата схема е обучение в работната среда (стажове) в продължение на няколко години и редовното обучение в средно училище (3-4 години), а 22% предпочитат специализираните кратки курсове (до няколко месеца) като идеалния модел за обучение.
- 57% от анкетираните (64% в конкретната група от мениджъри на ресторанти), считат, че нивото на образование и обучение най-подходящо за длъжността „Майстор готвач“ е професионално обучение в Кухнята, следвани от 17%, които залагат на Средно образование в туризма (което да включва Готварска степен), а по-малък процент са за висше образование.
- 47% от участниците смятат, че бизнес изискванията за професиите в кулинарното изкуство частично съответстват на съществуващите квалификации, а 39% са на мнение, че те напълно съответстват на съществуващите квалификации.
- Работодателите се нуждаят от хора, които проявяват:
 - професионален опит / компетенции / знания
 - амбиция
 - отговорност
 - усилие
 - творчество
 - целева работа
 - автономност

2.3 Заключение: обучение в специфични умения или обучение за цялостна работа

Според мнението на 91% от анкетираните предприемачи, е много важно служителите да имат и други видове професионални умения (освен готвене), за да се занимават с „висша кухня“. За да се справят професионално със своите задачи те трябва да притежават още умения свързани с:

- Целеполагане и целеустременост,
- Достигане и поддържане на по-високо ниво на производителност,
- Да бъдат в крак с промените,
- Умения за учене готовност за непрекъснато обучение,
- Подобряване на „меките“ (междупличностни) умения,
- Включване на иновациите,
- Генериране на постоянна / устойчива печалба.

3. Професии в Кулинарните изкуства

3.1 Професии в кулинарните изкуства и професионални стандарти

Португалската класификация на професиите (СРР), по начина, по който е структурирана и организирана, е основен инструмент за статистика на професиите, а именно ще се отнася до наблюдение, анализ, консолидиране на серии, съпоставка с международните норми и техническа координация. Въпреки че СРР е предназначена предимно за статистически цели,



тя се прилага широко и в други области, като например определянето на професионални профили както и за регулиране и акредитация на професии. Като се основаваме на СРР, можем да идентифицираме някои съществуващи професии, свързани с областта на кухнята и ресторантьорството, като например:

1412 Управител и на ресторант и Мениджър (на ресторант и подобни заведения за хранене)

1412.0

Той изпълнява задачите и функциите на директора и управителя на ресторанти, които се състоят в:

- Планиране на менюто, в сътрудничество с Майстор готвача и с готвача.
- Следене за стоките наличности и финансовата отчетност
- Съблюдаване нормите за безопасност и хигиена в трапезарията, кухнята и хранителният склад както и тяхната функционалност и външен вид
- Връзка с клиентите, за оценяване на нивото на удовлетвореност от храненето и обслужването.
- Избор и установяване на работни графици, наемане и управление на служителите на ресторанта / сервитьорите и кухненския персонал.
- Работа с резервации, посрещане на клиентите и оказване на помощ и съдействие при нужда
- Договаряне на споразумения с клиенти и доставчици.
- Осигуряване на спазването на правилата за хигиена, здраве и безопасност на труда.

Тук се включват по-точно, управител на кафе-сладкарница, ресторант или заведение за хранене (кетъринг).

3434 Майстор готвач

3434.0

Изпълнява задачите и функциите на кухненския готвач, които се състоят по-специално в:

- Планиране и разработване на рецепти и менюта, изчисляване на разходи, купуване на храна, следене за качеството на ястията във всичките фази от подготовка и представянето.
- Обсъждане на технологиите за приготвяне на ястия с мениджъри, диетолози, кухненски персонал и сервитьорки.
- Инструктиране, контролиране и надзираване на дейността на кухненския персонал и други служители, участващи в приготвянето, изработката на сладкиши и представянето на ястията.
- Проверка на доставките, оборудването и работните зони, и осигуряване на тяхното съответствие с установените норми и правила.
- Подготвяне, овкусяване и приготвяне на специалитети и сложни ястия.
- Съблюдаване и спазване на правилата за хигиена и безопасност на храните.

Длъжността включва, по-специално, длъжностно лице, което отговаря за кухнята.

512 Готвач

5120

5120.0

Изпълнява задачите и функциите на готвача, който се състои по-специално в:

- Планиране, подготвяне и приготвяне на ястия по рецепти или според инструкциите на Майстор готвача, в хотели, ресторанти или други места за хранене и настаняване.



- Планиране и координиране на работата на кухненския помощник / асистент.
- Проверка на качеството на храната.
- Регулиране на температурата на фурните, скарите и другите кухненски съоръжения.
- Проверка и почистване на кухнята и нейното оборудване, с цел спазване на правилата за хигиена и безопасност.

Включва длъжности, по-специално отговорни за подготовката на ястията

5131 Сервитьор

5131.0

Той изпълнява задачите и функциите на сервитьора, който се състои по-специално от:

- Подготвяне на маси, поставяне на покривки, чинии, салфетки, чаши и прибори за хранене.
- Посрещане на клиенти, поднасяне на меню и списък с напитки.
- Консултации при избора на ястия и напитки.
- Записване на избраните от клиента ястия, и предаване на поръчката към кухнята или бара.
- Сервиране на ястия и напитки, почистване на маси, отсервиране на съдове и прибори за хранене в кухнята.
- Предоставяне на сметка, получаване на плащания, работа с касови апарати и терминали за продажба

Включва, по-специално, ръководител ресторантска част и специалисти по вината.

5132 Сервитьор (Барман)

5132.0

Тук се включват задачите и функциите на бармана, които се състоят по-специално от:

- Вземане на поръчки от клиентите от бара или от масите
- Приготвяне и сервиране на алкохолни или безалкохолни напитки на бара.
- Почистване на употребяваните чаши, зони и сервизно оборудване към бара.
- Приемане на плащания и работа с касови апарати.
- Указване на съдействие при зареждане на бара (напитки, чаши и т.н.).
- Проверка на възрастта на клиентите с цел да не се продават алкохолни напитки на непълнолетни.
- Вземане на адекватни мерки, за избягване на проблеми, произтичащи от прекомерната консумация на алкохолни напитки.
- Смесване на съставки за направата на коктейли и други напитки.
- Сервиране на ограничени по асортимент ястия за клиентите на бара.

9411 Работник в заведение за бързо хранене

9411.0

Тази позиция включва задачи и функции свързани с приготвяне на артикули за бързо хранене, които се състоят по-специално от:

- Готвене на несложни или предварително приготвени ястия (сандвичи, пици, салати и др.) и напитки.
- Измиване, нарязване, претегляне и смесване на храната.
- Използване на готварско оборудване (скара, фритюрник и т.н.).
- Загриване на предварително приготвената храна.
- Почистване на местата и съдовете за готвене.
- Вземане на поръчки, сервиране на ястия и напитки.
- Поддържане на работните зони в съответствие със нормите за безопасност и здраве.



