



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CULINART:

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

(Mutfak Sanatlarında Ortak Mesleki Eğitim Yeterlilikleri ve Sürekli Eğitim için Pilot Uygulamalar Tasarlama)

Hibe Sözleşme No. 2018-1739 / 001 – 001

Mesleki eğitimde ihtiyaç değerlendirme raporu

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

CULINART:Mutfak Sanatlarında Ortak Mesleki Eğitim Yeterliliği ve Sürekli Eğitim için Pilot Uygulamalar Tasarlama Projesi Avrupa Birliği Erasmus + programı ile ortaklaşa finanse edilmektedir.

Avrupa Komisyonunun bu yayının üretimini desteklemesi, yalnızca yazarların görüşlerini yansıtan içeriklerin bir onayını teşkil etmemektedir ve Komisyon, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

İÇERİK



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ÖZET

**MESLEKİ EĞİTİMDE İHTİYAÇ DEĞERLENDİRME RAPORU-BULGARİSTAN
MESLEKİ EĞİTİMDE İHTİYAÇ DEĞERLENDİRME RAPORU – İSPANYA
MESLEKİ EĞİTİMDE İHTİYAÇ DEĞERLENDİRME RAPORU – FRANSA
MESLEKİ EĞİTİMDE İHTİYAÇ DEĞERLENDİRME RAPORU – ITALYA
MESLEKİ EĞİTİMDE İHTİYAÇ DEĞERLENDİRME RAPORU– PORTEKİZ
MESLEKİ EĞİTİMDE İHTİYAÇ DEĞERLENDİRME RAPORU– TÜRKİYE**



ÖZET

Mevcut Mesleki Eğitimde İhtiyaç değerlendirme raporu(NAR),Avrupa Birliği Erasmus + Programı tarafından ortak olarak finanse edilen "CULINART: Mutfak Sanatları Alanında Ortak Mesleki Eğitim Yeterlilikleri Tasarımı ve Pilot Eğitim Yolları" projesi kapsamında geliştirilmektedir.

1. Projeye Genel Bakış

CULINART projesi 24 ay süreli bir proje olup (01/10/2018–30/09/2020) 6 ülkeden ve 9 kuruluştan (ortak) oluşan bir konsorsiyum tarafından yürütülmektedir: Bulgaristan, İspanya, İtalya, Portekiz, Fransa ve Türkiye.

Proje şu hususları öncelikli göz önünde bulundurmaktadır:

- Ortak ülkelerdeki mesleki eğitim sistemi ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki tutarsızlık
- Mutfak sanatlarında gençlerin istihdam edilebilirliğini, uluslar arası hareketliliği ve kariyer ilerlemesini artırma fırsatı
- Bundan yola çıkarak, CULINART projesi, işgücü piyasası ihtiyaçlarını ortaya koyan mutfak sanatlarında mesleki eğitim sistemlerinin kalitesini ve ilgi düzeyini arttırmayı amaçlamaktadır:
- Mutfak sanatlarında ortak meslek mensupları için ortak bir Mesleki Eğitim ve Öğretim kalifikasyonu/yeterliliği tasarlama
- Yüksek öğrenime dayalı ileriki öğrenmeler için gerekli yolların detaylandırılması,
- Mesleki eğitim sağlayıcıları ve işletme kuruluşları ile pilotluk için stratejik bir uluslararası ittifakının kurulması, yeni niteliklerin tespiti ve istihdama geçişi,
- Projede temsil edilen ülkelerin Ulusal Yeterlilik Çerçevesinde yeterliliğin onaylanmasının teşvik edilmesi
- Yemek servisi sektörünün sosyal ve ekonomik rolünü geliştirmek için,mutfak sanatları meslek gruplarına yönelik mesleki eğitim adaptasyonunda paydaş seferberliği

Bu rapor, ilk kilit çıktının (mutfak uzmanları için ortak mesleki eğitim yeterliliği) üzerine kurulacağı temellerin belirlenmesi için geliştirilmiştir. Rapor,projede yer alan ortak ülkelere göre 6 ülke bölümünden oluşur ve tüm ortak dillerde mevcuttur.

2. Raporun amaçları

Raporun temel amacı, mutfak sanatlarındaki temel beceri gereksinimlerini ve proje ülkelerindeki Mesleki Eğitim nitelikleri için ortaya çıkan iyileştirme etkilerini tespit etmektir.

Otelcilik sektörü ve özellikle mutfak sanatları alanında yeni bir yeterlilik için ihtiyaçların analizi ve değerlendirilmesi, CULINART ortak ülkelerinin her birinin kendi ülkesinde yapılır: Bulgaristan, İspanya, Fransa, İtalya, Portekiz ve Türkiye.Buna göre, bu rapor, mutfak sanatlarında daha üst düzey bir ortak mesleki eğitim ve öğretme yeterliliği geliştirmek amacıyla,ülkelere özgü mevcut mesleki eğitim sistemlerinin,iş hayatı ve mutfak profesyonellerine yönelik gereksinimlerin ve ilgili ESCO meslek profillerinin ülkeye dair derinlemesine araştırma ve analiz sonuçlarını yansıtmaktadır.