- Съблюдаване на качеството на готовите ястия спрямо изискуемите стандарти за качество

Тук се включва, по-специално, барманът

9412 Кухненски помощник

9412.0

Тази позиция включва задълженията и функциите на кухненския помощник, които се състоят, по-специално, от:

- Миене, рязане и почистване на храна според инструкциите на Майстор готвача или готвача.
- Подготвяне на чиниите за сервиране
- Почистване на кухнята и места за приготвяне и хранене.
- Миене и почистване на чаши, посуда и прибори за хранене.
- Разопаковане, проверка и съхраняване на съставки в (хладилници, шкафове и т.н.).

3.2 Тенденции в Кулинарните изкуства на национално ниво

Тенденциите в страната до голяма степен следват европейски и световни трендове като например гурме кухня, употреба на продукти от биологично земеделие и насърчаване на здравословното хранене.

В тази връзка, се наблюдава повишено внимание и търсене на:

Местни продукти

Местната храна е по-свежа и по-устойчива (концепция за „Нулевия километър“) и предоставя възможност на по-взискателните консуматори да проверят хранителните източници от първа ръка.

Вегетариански и веган опции

Култът към растенията и зърнените храни съществува от години насам в областта на храненето и изглежда, че това няма да се промени скоро. Все повече консуматори търсят съставки, които не са причинили страдание на животни, и в този смисъл безмесните опции ще стават все по-популярни.

Освен това, ястията, които се базират на растителна основа почти винаги са по-евтини за приготвяне и е важно да има предлагане на веган и вегетариански опции във всички заведения и места за хранене.

Здравословни ястия за деца

Затлъстяването на децата отдавна е гореща тема за дискусии сред педиатрите, диетолозите, педагозите и законодателите. В тази връзка, все повече готвачи се стремят да бъдат част от решението, а не част от проблема и дори веригите от ресторанти за бързо хранене, адаптират своите менюта към търсенето от страна на родителите на здравословни опции за своите деца.

3.3 Прибавяне на нови професии

Едно от предизвикателствата, пред които е изправено обществото в наши дни, е пряко свързано с цифровите умения, ИКТ системите и автоматизацията на процесите. Всъщност проучването на Cedefop European Skills and Jobs разкри, че около 43% от възрастните служители в ЕС наскоро са се сблъскали с нови технологии на работното място, като например въвеждане на машини и ИКТ системи, а от около седем от десет работници в ЕС се изискват поне базови дигитални умения, за да се справят с работните и задължения.



Съществуват опасения от бързата еволюция на „явления“ като дигитализацията на пазарите, Интернет, Роботика и изкуствен интелект, поради потенциалните смущения на пазара на труда в ЕС, включително риск от загуба на работни места.

Но технологичният прогрес също предлага възможности за забележима трансформация в повечето работни места и бизнес модели, включително увеличаване на възможностите за независима или онлайн работна платформа, подобряване на изискуемите уменията и необходими компетенции, както и подобрена диагностика с помощта на Съвкупна база данни и алгоритъм вземане на решения.

В този смисъл има някои възможности за нови тенденции, еволюция в готварството и възникване на нови професии:

- По-близък контакт между готвачите и храната (концепцията за „ръка на земята“ или „от градината до трапезата“);
- Нови професии, пряко свързани с продуктите (пр: „Продуктов съветник “), културата („Кулинарен историк “) или ИКТ („3D дизайнер на храна“ или „Хранителен програмист“).

4. Предизвикателства пред Висшето обучение базирано на работа и Ученето през целия живот (УЦЖ)

Обикновено, но за съжаление, обществото разглежда ПОО като втори вариант („ако нищо друго не проработи...“), а също така традиционното ПОО в горните класове на средно ниво (EQF 3-4) е все по-малко популярно (желаещите за такова обучение намаляват).

Въпреки това, професионално ориентираното образование и обучение се разширява и все повече се предоставя от институции извън традиционния сектор на ПОО:

- При по-високи нива (EQF 5 и нагоре)
- От организации и компании в частния сектор на национално и международно ниво

Висшето образование, с фокус върху работата както и УЦЖ трябва да се справят с някои предизвикателства:

- Намаляване на броя на младите хора.
- Необходимост от подобряване на съответствието на предлагани и търсени умения
- Темпото на технологичните промени означава, че системите за умения трябва да бъдат гъвкави, за да отговорят адекватно на появата на нови умения / нови професионални стандарти.
- Технологичните промени оказват значителен натиск върху доставчиците.
- Финансови въпроси (някои от тях са свързани с броя на учениците в групите).

От друга страна, националната политика насочена към подобряване на ПОО, включително на обучението на Ниво в училищата, позволява създаването на по-голямо предлагане на обучение, което да даде местна алтернатива на учениците и по такъв начин да подобри имиджа, свързан с ПОО,



ПОО в началото на 1990те , сравнено с днес

	Началото на 90те	Средата на 2010
ПОО като формална част от образователната система	Зараждане на фрагментирано обучение от големи индустриални компании	Кохерентна система, ПОО напълно се интегрира в националните квалификационни системи е се институционализира в националните квалификационни рамки.
Популярност на ПОО	Повишено търсене в определени сектори поради добрата пазарна ориентация на обучението, но като цяло ограничена популярност поради ограничени професионални възможности (ПОО като задънена улица)	Все още по-малка популярност спрямо стандартното образование, но вече е призната образователна пътека за горните средни курсове на обучение.
Налагане на стандарти	Често в ръцете на специфични индустрии, които налагат свои собствени стандарти	Централизиран контрол на стандартите, с определена автономност на професионалните училище/регионални власти
Подход базиран на придобиване на компетенции	Едва се установява	Вече важна част от системата за ПОО
Приоритизиране на обучението базирано на работа	Признато като полезно в определени области и сектори, но също и критикувано от мнозина	Предпочитания начин за предоставяне на ПОО в повечето страни
Изискуеми умения	Не особено видими, разпокъсан подход.	Все по-интегрирана единна система
Признаване и валидиране на обучението извън формалната образователна система	Не е честа практика	Съставна част от ПОО системите в повечето страни
Преход от високите нива на ПОО обучение към висшето образование	Не е честа практика	Все още има много на къде да се работи в тази насока, но вече е активна част от политиките за развитие.

Източник: Променящата се природа и роля на ПОО

Други аспекти в тази връзка са:

- В португалската система за образование и обучение висшите училища (ВУЗ) имат високо ниво на автономия.
- Има глобално схващане за важността на гъвкавостта на системата за обучение като алтернатива на прекомерно тромавия училищен модел.
- Има някои специфики, които по всяка вероятност са общи за други европейски региони и държави и на които трябва да се обърне специално внимание. А именно:
- Демографското развитие все повече ще изисква преориентация на системите към учене през целия живот, което потенциално ще размие разграничението между първоначално и продължаващо ПОО. Преориентацията на системите може също да изисква преосмисляне на съдържанието и профила на програмите и квалификациите за ПОО като например чрез акцент върху общите и преходни умения и компетенции.
- Обучението от тип „чиракуване“ все повече се признава като изключително важно за бъдещето на ПОО. Чиракуването (и обучението, основано на работа като цяло) се разглежда като особено ефективно средство за адаптиране на образованието към нуждите на пазара на труда. Този формат на обучение се разглежда също като съществен за развитието на съответните компетенции на пазара на труда, когато теоретичните знания се прилагат в конкретни ситуации. Разширяването на използването на обучението на работното място във висшето образование може да доведе до още по-засилена употреба на този подход.
- Увеличен стремеж към участие на представители на индустрията / работодателите в ПОО, така че обучаемите да имат достъп до най-новите технологии (т.е. до тези,



които обикновено не се предлагат в професионалните училища поради високата им цена).

- ПОО на нива след средно и висше образование става все по-широко разпространено, което дава възможност на желаещите да продължат образованието си на по-високо ниво (в или извън ПОО).
- Във връзка с преминаването към системи с акцент върху уменията, наблюдаваме повишен диалог между бизнеса и доставчиците на ПОО при уточняване на компетенции и учебни програми. Често мнението на работодателите има значителна тежест върху определяне на съдържанието на програмите по ПОО.

Въвеждането на квалификационни рамки през последното десетилетие увеличи видимостта на ПОО, включително ПОО на по-високи нива (нива 5-8 от ЕКР).

5. Участие на държавата и други заинтересовани страни

5.1 Ролята на властимащите органи и институции по ПОО

- Признава се необходимостта от засилване на връзката между местните компании, учебните институции и компетентните правителствени органи за обучение.
- Има глобално схващане за гъвкавостта на системата за обучение като алтернатива за тромавия училищен модел.
- Има тенденция за разнообразяване на пространствата и видовете обучение, като противовес на двумодулното обучение – с акцент върху мобилизирането на онлайн ресурси за обучение и дистанционно обучение, но също и чрез по-голямото присъствие на широко достъпни онлайн курсове (МООС), електронно обучение, програма ERASMUS + и други.
- Стратегиите на училищата за професионално обучение, които дадоха добри резултати, се основаваха на интегриран подход, мобилизиране и използване на вътрешни и външни ресурси, с прилагане на специални усилия за установяване на близка връзка между ученици, училища и семейства, позволявайки продължаване на отношенията и развитието на социално-емоционални умения, които насърчават личностния растеж и удовлетвореност от посещаването на училище.

5.2 Ролята на социалните партньори и на другите заинтересовани страни

- Местните и регионалните заинтересовани страни са от решаващо значение за идентифицирането на професионалните тенденции и нужди.
- Предвид социалните и професионални промени е важно да се въведе в обучението концепцията за несигурност и прогноза за развитие на самата професия, но също така обучението да се адаптира към житейските приоритети на индивидуалните обучаеми.

6. Основни въпроси според специалисти в страната

6.1 Силни страни

- Съществува добро предлагане на обучение (сертифицирано от ANQEP) в областта на кулинарните / кухненските професии, за което може да се каже, че е добре приспособено към реалните нужди и към предлагането на експерти с това специфично обучение;



- Участниците във фокусните групи признават съществуването на програми за професионално образование и обучение, които предлагат квалификация за професията на Майстор готвач (52% за средно и висше образование и 43% за средно образование).
- Висока степен на заетост на специалистите в областта на кулинарните изкуства и висок практически компонент в тяхното обучение.

6.2 Слаби страни

- Португалия е изправена пред значителна загуба на ученици и студенти във всички видове обучаващи организации, заради откриването на нови курсове за обучение в държавни средни училища или частни учебни центрове / училища или поради общото намаляване на учениците;
- Някои обучаващи организации не смятат за важно създаването на нови оферти за обучение на местно ниво в рамките на кулинарните изкуства.

7. Обобщение на резултатите и заключения

- Португалската образователна система е много централизирана по отношение на организацията и финансирането, въпреки че предучилищното, основното и средното образование имат известна самостоятелност на педагогическо ниво.
- Признава се тежестта на практическия опит, вместо на по-голямото по обем и съдържание обучение.
- Инвестира се в пътеки за обучение и дейности, базирани повече на вътрешни ресурси, които на по-късен етап могат да представляват самостоятелна оферта.
- Гарантиране на по-широки и задълбочени знания за произхода на тези ендемични продукти, тяхното зараждане и трансформиране.
- Счита се за важно привличането и участието на обучаеми, които се ръководят от ценности като: страст, позитивно отношение, самочувствие, желание за напредък и чувство за отговорност.
- Необходимо е ясното разграничаване между различните роли на обучители и участници в обучението като: обучители, фасилитатори и презентатори / аниматори.
- По отношение на несъответствието между предлаганото обучение и професионално образование в областта на кулинарното изкуство, и уменията търсени от компаниите в сектора, 42% от участниците във фокус групи считат, че има такова несъответствие свързано главно с конкретни умения (54%) или със съответната професия като цяло (38%).



Източници:

- ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (<http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>)
- Catálogo Nacional de Qualificações. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/>
- Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional - Vocational education and training in Portugal. http://www.cedefop.europa.eu/files/5177_en.pdf
- Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional - Digitalisation and the future of work. <http://www.cedefop.europa.eu/pt/events-and-projects/projects/digitalisation-and-future-work>
- Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional - The changing role and nature of VET in Europe. http://www.cedefop.europa.eu/files/changing_role_of_vet_apouliou.pdf
- Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional - The changing nature and role of European vocational education and training (VET) – common challenges and their responses. http://www.cedefop.europa.eu/files/the_changing_nature_and_role_of_european_vet_common_challenges_and_their_responses_-_acvt_note_december_2017_0.pdf
- Classificação Portuguesa das Profissões: 2010 https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=107962055&att_display=n&att_download=y
- DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (<https://www.dgert.gov.pt/>)
- DGESTE - Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (<https://www.dgeste.mec.pt/>)
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (<https://www.iefp.pt/>)
- IN-VET - Preventing Initial VET Dropout and fostering trainee's inclusion. IVET offers, Dropout levels and Lack/existence of attractiveness, including good practices of successful strategies – Report on the national situation: Portugal. <http://invet-project.eu/wp-content/uploads/2014/06/National-Report-Portugal-Final.pdf>



Доклад за оценка на потребностите от ПОО (ДОП) ТУРЦИЯ



Съдържание:

1. Въведение.....	115
1.1 Няколко думи за националната система по ПОО	115
2. Изискуеми умения на Главния готвач/Майстор готвач	116
2.1 Предлагано обучение	116
2.2 Компетенции и нужда от обучение според работодателите	118
2.3 Заключение: обучение в специфични умения или обучение за общата работна позиция.....	120
3. Професии в рамките на кулинарните изкуства.....	121
3.1 Професии в кулинарните изкуства и професионални стандарти	121
3.2 Тенденции в кулинарните изкуства на национално ниво.....	121
3.3 Добавяне на нови професии	122
4. Предизвикателства към обучението с фокус върху работата и УЦЖ	122
4.1. Изключителната роля на дуалното професионално обучение.....	122
4.2. Предизвикателства пред дуалното обучение	123
4.2.1. Необходимост	123
4.2.2. Участие	123
4.2.3. Определяне на приоритети	123
4.2.4. Ключови компетенции	123
4.2.5. Подобряване на ефективността на дуалното професионално обучение.....	123
4.2.6. Електронно обучение и гъвкави методологии.....	124
4.2.7. Гъвкавост на дуалното професионално обучение	124
4.2.8. Дуално професионално обучение и МСП	124
4.2.9. Специализация на преподавателите.....	124
4.2.10. Продължаващо обучение и кариерно развитие.....	124
4.2.11. Обучаемите	125
5. Участие на държавата и други заинтересовани страни	125
5.1 Ролята на властимащите организации и институциите по ПОО	125
5.2 Ролята на социалните партньори и на други заинтересовани лица	125
6. Ключови въпроси според експерти от страната.....	126
6.1 Силни страни	126
6.2 Слаби страни	126
7. Обобщение на резултатите и заключения.....	126
Източници:	127



1. Въведение

1.1 Няколко думи за националната система по ПОО

На държавно равнище, основните участници в управлението на ПОО са Министерството на националното образование (МНО), отговарящо за висшите професионални училища (след-средното ПОО е към Съвета за висше образование); Министерството на труда и социалното осигуряване (МТСС); Министерството на развитието (РО); и Министерството на науката, промишлеността и технологиите (МНПТ). МОН участва в шест от седемте функции на управлението на ПОО.