Analizin aşağıdaki ana soruları cevaplaması beklenmektedir:

Rapor, 1. ve 2. faaliyetle ait SWOT analizlerini dayanak alacak ve şu temel sorulara cevap olarak hazırlanacaktır:

- Beceri açıkları/gereksinimleri belirli becerilerle mi yoksa bütün iş rolleriyle mi ilgili?



- Mevcut nitelikler hayat boyu öğrenme ve iş odaklı yüksek öğrenime geçiş ilerlemesine uygun mu ?
- Mevcut mesleki eğitim planında işverenlerin/işletmelerin yaşadığı asıl zorluklara yer verilmiş mi?

Sonuç olarak, rapor içeriği şunları kapsar: mutfak sanatları ve gastronomi alanındaki mevcut ve gelecekteki meslek profilleri ve meslek standartları ile ilgili sonuçlar; kariyer yolları; ortak ülkelerdeki mevcut mesleki eğitim teklifinin karşılamadığı yetkinlik ihtiyaçları (beceri, bilgi ve tutum); iş geliştirme eğilimleri ve sektör için genel beklentiler vb.

Toplanan veriler, sonuçlar ve önerilerle birlikte, CULINART projesinin asıl amacına uygun olarak, mutfak sanatlarında ortak bir işgücü piyasası ile ilgili mesleki eğitim yeterliliği geliştirmek için gerekli girdi kaynaklarını sağlayacaktır.

3. Analiz metodolojisi ve veri toplama araçları

İhtiyaç değerlendirmesi, ortaklar tarafından mevcut şartlar ve istenen şartlar veya "istekler" arasındaki ihtiyaçların ve "boşlukların/eksikliklerin" belirlenmesi ve ele alınması için sistematik bir süreç olarak yapılmıştır. Mevcut durum ile aranan durum arasındaki tutarsızlık, ihtiyacı doğru bir şekilde tanımlamak için ölçülmüştür. CULINART projesinde gerçekleştirilen ihtiyaç değerlendirmesi, mutfak sanatları ile ilgili olarak mesleki eğitimdeki sistemlerin iyileştirilmesine yönelik planlama süreçlerinin bir parçasıdır.

Bu rapor iki ana aşamada gerçekleştirilen bir çalışmanın sonucudur (seviyeler).

Aşama 1. Ortak ülkelerde mutfak sanatları ve gastronomi alanındaki mevcut meslekler, nitelikler ve Mesleki Eğitim ve Öğretim hazırlık profilini incelemek

Anket masa araştırması (var olan bilgiye internet vb. kanallardan ulaşım) ve ortak kuruluşlardaki atanmış uzmanlar tarafından yapılan veri incelemesi ile gerçekleştirilmiştir. Kapsamı, mevcut tüm bilgilerin detaylı bir şekilde incelenmesini ve analiz edilmesini, ayrıca şirketlerden, mesleki eğitim sağlayıcılarından, araştırmacılardan, kamu kurumlarından veya kuruluşlardan ve diğer paydaşlardan gelen ek anketlerde (çevrimiçi, şahsen, telefonla ve / veya postayla gönderilen) yapılacak incelemeyi içerir.

Sonuç olarak:

- Mevcut yeterliliklerin düzeyleri ve Mesleki Eğitim programları (NQF, AYÇ) tanımlanmıştır.
- Yetenek kapsamı belirlendi;
- Orta ve üçüncü seviye arasındaki öğrenme çıktılarının tanınması için yollar izlendi (varsa);
- Hayat boyu öğrenme ve öğrenenler için kariyer gelişim yollarının ana hatları çizildi (varsa);
- Mevcut eğitim tekliflerinin şeffaflığı ve kalite güvencesi analiz edildi.

Anket sonuçları proje yönetim birimine bildirildi ve odak gruplarının programlarını (aşama 2) ve mevcut raporun içeriğini ayrıntılı olarak belirtmek için kullanıldı.

Toplanan veriler belgenin ülke bölümlerinde ayrıntılı olmayan ancak güvenilir bir ifadeyle sunulmaktadır.

Aşama 2. Her ülkede odak grup tartışmaları yaparak, işletmelerin mutfak sanatlarında mevcut Mesleki Eğitim niteliklerine ilişkin değerlendirmelerini incelemek

Çalışmanın ikinci aşamasında, odak grup tartışmaları şeklinde bir dizi faaliyet gerçekleştirilmiştir. Temsilci sonuçları, proje ortaklarına ek olarak, 6 ortak ülkede kamu yetkilileri - politika yapıcılar ve karar vericiler - ekonomi ve ticaretten sorumlu, otelcilik sektöründe yer alan girişimciler ve profesyoneller ile değer paydaşlardan oluşan 450 katılımcıya ulaştırılmıştır.



Gerçekleşen faaliyetlerin gündeminde: işletmenin mutfak uzmanlarına yönelik beceri ve bilgi gereksinimleri; mutfak sanatlarında ve meslek standartlarında mevcut ve ortaya çıkan meslek profilleri; genel olarak turizm ve konaklama sektöründeki gelişme eğilimleri ve özellikle yemek servisi ve gastronomi; iş için zorluklar; kariyer yolları; Meslek okulları işverenlerden gelen girdileri nasıl birleştiriyor gibi konular öne çıktı.

Veri toplama işlemi, toplantılar sırasında ön anketin dağıtılması, e-posta yoluyla ve paydaşlarla istişare yoluyla, sosyal medya kanallarındaki canlı yayınlar ve yayınların geri bildirimleri ile, canlı yayınlara çevrimiçi yorumlar, gayri resmi görüşmeler ve durumun gözden geçirilmesini amaçlayan hedef grup temsilcileri ile yapılan diğer görüşmeler ile tamamlandı.

Açıklanan yöntemde, araştırma çalışması 3 ana aşamadan geçti: anketin hazırlanması, anketin yürütülmesi, istişareler ve sonuçların özeti. Toplanan nicel veri ve ana kavramlar, bu belgenin ülke bölümlerinde sistematik olarak belirtilmiştir.

Toplanan ve analiz edilen sonuçlara dayanarak, bu raporun her bir bölümünün son bölümünde belirtilen sonuçlar çıkarılmıştır.

Elde edilen sonuçların güvenilirliğini sağlayan ön koşullar ve sırasıyla elde edilen bulgular şunlardır:

- Veri toplama için farklı teknik ve yöntemlerin birleştirilmesi
- Konuyla ilgili uzmanlık ve otelcilik endüstrisindeki eğilimleri ve özellikle Avrupa ve uluslararası düzeyde yiyecek servisi ve gastronomi değerlerini dikkate alan bir anlayış geliştirmek
- Kilit paydaş gruplarının ayrıntılı kapsamı;
- İlgili bilgi ve beceri kısımlarının sunumunda ve / veya uygulamasında doğrudan yer alan ilgili tartışmalar;
- Paydaşların faaliyetlerini teşvik eden bireysel ve grup yaklaşımı;
- Katılımcıların zamanını değerlendirirken uygun ve rahat bir ortamda simgeler ve tartışmalar yapmak;
- Konuya göre iyi hazırlık ve paydaşlarla istişare

4. Çalışmanın olası kısıtlamaları

Toplanan girdi verileri, aşağıdaki sonuçlara ve tavsiyelere yer vermek için sağlam bir temel olarak alınabilir: (a) sektörün mevcut durumu ve gelecekteki eğilimleri; (b) Mutfak sanatları alanında mesleki eğitim tekliflerinde beklentiler ve eksiklikler; (c) işletme gerekliliklerine dayalı boşlukları/eksiklikleri kapsayan yeni bir yeterlilik getirme fırsatı. Bununla birlikte, araştırılan sektörün önemi ve sadece 6 ülkeyle sınırlı bölge kapsamı göz önüne alındığında, gelişen teknoloji ve yeniliklerle ilgili hızlı değişimler ve sektörün personel kalitesine ilişkin ihtiyaçların sürekli değişmesi, AB'de, mutfak sanatlarında mesleki eğitim tekliflerini geliştirmek için pilot veya güncelleme önlemleri planlamayı veya önermeyi doğrudan veya dolaylı olarak amaçlayan herhangi bir kampanyanın ölçeğinin daha büyük olması gerekliliğini doğurmaktadır.

5. Raporun amacı ve sonuçlarının kullanımı

Raporun amacı, mutfak sanatlarında (mevcut rapora dayalı olarak geliştirilecek) ortak mesleki eğitim yeterlilik derecesinin hedefini, kapsamını ve uygulanabilirliğini WBL ve istihdam edilebilirliğe yol açan mobilite bileşenlerine sahip VET'in sonuçları ile birlikte ortaya koymaktır.

Ulusal düzeyde yapılan değerlendirmelerin sonuçları: (a) Ortak ülkelerde ve AB'de mutfak sektörünün karşı karşıya olduğu üst düzey hazırlıklı profesyonellerin istihdamı ile ilgili kilit zorlukları yansıtmak; (b) Mesleki eğitim tekliflerine ilişkin mevcut ve istenen durum arasındaki



ana boşlukları ve tutarsızlıkları belirlemek ve (c) yeni teklif verme ve / veya mevcut eğitim ve öğretim ürünlerini iyileştirme ihtiyacının güvenilir bir değerlendirmesini derlemek.