В Турция формалното ПОО се предоставя посредством четиригодишни програми в 62 области и 226 клона в училища и институции за ПОО. Съветът за професионално образование (СПО) предоставя стажантски професионални програми в 31 области / 152 клона. Редица частни институции също предоставят неформално социално, културно и професионално образование на възрастни срещу заплащане. Десетият План за Развитие (2014-18) включва планове за развитие на ПОО в Програмата за развитие на основни и професионални умения. Визията за ПОО е надлежно изложена в Стратегията за професионално и техническо образование 2014 - 2018 г., както и в Плана за действие по Стратегията, подготвени от МНО в сътрудничество с други министерства и социални партньори, като мерките по тази Стратегия ще бъдат прилагани, наблюдавани и оценявани в сътрудничество със съответните страни и координирани от МОН. Стратегията за ПОО се допълва от Стратегията за учене през целия живот 2014 -2018 г. (която си поставя за цел да увеличи участието в обучението през целия живот до 8% до 2018 г. и 15% до 2023 г. и предвижда интегрирана система за мониторинг и оценка на ключовите показатели за ефективност) и от Националната Стратегия за заетост (НСЗ)

Законодателните и нормативни аспекти на целите и пътеките на ПОО и УЦЖ са регламентирани в рамката на Държавната Визия 2023, Десетия план за развитие 2014–18 и Средносрочния план 2013–15. Тази рамка включва Стратегията за професионално и техническо образование и план за действие 2014–18 на Министерството на развитието (МР), Министерството на труда и социалното осигуряване (МРСС) и неправителствени организации, които представляват бизнеса. Тя акцентира върху подобряването на ПОО и системата за обучение чрез гъвкавост, прозрачност, иновации и участие на заинтересованите страни, с цел подпомагане на икономическото и социалното развитие, свързвайки нуждите на индивидуалните участници с нуждите на пазара на труда. Стратегията набляга на достъпа до ПОО чрез подобряване на капацитета и повишаване на заетостта на завършилите с по-добър професионален профил и подобрени квалификации. Тя също така се фокусира върху ефективното управление и осигуряване на качеството и осигуряване на по-добри системи за финансиране на училищата и институциите. Изпълнението на Стратегията е в ресора на Генералната дирекция за професионално и техническо образование на МНО.

СЛУЖБАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИ КВАЛИФИКАЦИИ е създадена през 2006 г. със следните функции и правомощия:

- Подготовка на принципите на националната система за професионална квалификация, основана на националните професионални стандарти.
- Подготовка на професионални стандарти, определяне на органите, които ще изготвят професионалните стандарти.
- Валидиране на сертификатите за професионална квалификация, притежавани от чужденците, работещи в Турция.

За да се подобри допълнително професионалното образование и обучение, което има динамична структура в Турция, някои от новите и значими проекти са, както следва:



- Специализирани центрове за ПОО за заетост - УМЕМ (национални) (2010-2015) (51 милиона евро)
- Операция за подобряване на качеството на ПОО 1/2 (Европейски съюз) (2011-2015 г.) (33 милиона евро)
- Увеличаване на процента на обучение на момичета-1/2 (Европейски съюз) (2013-2015 г.) (16 милиона евро)
- Проектът за подобряване на обучението през целия живот (Европейски съюз) (2009-2011 г.) (15 милиона евро)
- Движение за увеличаване на възможности и усъвършенстване на технологиите - FATIИ (Национален) (2010-2013)

На 23 юни 2010 г. е подписан и влиза в сила протокол за проект, озаглавен „Специализирани центрове за ПОО за заетост-УМЕМ“, който цели повишаване на квалификацията на младото поколение с цел повишаване на тяхната пригодност за наемане на пазара на труда. Бюджетът на този 5-годишен проект е близо 80 милиона долара.

Цели на проекта УМЕМ:

- Подобряване на технологичната инфраструктура на 140 средни технически и професионални училища, избрани от 81 провинции,
- Осигуряване на обучение на учителите в горепосочените училища, Определяне на търсенето на квалифицирана работна сила в провинциите, с цел осигуряване на обучение на работното място и намаляване на безработица на близо 1 милион обучавани.

2. Изискуеми умения на Главния готвач/Майстор готвач

2.1 Предлагано обучение

Турската национална образователна система включва основно две направления:

(1) Формално образование: (редовно образование, предоставяно в официалните училища)

- ✓ Предучилищно образование
- ✓ Начално образование
- ✓ Средно образование
- ✓ Висше образование

(2) Неформално образование: (всички образователни и обучителни дейности, организирани в допълнение към или като изключение от официалното обучение)

- ✓ Държавно обучение
- ✓ Професионален стаж (чиракуване)
- ✓ Дистанционно образование
- ✓ Обучения за сертификати, предоставяни от НПО та
- ✓ Обучение, осигурено от други институции / организации като İSKUR и общини

Професионалното образование и обучение има важна роля в целия свят. ПОО основано на знания, умения и компетенции, постепенно придобива все по-голямо значение.

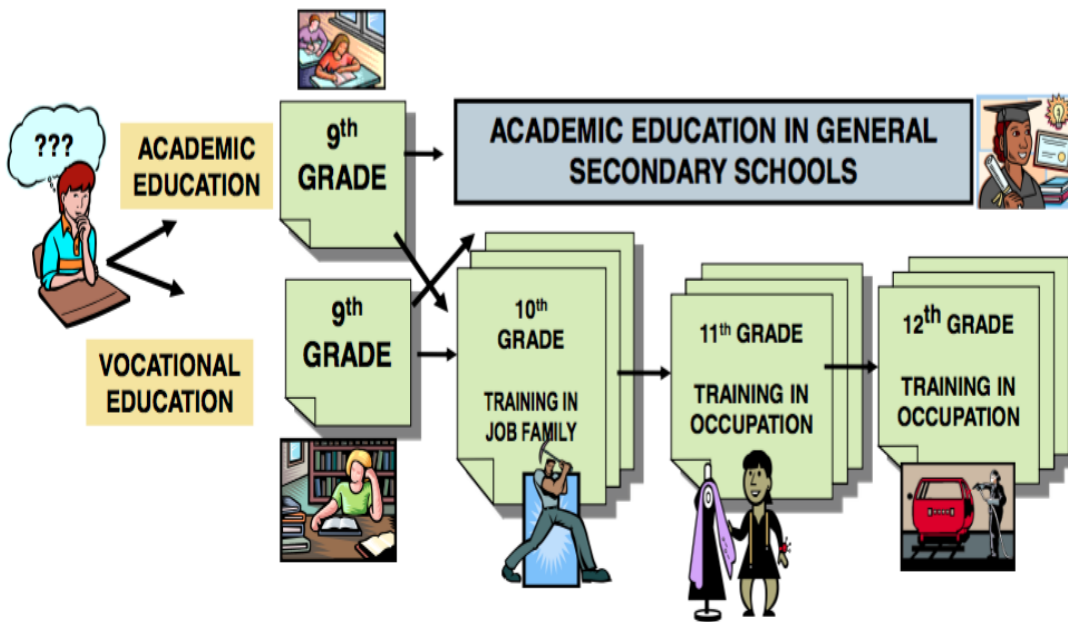
Целта е професионалното образование и обучение да:

- ✓ се реализира в съответствие с търсенето и изискванията на пазарите на труда
- ✓ се провежда в контекста на сътрудничеството между училища, институции и бизнес организации
- ✓ се предоставя по такъв начин, че завършилите да могат да бъдат пригодни за международния пазар на труда
- ✓ се развива непрекъснато и да се подобрява качеството му

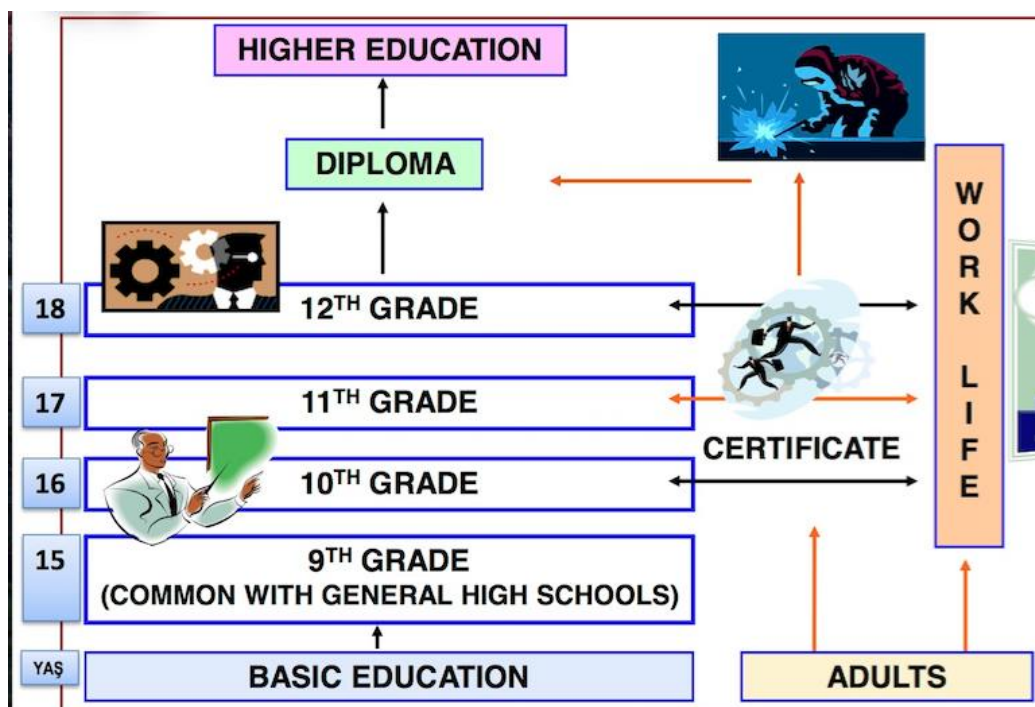


По принцип, професионалното обучение се осигурява чрез специализирани професионални гимназии. Учениците, които са кандидатствали и са минали теоретични курсове в професионални гимназии, имат шанса да се запознаят с реалния сектор и условията на труд, като участват в стажове в 10 клас, 11 клас и 12 клас в зависимост от особеностите на училището.

ОБРАЗОВАТЕЛНА РАМКА НА ПОО



ПРОЦЕС НА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ





Относно Сертификационните програми

Сертификационните програми са програми за обучение, които са отворени за всички, извън бакалавърските и магистърски програми в университетите. Тези програми се администрират и изпълняват в съответствие с академичните правила, одобрени от Съвета на университета.

Сертификационните програми са насочени главно към предоставяне на участниците на знания и умения, които се търсят в бързо променящата се икономика.

Сред видовете сертификационни програми се включват:

- ✓ Професионални програми
- ✓ Програми за професионално обучение
- ✓ Програми за развитие на умения
- ✓ Краткосрочни курсове

Някои университети организират сертификационни програми, които биха допринесли за квалифицирането на работната сила и са от полза за групи хора от всички възрасти и професии. В повечето случаи, институциите изискват от хората да притежават диплома за средно образование и / или университетска диплома.

Освен лица, които се нуждаят от допълнително обучение, за да бъдат конкурентоспособни на пазара на труда, някои компании инвестират и в човешки ресурси, като обучават служителите си посредством сертификационните програми. По този начин, без да има нужда от диплома или дългосрочен ангажимент, те биха могли да се възползват от знания и умения, необходими за всяка конкретна длъжностна позиция. Този вид инвестиции са от голямо значение за конкурентното предимство на компаниите. Служителите, които са оборудвани с необходимите компетенции, са по-лоялни към своите компании и по-продуктивни в работата си.

Обучителни курсове

Съществуват различни курсове в рамките на сертификационните програми. Трябва усилено да търсите курс, който е специално създаден за вашите нужди. Всяко училище, университет или институт организира различни семинари или курсове за обучение по редица теми. Някои от предлаганите теми за обучение са:

- ✓ Интегрирани системи за управление
- ✓ Качествен професионализъм в образователните организации
- ✓ Специализация в областта на човешките ресурси
- ✓ Специализация по управление на обучението в бизнеса
- ✓ Специализация по продажби и маркетинг

2.2 Компетенции и нужда от обучение според работодателите

Квалифицираната работна ръка е важен фактор за високо производителна икономика. Начинът, по който се постига квалификация на работната сила, е с добре планирано професионално и техническо образование. В това отношение професионалното и техническото образование е от изключително значение за развиващите се икономики. Турция чувства липса на квалифицирана работна сила, която да наеме в развиваща се страната индустрия. Причините за този проблем се крият на ниво средно, така и на ниво висше образование на турската система за професионално и техническо образование.

Някои от предизвикателствата според работодатели и представители на бизнеса са както следва:

- ✓ Трудности свързани с професионалното ориентиране



- ✓ Проблеми, произтичащи от учебните програми
- ✓ Несъответствия с реалния сектор
- ✓ Неадекватна инфраструктура и остарели технологии
- ✓ Неадекватна квалификация на учителите
- ✓ Нормативни и законови пречки

Предложения

За да се отговори на променящите се технологични нужди, трябва да се създаде по-гъвкава структура за професионално обучение, която да може бързо да се адаптира към технологичното развитие.

Професионалните области трябва да се определят в съответствие с регионалните и секторни нужди и в тази връзка трябва да се извършват проучвания, свързани с нови професии в рамките на новите технологии.

Трябва да се увеличат проектите за модернизиране на професионалното образование както и делът, отпуснат от общия бюджет за професионално и техническо образование.

Учебните програми трябва да бъдат динамични и устойчиви, за да бъдат в крак с развитието на сектора.

Според работодателите готвачът трябва да притежава компетенции и умения свързани с:

- ✓ Техники за приготвяне на храна
- ✓ Нови и авангардни технологии в кухнята
- ✓ Спазване на изискванията за безопасен труд и здравословни храни
- ✓ Културно многообразие
- ✓ Хранителен продукт и дизайн
- ✓ Управление на качеството
- ✓ Самочувствие
- ✓ Мултитаскинг (умения за вършене на няколко дейности симултанно)
- ✓ Творчество
- ✓ Целеполагане
- ✓ Управление на времето
- ✓ Работа в екип
- ✓ Управление на ресурсите
- ✓ Управление на конфликти
- ✓ Комуникативност
- ✓ Работна етика

Умения/знания/компетенции, изискуеми за професията на Главния готвач/Майстор готвач

Анализ на резултатите от дискусиите във фокусните групи в Мугла

В Турция бяха проведени три дискусии на фокус групи, съответно на 12, 19 и 26 февруари 2019 г. в рамките на домакинството на турския партньор Провинциална дирекция за национално образование Мугла (MEM). В дискусиите участваха общо 83 представители на университета Mugla Sıtkı Kocman, Бодрум, центрове за професионално образование в Мармарис и Ментес, три пилотни училища от Бодрум, Мармарис и Ментес, Съюза на занаятчийските камари от Бодрум, Мармарис и Ментес и шест хотела.

Участниците бяха попитани какви умения / знания / компетенции са необходими за професията главен готвач / майстор готвач.



Въпросникът беше насочен към 50 участници с различни профили като; учители, собственици на хотели, готвачи, академици, директори, управители на хотели. Резултатите са предоставени в низходящ ред, като се започва от най-често до най-малко споменаваното умение. Резултатите са както следва:

Социални умения и емпатия	27
Изследване на нови храни, технологии, местни продукти и рецепти	26
Мониторинг и прилагане на нови техники и технологии	26
Ценообразуване	18
Създаване на рецепти/менюта	18
Лидерство	17
Способност за преподаване и обучение	16
Владеене на поне един чужд език	16
Управление на човешките ресурси	15
Управление на екип	13
Ефективност в различните кухненски звена	13
Опит	12
Дисциплина	10
Желание за работа	9
Готварски умения	9
Добро образование	9
Управление на цените на рецепти/менюта	6
F&V мениджмънт	5
Аналитично мислене	5
Познаване на норми и законови регулации	4
Създаване и дизайн на традиционни храни	4
Дикция	4
Управление на качеството	4
Отговорност	4
Управление на риска	3
Управление на бара	3
Решаване на проблеми	3
Планиране	3

2.3 Заключение: обучение в специфични умения или обучение за общата работна позиция

Според учените, студентите, учителите, представителите на сектора и основните заинтересовани страни, има по-голям смисъл от придобиване на конкретни умения, отколкото общо подобряване на работната позиция като цяло.

Във връзка с това, е важно да се придобият следните умения и компетенции:

- ✓ Готварски техники
- ✓ Проучване / на нови храни, технологии, местни продукти и рецепти и т.н.
- ✓ Обширни познания по гастрономия
- ✓ Здравословно готвене
- ✓ Хранителен продукт / дизайн
- ✓ Рециклиране и околна среда



- ✓ Промяна на навици и нагласи
- ✓ Комуникативност
- ✓ Управленски умения
- ✓ Управление на качеството
- ✓ Владее на поне един чужд език

3. Професии в рамките на кулинарните изкуства

3.1 Професии в кулинарните изкуства и професионални стандарти

Според вида на обучението и сертификациите в Турция, се провежда обучение за следните професионални групи:

- ✓ Пом. готвач
- ✓ Готвач
- ✓ Майстор сладкар
- ✓ Месар
- ✓ Пекар
- ✓ Специалист по обслужване
- ✓ Сомелиер

3.2 Тенденции в кулинарните изкуства на национално ниво

Новите тенденции в Гастрономията

Черна храна

Черно: Асоциира се със студ, мистерия и амбиция. В групата на тъмните храни, черното се възприема като студен, престижен и изискан цвят в маркетинговата комуникация; тук влизат храни като шоколад, кафе, какао и енергизиращи храни.



Можем да разделим черните храни на две групи; първата е естествената черна храна, за която се приема, че е по-здравословна от останалите цветни зеленчуци и плодове, а втората група е тази, в която храните са били допълнително оцветени в черно посредством естествени багрила като активен въглен, бамбуков въглен и сепия.

Street Foods

Предлагане на традиционни аромати с иновативни и практични презентации. За разлика от модерните и луксозни ресторанти, качествените и познати вкусове идват на уличните сергии в съчетание с иновативни щрихи.

Обратно към традицията



В резултат на непрекъснато променящите се навици и очаквания на човека се наблюдава постоянно обновяване в кулинарните изкуства и гастрономията. Като нова тенденция през последните години се утвърждава връщане към традиционните храни и култура. Менютата отговарят на съвременните достижения в кулинарията, включват различни готварски техники, поставят акцент върху визуалната презентация на ястията, но не губят традиционната си същност. Османската кухня, по специално, се възражда чрез интегриране на модерна гастрономия с различни кухни. Това е не само търговска дейност, но и усилие за запазване на културното наследство и поставянето му във фокуса на общественото внимание.



3.3 Добавяне на нови професии

Нови професионални профили, свързани с професията на готвача са:

- ✓ Гастрономически съветник
- ✓ Кулинарен фотограф
- ✓ Кулинарен дегустатор
- ✓ Кулинарен историк
- ✓ Детоск – хранене и готвене
- ✓ Кулинарни публикации
- ✓ Молекулярна кухня

4. Предизвикателства към обучението с фокус върху работата и УЦЖ

4.1. Изключителната роля на дуалното професионално обучение

Дуално професионално обучение в Турция

Теоретичното образование, което се дава на студентите, трябва да се придобие с практически курсове в училищата и с приложения като обучение на работното място, стаж и наблюдение на реалния сектор. Тази комбинация от теория и практика им дава истински начален старт на работата им: до момента, в който завършат обучението си, те не само ще имат необходимите технически познания, но и ще имат практически опит в работата си.

Моделът за дуално професионално обучение е приложен в законовата рамка с „Наредба за центъра за професионално обучение“ и публикуван в Официален вестник № 21846 от 11.02.1994 г. Основната цел на Дуалното професионално обучение е да осигури необходимия на индустрията междинен персонал в сътрудничество с училищата. За да кандидатства в Центъра за професионално образование, ученикът трябва да е под 18-годишна възраст, да е завършил средно образование и да подпише договор с предприятието.

Необходимостта от дуално обучение, доведе и до развитието на учебната програма и система, прилагана в професионалните гимназии. Нивото на професионалното образование в Турция се засилва чрез курсове за обучение. Ученик, който учи в гимназията по туризъм,



взема общо-образователни курсове, които са еднакви за всички гимназии до 9 клас. След 10-и клас той участва в теоретични и практически курсове според избрания от него индустриален сектор, а през лятото стажува в хотели за 4 месеца.