Sonuçlar, 3434-Şefler / Mutfak çalışanı profesyoneller için ESCO tanımına göre "Şef" için ortak mesleki eğitim yeterliliğini geliştirmek için kullanılacaktır: "Şefler, benzersiz bir gastronomik deneyim sunmak için yaratıcılık ve yenilikçilik konusunda uzmanlaşmış profesyonellerdir".

6. Sorumlu Ortaklar

Kapsam: Rapor 6 ortak ülkede (Bulgaristan, İspanya, Fransa, İtalya, Portekiz ve Türkiye) yapılan ulusal düzeydeki anketlere dayanmaktadır.

Bu raporun her bir bölümü, belirli bir ortak kuruluş tarafından aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

NAR ülke bölümleri	Bölümü oluşturan ortağın adı
Bulgaristan	Varna University of Management (Visshe Uchilishte po menidzhmant) (VUM)
İspanya	Asociación Gastro Alianza (Gastro Alianza)
Fransa	Lycée C. et A. Dupuy - Greta du Velay (Greta du Velay)
İtalya	ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI (IFOA)
Türkiye	Muğla Provincial Directorate of National Education (MEM)
Portekiz	Associação de Desenvolvimento da Região do Alto Tâmega (ADRAT)

Her ortak kuruluş, kendi ülke bölümünde görüntülenen içerikten sorumludur.

KISALTMALARIN LİSTESİ:

EU	European Union – <i>Avrupa Birliği</i>
VET	Vocational Education And Training – <i>Mesleki Eğitim</i>
PC	Project Coordinator – <i>Proje Koordinatörü</i>
PP	Project Partners – <i>Proje Ortağı</i>
EQF	European Qualifications Framework – <i>Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi</i>
NQF	National Qualifications Framework – <i>Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi</i>
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations classification <i>Avrupa Beceriler, Yeterlilikler, Nitelikler ve Meslekler Sınıflandırması</i>
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training <i>Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi</i>
ECVET	European Credit system for Vocational Education and training <i>Mesleki Eğitim için Avrupa Kredi Sistemi</i>
WBL	Work-based learning – <i>İş temelli öğrenme</i>
IT	Information technology – <i>Bilgi Teknolojisi</i>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu BULGARİSTAN



İÇERİK:

ÖZET	3
1. Projeye Genel Bakış.....	3
2. Raporun amaçları	3
3. Analiz metodolojisi ve veri toplama araçları	4
4. Çalışmanın olası kısıtlamaları	5
5. Raporun amacı ve sonuçlarının kullanımı	5
6. Sorumlu Ortaklar	6
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	7
1. Giriş	14
1.1 Ulusal Mesleki Eğitim Sistemi Hakkında Bazı Bilgiler.....	14
2. Bir şef/aşçı başı için beceri yeterlilikleri	15
2.1 Eğitim Sistemi	16
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	21
2.3 Sonuçlar: Belirli becerilerin ya da tüm iş rollerinin eğitime odaklanmak	22
3. Mutfak Sanatları alanındaki meslekler	23
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	23
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	30
3.3 Yeni meslekler eklemek	31
4. İş Odaklı Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	32
5. Karar alıcıların ve diğer paydaşların katılımı	35
5.1 Politika yapımcıların ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	35
5.2 Sosyal ortak ve paydaşların rolü :	36
6. Ülke uzmanları tarafından ortaya konulan kilit konular	36
6.1 Güçlü yanlar.....	36
6.2 Zayıf yanlar	36
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	37
Kaynaklar:	38
.....	39
.....	39



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	39
1. Giriş	46
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	46
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	47
2.1 Eğitim Sistemi	47
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	49
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek veya tüm iş rollerinin eğitmek	50
3. Mutfak sanatlarında meslekler	51
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	51
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatları eğilimleri	51
3.3 Yeni meslekler eklemek	53
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	54
4.1 İkili mesleki eğitimin öne çıkan rolü	54
4.2 İkili eğitimin zorlukları	54
4.2.1 İhtiyaç	54
4.2.2 Katılım	55
4.2.3 Önceliklerin belirlenmesi	55
4.2.4 Temel yeterlilikler	55
4.2.5 İkili mesleki eğitimde mükemmellik	55
4.2.6 E-egitim ve esnek yöntemler	55
4.2.7 İkili mesleki eğitimin çevikliği	55
4.2.8 İkili mesleki eğitim ve Kobiler	55
4.2.9 Uzmanlaşmış öğretmenler	56
4.2.10 Sürekli eğitim ve kariyer planı	56
4.2.11 Öğrenciler	56
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı	56
5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	56
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	57
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	58
6.1 Güçlü Yönler	58