В съответствие с визията за 2023 г., считано от 2018 г., беше разработен нов модел и бяха избрани 11 пилотни училища, които да са обект на изследване. Избраните 11 пилотни гимназии за туризъм си партнират с утвърдени хотели в сектора. Определени бяха следните цели в рамките на проекта:

- ✓ Добавяне на подготвителен клас по чужд език на ниво 9 клас
- ✓ Предоставяне на непрекъснато и квалифицирано обучение на учителите
- ✓ През лятото студентите ще се обучават на работното място за 4 месеца
- ✓ Предоставяне на курсове по руски и английски език на студентите по време на обучението
- ✓ Подновяване на учебните / кухните в училищата и съобразно новите технологии
- ✓ Възможности за заетост на ученици, завършили пилотни училища
- ✓ Участие на хотелския персонал в практическите занятия в училище
- ✓ Посрещане на нуждите от инструменти и консумативи / хранителни запаси, които да се използват в уроците

4.2. Предизвикателства пред дуалното обучение

4.2.1. Необходимост

Учебните програми и системите за образование трябва да могат да бъдат в крак с нововъзникващите технологии и гастрономически тенденции. Професионалното обучение за удовлетворяване на нуждите на сектора може да се реализира само чрез обучение на място в областта, в съчетание с теоретични курсове. Училищната среда не е в състояние да симулира работната среда в реалния сектор. Следователно сътрудничеството и проектирането на процесите са много важни в професионалното образование.

4.2.2. Участие

Участието и инициативата от страна на компетентните министерства не е достатъчно в процеса на проектиране. Всички заинтересовани страни като учители, студенти, представители на сектора, ръководители и експерти трябва да бъдат активни в процеса.

4.2.3. Определяне на приоритети

Процесите на обучение трябва да се оценяват с оглед на всички налични данни и с участието на всички заинтересовани страни. Ключовите компетенции се определят при анализ на нуждите на сектора, квалификацията, придобита от обучаемите, и резултатите на индустрията като цяло. По подобен начин, в сътрудничество, трябва да бъдат определени и постигнатия напредък.

4.2.4. Ключови компетенции

Основните компетенции следва да се определят въз основа на базисните очаквания на сектора, в съответствие с националните стандарти и европейската квалификационна рамка.

4.2.5. Подобряване на ефективността на дуалното професионално обучение

Дуалното професионално обучение трябва да бъде осъществимо и целенасочено. Процесите в него, трябва да бъдат съобразени с общото мнение на заинтересованите страни. Трябва внимателно да се планират практиките базирани на обучение с фокус върху работата. От голяма полза за качествено обучение на учащите се и за посрещане на нуждите на бизнеса, би било установяване на партньорства между училища и хотели, които съвместно да разработят процеса на двойно обучение чрез подписване на протоколи за работа.



Създадени са съвети в областта на заетостта и професионалното образование, които да мобилизират местните организации и ресурси за намаляване на безработицата чрез осигуряване на сътрудничество и партньорски контакти между различни институции и организации. Съветите се състоят от представителите на държавни органи, както и от работници, работодатели и търговски организации, индустриални камари и други представители на местните организации. Очакваните приоритетни задачи са:

- ✓ Да определят и наблюдават нуждите на местния пазар на труда, нуждите и проблемите на заинтересованите лица,
- ✓ Предоставяне на професионални курсове в търсените сектори на пазара на труда и предотвратяване на загубата на работни места.

4.2.6. Електронно обучение и гъвкави методологии

Онлайн обучението се предоставя на лица, които не могат да присъстват на стандартните курсове поради времеви или икономически ограничения, а сертификатът се получава в края на това обучение. Въпрос е доколко ефикасен е този метод или доколко той отговаря на изискванията за задоволяване нуждите на сектора.

4.2.7. Гъвкавост на дуалното професионално обучение

Гъвкавостта и секторната пригодност на дуалното професионално образование са един от най-важните проблеми. Двойното професионално образование трябва да бъде динамично и да съответства на развиващите се и променящи се тенденции и нагласи, както и секторните очаквания. Следователно дуалното професионално обучение трябва да бъде в може да „улови момента“, да е отворен за развитие и промяна, да следва настоящата ситуация и да се обновява непрекъснато.

4.2.8. Дуално професионално обучение и МСП

Налице е желание от страна на предприемачите да допринесат за процеса и да станат участници в програмите за обучение, но настоящите икономически условия ги затрудняват да бъдат в крак с необходимите иновации. Студентите, които са изпратени за стаж през лятото, могат да се възползват от малкия и среден бизнес поради наличие на държавни стимули в тази насока, но има опасност от възникване на редица проблеми по отношение на качеството и съвместимостта на образованието.

4.2.9. Специализация на преподавателите

Качеството на дуалното професионално обучение е пряко пропорционално на качеството на професионалните учители, предоставящи обучение. Това повдига и въпроса за обучението на учителите. Фактът, че учебните програми не са подновени и не могат да отразяват адекватно настоящата ситуация, налага необходимост от допълнителни усилия за повишаване на квалификацията на учителите. Следователно дейностите, които са свързани с практика и обучение на работното място за учителите са важни. В допълнение към обучението, предоставяно на ученици в пилотни училища по туризъм, предприятието-партньор осигурява обучение по чужди езици на учители и обучение на работното място в бизнеса. Целта на този курс е да доведе до подновяване и преосмисляне на квалификацията на учителите, които наблюдават, имат достъп до, и опознават по пряк начин работна среда, а не само посредством информация от учебниците.

4.2.10. Продължаващо обучение и кариерно развитие

Завършването на професионално обучение предоставя широка гама от знания и компетенции, но не гарантира заетост. Сътрудничество между бизнеса и професионалното образование обаче, може частично да преодолее този проблем. Обучаемите, които преминават на обучение и стаж в рамките на това партньорство, също имат по-добри шансове за наемане на работа в тези предприятия, благодарение на практическите умения, които получават там.



4.2.11. Обучаемите

Обучаемите са основен фактор за постигането на целите и задачите на обучението. В това отношение е важно първо да се установят надеждни системи за изпитване и оценяване. Условието за прием на учениците в професионалните училища и входящите изпити трябва да бъдат преразгледани. Професионалните гимназии са училищата, които приемат ученици без изпит. Учениците, които нямат достатъчно точки за анадолските гимназии, предпочитат професионалните гимназии в близост до домовете си. Ученето в училище, което те не искат и е като вид компромис, повдига проблема с загубата на мотивация и интерес.

5. Участие на държавата и други заинтересовани страни

5.1 Ролята на властимащите организации и институциите по ПОО

Отговорността за разработването и изпълнението на образователните програми е в ресора на Министерството на образованието. Всички заинтересовани страни трябва да бъдат активни в този процес и да са наясно до съдържанието на програмите. По този начин отговорността се разпределя между Министерството на народното образование и свързаните с него институции, представители на сектора, предприятия и други заинтересовани страни. По същия начин трябва да се процедури не само при обучението на работното място, но и при писането на учебници и създаването на учебни програми. Материалната инфраструктура, протоколите и работните инструкции, обучението на учители и участието от страна на институциите трябва да се подобри. Трябва да се разработи непрекъснат процес на оценка и иновации, като се вземат предвид ресурсите на страната, състоянието на заетостта и тенденциите за развитие на сектора.