6.2 Zayıf Yönler	58
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	59
Kaynaklar :	59
.....	60
Mesleki Eğitim İhtiyaç Değerlendirme Raporu	60
1. Giriş	66
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	66
Mesleki Eğitim Örgütlenmesi	66
İlk Mesleki Eğitim	67
Çıraklık	67
Yaşam boyu öğrenme programları	67
Mesleki gelişim sözleşmeleri	67
Profesyonel geçiş projesi.....	67
Beceri geliştirici şirket planları	67
Kişisel eğitim hesabı	68
Bölge tarafından finanse edilen kurslar.....	68
Yerel iş merkezleri tarafından finanse edilen kurslar	68
1.2 Anahtar mesleki niteliklerin yapısı	68
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	69
2.1 Eğitim sistemi	69
2.1.1. Mevcut diploma ve sertifikalar	69
2.1.2. Eğitim sistemi.....	71
2.1.2.1. İlk mesleki eğitim	71
2.1.2.2. Yaşam boyu mesleki eğitim	71
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	72
2.2.1 İhtiyaçların dikkate alınması.....	72
2.2.2 İşe alım zorluğu	72
2.2.3 Kilit yumuşak beceriler.....	73
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	74
3. Mutfak sanatlarında meslekler.....	75
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	75
3.1.1. Bazı iş profillerini bulmakta yaşanan zorluklar	76
3.1.2. İş profillerine göre istihdam.....	76



3.1.3. Çeşitli iş profilleri için işe alım.....	76
3.2 Ulusal düzeyde mutfak sanatlarında eğilimler	77
3.3 Yeni meslekler eklemek	78
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme zorlukları.....	78
4.1 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 5.....	78
4.2 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 6.....	78
4.3 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 7.....	79
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı.....	79
5.1 Politika Yapıcılar ve Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.1.1 Politika Yapıcıların rolü	79
5.1.2 Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	80
5.2.1 Yeterliliklerin hazırlanmasındaki rolü.....	80
5.2.2 Sertifikalandırma sürecinin rolü	80
5.3 Devam eden reform	81
5.3.1 İlk mesleki eğitim ve öğretimin reformu	81
5.3.2 Yaşam boyu öğrenme reformu	81
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar	81
6.1 Güçlü Yanlar	81
6.2 Zayıf Yanlar.....	82
7. Sonuç ve kararların özeti	82
Kaynaklar:	83
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu.....	84
1. Giriş.....	91
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi üzerine bazı bilgiler	91
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri gereksinimleri	92
2.1 Eğitim sistemi	92
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	97
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	99
3. Mutfak Sanatlarında Meslekler	100
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	100
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	102



3.3 Yeni meslekler eklemek	102
4. ii temelli yüksek öğretim ve hayat boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	103
5. Hükümet ve diğer paydaş grupların katılımı.....	104
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	104
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	105
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar	105
6.1 Güçlü yanlar.....	105
6.2 Zayıf yanlar	105
7. Sonuç ve kararların özeti	106
Kaynaklar:	106
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	107
1. Giriş	109
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	109
2. Bir Aşçı/Şef için beceri gereksinimleri.....	112
2.1 Eğitim Sistemi	112
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	113
2.3 Sonuçlar: Belli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek.....	114
3. Mutfak sanatlarında meslekler	114
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	114
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatlarındaki eğilimler.....	116
3.3 Yeni meslekler eklemek	117
4. İş temelli Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	117
5. Hükümetler ve diğer paydaşların katılımı.....	119
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	119
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	119
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	120
6.1 Güçlü Yanlar	120
6.2 Zayıf Yanlar	120
7. Karar ve sonuçların özeti	120
Kaynaklar:	120



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Formu	122
1. GİRİŞ.....	124
1.1 VET ulusal sistemi ile ilgili birkaç söz	124
2. Yönetici/Aşçı/ Şef tarafından beceri gereksinimleri	125
2.1 Eğitim Teklifi.....	125
2.2 İşverenlere göre yeterlik ve eğitim ihtiyacı	127
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek ya da tüm mesleki rolleri eğitmek	130
3. Mutfak Sanatları Meslekleri	130
3.1 Mutfak Sanatları Meslekleri ve Mesleki Standartlar	130
3.2 Ulusal mutfaklarda mutfak sanatlarındaki eğilimler	130
3.3 Yeni meslekler eklemek	131
4. İş Temelli Yüksek Öğrenim ve HBÖ'nün karşılaştığı zorluklar.....	132
4.1. İkili mesleki eğitimin olağanüstü önemli rolü	132
4.2. İkili mesleki eğitimin zorlukları	132
4.2.1. Zorunluluk	132
4.2.2. Katılım	133
4.2.3. Önceliklerin Belirlenmesi	133
4.2.4. Temel Yeterlilikler.....	133
4.2.5. İkili Mesleki eğitimde mükemmellik.....	133
4.2.6. İnternet üzerinden eğitim ve esnek metotlar and flexible methodologies	133
4.2.7. İkili mesleki eğitimin aktifliği	133
4.2.8. İkili Mesleki Eğitim ve KOBİ'ler	134
4.2.9. Uzmanlaşmış Öğretmenler.....	134
4.2.10. Sürekli Eğitim ve Kariyer Planlaması	134
4.2.11. Öğrenciler.....	134
5. Hükümetlerin ve diğer paydaşların katılımı.....	134
5.1 Mesleki eğitim kuruluşlarının ve kanun koyucuların rolü	134
5.2 Partner işletmeler ve diğer paydaşların rolü	135
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	135
6.1 Güçlü yönler	135
6.2 Zayıf Yönler	135
7. Bulguların ve Sonuçların Özeti	136
Kaynaklar:	137