Сътрудничеството и участието в програмите трябва да съблюдава съответната законова рамка. За да бъде успешното професионалното образование, трябва да се създадат училища, които са предпочитани и желани от учениците. Ако е необходимо, професионалните гимназии без задължителен изпит трябва да бъдат съобразени с нивото, което имат учениците, които искат да се занимават с тази професия. Това налага да се преразгледа изпитната система.

Организациите, предлагащи професионално обучение, трябва да бъдат училища, които повишават компетентността на учителите, където учителите се учат и следят тенденциите за съвременно развитие на сектора. Училищата трябва да изготвят политики, които осигуряват развитието на учениците като цяло по отношение на професионална компетентност, кариерна пътека, развитие на личността и чужд език. Представителите на училището трябва да подпишат договори за сътрудничество с предприятията, да канят на посещение майстор готвачи, и да се възползват от тях в практическото обучение.

5.2 Ролята на социалните партньори и на други заинтересовани лица

Заинтересованите страни играят важна роля за качеството на професионалното обучение и за неговото устойчиво развитие. Туристическата асоциация, неправителствените организации, федерациите по готварство и други бизнес организации трябва да участват и да се включат във всеки аспект на професионалното обучение. Бизнесът е мястото, където обучаемите ще бъдат наети, когато завършат. Следователно очакванията на предприятията трябва да дадат насоки на учебните програми. Това поставя някои изисквания пред бизнеса, като например разпределяне на квота за стажантските практики на студентите, предоставяне на финансова и морална подкрепа на образователния процес и постоянна комуникация с институциите. Предприятията не трябва да разглеждат това като необходимост или тежест, те трябва да се съсредоточат върху обучението на квалифициран персонал, необходим на сектора, като правят дългосрочни планове. Тази ситуация обаче понякога не работи поради трудностите, срещани в практиката. Голямата натовареност и финансовите проблеми на предприятията влияят върху качеството и количеството на помощта, която те могат да окажат на образователните институции. Предприятията могат



да отделят време, пари, оборудване и персонал за професионално обучение само ако те самите разполагат с необходимите ресурси. В тази връзка трябва да се засилят държавните политики и стимули.

6. Ключови въпроси според експерти от страната

6.1 Силни страни

- ✓ Младите учители, отворени за иновации и новости в развитието на сектора
- ✓ Законодателство, позволяващо сътрудничество със сектора
- ✓ Предоставяне на възможности за професионално обучение на обучители / учители
- ✓ Човешки ресурси, отворени за иновации и развитие
- ✓ Отчитане на възгледите и предложенията от страна на заинтересованите страни при определянето на политиките за обучение
- ✓ Съществуващи нови и актуални технологични механизми за проследяване на информацията
- ✓ Натрупване на дълбоко вкоренена култура в областта на кулинарията
- ✓ Силна традиционна кулинарна култура
- ✓ Осъществяване на секторно сътрудничество, въз основа на правни договорености и мониторинг от страна на министерството
- ✓ Увеличаване на бюджета за професионално образование и увеличаване на броя на проектите

6.2 Слаби страни

- ✓ Неадекватни политики за обучение на учители в професионалното образование
- ✓ Голям брой ученици в рамките на един клас и проблеми с дуалното образование
- ✓ Системите за сертифициране не отговарят на образователните цели и липсват сертификационни системи, подходящи за професионални направления.
- ✓ Липса на персонални образователни курсове и услуги по професионалната ориентация
- ✓ Системата за влизане в професионални гимназии е неработеща и нецелесъобразна
- ✓ Неефективност на социалните партньори и заинтересованите страни в процеса
- ✓ Липса на практически часове и материални условия в училищата
- ✓ ПОО няма регионална и междуинституционална програма за стандарти за качество
- ✓ Недостатъчни ресурси и курсове в учебните програми, за да сме в крак със съвременните кулинарни и технологични тенденции
- ✓ Невъзможност на работодателите да участват в процесите на професионално обучение поради икономически трудности
- ✓ Голям брой заведения с ниско качество и ограничено кулинарно предлагане.
- ✓ Трудности в намирането на учители, които отговарят на изискванията на държавната администрация по отношение на необходимите квалификации

7. Обобщение на резултатите и заключения

Националната стратегия за учене през целия живот 2014–18 допълва националната стратегическа рамка. Тя има за цел да привлече повече възрастни към учене през целия живот чрез засилване на информираността, осигуряване на достъп, предоставяне на насоки и консултации, разработване на системи за мониторинг и оценка и признаване на предходното обучение.

Планът за действие за 2010 г. за укрепване на връзките между образованието (TVET) и заетостта се фокусира върху квалификациите, учебните програми, основаващи се на професионални стандарти, насоки и консултации и акредитация на ПОО. Той също така цели да засили връзките между държавните и частните заинтересовани страни. Всички страни участваха в изготвянето на плана за действие, координиран от МТСС с подкрепата на Агенцията за професионални квалификации (VQA). Програмата за развитие на основни



и професионални умения 2014–18 има за цел да развие умения като ИКТ, владеене на чужди езици, комуникация и търсене на работа, и да укрепя връзките между образованието и бизнеса. Законът от 2012 г. позволява на Организираните индустриални зони да създават частни средни училища за професионално образование и обучение, докато програмите, създадена от МТСС с помощта на агенции, социални партньори и общности, има за цел да преодолее разликата между търсене и предлагане на умения. С нова наредба от март 2016 г., освен Организираните индустриални зони, частният сектор също получи правото да създава частни гимназии за професионално образование и квалификация при необходимост. Те обикновено се наричат „специализирани/тематични ПОО училища“.

В съответствие с Визията за 2023 г., силните връзки между бизнеса и училищата предоставят голяма възможност на заинтересованите страни и институции да работят в тясно сътрудничество и да планират професионалното обучение съвместно. За тази цел трябва да се предефинират професионалните стандарти, основните умения и компетенции, които студентите трябва да придобият в рамките на практиките за обучение на работното място, и те да се заложат като важен елемент от съдържанието на учебните програми.

Източници:

https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/Documents/2-TR_final_Template-for-updating-info-on-the-EQAVET-website.pdf

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/71AD8569528AC9D7C12581590039179C_VET%20governance_Turkey.pdf

[http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Improving%20the%20Quality%20of%20Vocational%20Education%20and%20Training%20in%20Turkey%20-2%20\(IQVET-2\).pdf](http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Improving%20the%20Quality%20of%20Vocational%20Education%20and%20Training%20in%20Turkey%20-2%20(IQVET-2).pdf)

Референтен номер на проекта: 597848-EPP-1-2018-1-BG-EPPKAZ-VET-JQ

CULINART: Създаване на съвместна квалификация за професионално образование и обучение в кулинарните изкуства и пилотни пътеки за продължаващо обучение

е съфинансиран от програма Еразъм+ на Европейския съюз.

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.