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





1. Giriş

Ortak ülkelerde mutfak sanatlarındaki mesleki eğitim sistemleri çok farklı olarak kabul edilebilir. Mutfak sanatları alanındaki profesyonellerle ilgili yeterliliklerin seviyeleri de AYÇ¹ seviye 2'den (aşçı / aşçı hazırlığı için) AYÇ seviye 6'ya (Gastronomi / Mutfak sanatlarında lisans derecesi) kadar değişmektedir.

ECVET'in ulusal sistemlere giriş seviyeleri de ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Diğer birçok ülke henüz bu tür girişimleri test aşamasında iken, bazı ülkeler çok gelişmiş iş temelli öğrenme-mesleki eğitim sistemlerine sahiptir.

Bütün bunları göz önüne alarak mevcut rapor, her bir proje ülkesinde mutfak sanatlarındaki mevcut ve gelecekteki mesleki eğitim yeterliliklerine ilişkin ulusal durumu ortaya koymayı, her bir proje ülkesinde uygulanabilir yeni bir mesleki eğitim sistemi oluşturmaya imkan kılacak bir ortak kesişim noktası oluşturmayı amaçlamaktadır.

1.1 Ulusal Mesleki Eğitim Sistemi Hakkında Bazı Bilgiler

2014'ten sonra, Bulgaristan'da Mesleki Eğitim alanında büyük bir reform başladı. Okul Öncesi Eğitim ve Okul Eğitimi için yeni bir yasa (2016) yürürlüğe girdi ve Bulgaristan Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemi (Mesleki Eğitim ve Öğretim Kanunu-Mesleki Eğitim Kanunu)) ile ilgili ana mevzuatta sırasıyla önemli değişiklikler yapıldı. Reformun temel amacı, eğitim sisteminin ve eğitim yollarının daha fazla esneklik ve geçirgenliğini sağlamaktır. Temel odak noktalarından biri, Bulgaristan mesleki eğitim sisteminde iş temelli öğrenimi düzenlemektir.

2015 yılında başka bir önemli belge de kabul edildi - iş temelli bir eğitim ve öğretimin yürütülmesine ilişkin şartlar ve prosedürler için 1 / 08.09.2015 sayılı bir Yönetmelik (ikili eğitim ve öğretim sistemi). Şöyle ki, hükümet ve ilgili makamlar sürekli olarak iş temelli öğrenimin organizasyonu için yeni modeller geliştirmekte ve test etmektedirler.

Genel olarak Bulgaristan'daki mesleki eğitim sistemi, aynı zamanda mesleki eğitim sağlayıcıları için lisans veren kurum olan Ulusal Mesleki Eğitim ve Öğretim Ajansı (NAVET) tarafından yönetilmekte ve izlenmektedir.

Mesleki eğitim sağlayıcıları:

(a) *Mesleki Eğitim veren okullar (eğitim ve öğretim sağlayıcıları):*

- (i) meslek okulları;
- (ii) genel eğitim veren okullara ait mesleki sınıflar;
- (iii) sanat okulları;
- (iv) spor okulları;

(b) *Yetişkin eğitim kurumları (yalnızca iş temelli):*

- (i) meslek yüksek okulları;
- (ii) mesleki eğitim merkezleri.

Bulgar mevzuatına göre, mesleki eğitim yalnızca orta öğretim sisteminde (a) ve mesleki eğitim Yüksek okullarında ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde (b) verilmektedir.

¹ Avrupa Yeterlilik Çerçevesi



Ulusal Mesleki Eğitim Yeterlilik Seviyeleri:

Dört tane ulusal mesleki yeterlilik seviyesi mevcuttur:

Ulusal mesleki eğitim yeterlilik seviyesi	Yeterlilikler	Minimum iş temelli öğrenme yüzdesi	Ulusal/Avrupa Yeterlilik Seviyesi
Seviye 1	Rutin faaliyetlerin yerine getirilmesi için edinilmiş yeterlilikler	En az 70% iş temelli öğrenme	UYÖ ¹ /AYÇ seviye 2
Seviye 2	Değişen bir ortamda karmaşık faaliyetlerin yerine getirilmesi için edinilmiş yeterlilikler	En az 60% iş temelli öğrenme	UYÇ/AYÇ seviye 3
Seviye 3	İnsan kaynakları yönetimi de dahil olmak üzere değişen bir ortamda karmaşık etkinliklerin gerçekleştirilmesi için edinilmiş yeterlilikler	En az 50% iş temelli öğrenme	UYÇ/AYÇ seviye 4
Seviye 4	İnsan ve finansal kaynak yönetimi de dahil olmak üzere değişen bir ortamda çok çeşitli karmaşık faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için edinilmiş yetkinlikler	En az 50% iş temelli öğrenme	UYÇ/AYÇ seviye 5

Bulgaristan'da var olan mesleki eğitim modelleri bu raporun 4. bölümünde İş Temelli Öğrenme ve Hayat Boyu Öğrenme yollarının tanıtılmasına yönelik zorluklarla birlikte ayrıntılı olarak verilmiştir.

2. Bir şef/aşçı başı için beceri yeterlilikleri

Mevcut eğitim sistemlerini ve üst düzey mutfak personelinin asıl hazırlık düzeyini, işverenler tarafından belirlenen/istenen becerilerle karşılaştırabilmek için önce Şeflerin günlük çalışmalarında uyguladıkları görevlerin kapsamını belirlemeliyiz. Bu amaçla "Şef" in profesyonel profili için ESCO tanımını esas alıyoruz. (ISCO-08 code 3434):

Tanım:

Şefler menüleri tasarlar, yemekler oluşturur ve otellerde, restoranlarda ve diğer yemek yerlerinde, gemilerde, yolcu trenlerinde ve özel evlerde yemeklerin planlanması, organizasyonu, hazırlanması ve pişirilmesini denetler.

İş tanımı şunları kapsar:

- tarifleri ve menüleri planlamak ve geliştirmek, yiyecek ve işçilik maliyetlerini ön görerek cost çıkarmak ve malzeme/araç-gereç/ürün siparişi vermek;
- hazırlık ve sunumun her aşamasında yemeklerin kalitesini izlemek;
- yiyecek hazırlama konularını yöneticiler, diyetisyenler, mutfak ve bekleyen personel ile görüşmek;
- yemek hazırlığı yapan aşçıların ve diğer işçilerin faaliyetlerini denetlemek ve koordine etmek;
- belirlenmiş standartlara uygunluğu sağlamak için tedarik, ekipman ve çalışma alanlarını denetlemek;

¹ Ulusal Yeterlilik Çerçevesi



- (φ) belirlenmiş standartlara uygunluğu sağlamak için tedarik, ekipman ve çalışma alanlarını denetlemek;
- (g) gıdanın nasıl sunulması gerektiğini belirlemek ve dekoratif yiyecek teşhirleri oluşturmak;
- (h) aşçılara ve diğer çalışanlara yiyeceklerin hazırlanmasında, pişirilmesinde, süslenmesinde ve sunumunda talimat vermek;
- (i) mutfak personeli alım sürecinde bulunmak ve performanslarını izlemek;
- (j) özel yiyecekler ve karmaşık yemekler hazırlamak, baharatlamak ve pişirmek;
- (k) hijyen ve gıda güvenliği düzenlemelerini açıklamak ve uygulamak.

2.1 Eğitim Sistemi

Mevcut eğitim fırsatları:

Şu anda, mesleki eğitim ve öğretim Bulgaristan'da aşağıdaki yollardan biriyle edinilebilir:

- 16 yaşın altındaki öğrenciler için - meslek liselerinde;
- Yetişkinler için (16 yaşından büyükler) - mesleki eğitim merkezlerinde ve meslek yüksekokullarında.

Ortaöğretimi tamamlamış kişilerin yükseköğretim kurumlarında (üniversiteler ve kolejler) devam etmeleri için daha fazla eğitim olanağı da mevcuttur.

Bulgaristan'daki mesleki eğitim sistemleri, resmi Mesleki Eğitim için Ulusal Meslek Listesi ve Devlet Eğitim Standartları (SES) ile uyumludur. Bu liste, tüm Mesleki Eğitim niteliklerini içerir ve Ulusal Mesleki Eğitim Ajansı (NAVET) tarafından şube odaları, bakanlık ve işveren temsilcileri ile sosyal ortaklık içinde geliştirilir ve Eğitim Bakanı tarafından onaylanır. Liste eğitim alanı, meslek alanı, meslek ve uzmanlık alanlarına göre yapılandırılmıştır. Ulusal mesleki eğitim yeterlilik düzeyleri ve mezunların eğitimlerini bitirdikten sonra istihdamları etmeleri için önerilen iş pozisyonları da listede açıklanmıştır.

Mutfak sanatları ve yemek hazırlama endüstrisi ile ilgili bu listedeki mevcut meslek ve uzmanlıkların analiz edilmesi aşağıdaki ana hatlar ile belirtilmelidir:

Eğitim Alanı	54 Üretim ve işleme
Mesleki Alan	541 Yiyecek teknolojisi
Meslek Ünvanı	541010 Teknisyen-Gıda sektöründe teknoloji uzmanı
Uzmanlık Adı	5410102 Ekmek, unlu mamul ve şekerleme yapımı
	5410103 Süt ve süt ürünlerinin üretimi ve işlenmesi
	5410104 Et, et ürünleri ve balık üretimi
	5410105 Konserve ürün üretimi
	5410106 Alkollü ve alkolsüz içecek hazırlama
	5410107 Şeker ve şekerleme yapımı
	5410109 Bitkisel yağların, yağ ürünlerinin ve uçucu yağların üretimi



Ulusal mesleki yeterlilik seviyesi	3
Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Seviye Referansı	Seviye 4
NCPP ¹ -2011'den önerilen birim grupları ve iş pozisyonları	3434-2002 Baş Şekerci, 7512 Unlu mamul, pasta ve makarna üretiminde çalışanlar, 3119-3022 Ekmek ve unlu mamuller teknolojisi teknisyeni, 8160-2032 Makine operatörü, ekmek yapımı, 8160-2033 Makine operatörü, çikolata ve çikolata ürünleri yapımı, 8160-2034 Makine operatörü, unlu mamüller, ve NCPP'nin güncellenmesine dahil olan diğer iş tanımları...



Eğitim Alanı	54 Üretim ve işleme
Mesleki Alan	541 Yiyecek teknolojisi
Meslek Ünvanı	541030 Ekmekçi-Şekerci
Uzmanlık Adı	5410301 Ekmek ve pastane ürünlerinin imalatı 5410302 Pastacılık imalatı 5410303 Pastacılık dekorasyonu
Ulusal mesleki yeterlilik seviyesi	2
Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Seviye Referansı	Seviye 3
NCPP-2011'den önerilen birim grupları ve iş pozisyonları	3434-2002 Baş Şekerci, 7512 Unlu mamul, pasta ve makarna üretiminde çalışanlar, 3119-3022 Ekmek ve unlu mamuller teknolojisi teknisyeni, 8160-2032 Makine operatörü, ekmek yapımı, 8160-2033 Makine operatörü, çikolata ve çikolata ürünleri yapımı, 8160-2034 Makine operatörü, unlu mamüller, ve NCPP'nin güncellenmesine dahil olan diğer iş tanımları...

Eğitim Alanı	81 Kişisel Hizmetler
Mesleki Alan	811 Ağırta,restoran ve ikram
Meslek Ünvanı	811060 Restaurateur / Restaurant manager
Uzmanlık Adı	8110601 Restoran endüstrisinde organizasyon ve yönetim, 8110602 İkram ve eğlence tesislerinde üretim ve servis, 8110603 Yemek Servisi
Ulusal mesleki yeterlilik seviyesi	3 ve 4
Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Seviye Referansı	Seviye 4 ve 5
NCPP-2011'den önerilen birim grupları ve iş pozisyonları	1412-3001 Müdür, kamu catering işletmesi, 1412-3003 Müdür, self-servis restoran, 1412-3004 Müdür, şekerleme / kahve dükkanı, 1412-3005 Yönetici, bar, 1412-3006 Restoran müdürü,



	<p>1412-3008 Müdür, yemeklerin hazırlanması ve teslimatı (catering),</p> <p>1412-3009 Restoran müdürü,</p> <p>1412-3011 Karşılama, restoran,</p> <p>5131-2003 Salon yöneticisi,</p> <p>5131-2005 Yemek sorumlu kişi,</p> <p>5120-2001 Cook (Mesleki Eğitim için Ulusal Meslek Listesinin devam etmesini takiben listeden çıkarılmak üzere),</p> <p>ve NCPP'nin güncellenmesine dahil olan diğer iş tanımları...</p>
--	---

Eğitim Alanı	81 Kişisel Hizmetler
Mesleki Alan	811 Otelcilik, restoran ve ikram hizmetleri
Meslek Ünvanı	811070 Aşçı
Uzmanlık Adı	8110701 Mutfak ürünleri ve içecek üretimi
Ulusal mesleki yeterlilik seviyesi	2
Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Seviye Referansı	Seviye 3
NCPP-2011'den önerilen birim grupları ve iş pozisyonları	3434-2001 Yönetici aşçı, 3434-2003 Şef/usta aşçı 5120-2001 Aşçı 5120-2003 Aşçı yardımcısı

Eğitim Alanı	81 Kişisel Hizmetler
Mesleki Alan	811 Otelcilik, restoran ve ikram hizmetleri
Meslek Ünvanı	811090 Restoran ve eğlence işletmeleri çalışanı
Uzmanlık Adı	8110901 Restoran ve eğlence işletmelerinde mutfak ürünlerinin üretiminde çalışan personel
Ulusal mesleki yeterlilik seviyesi	Seviye 1
Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Seviye Referansı	Seviye 2
NCPP-2011'den önerilen birim grupları ve iş pozisyonları	9412-0002 Mutfak asistanı, 9412-0003 Mutfak çalışanı



--	--

Eğitim Alanı	81 Kişisel Hizmetler
Mesleki Alan	811 Otelcilik, restoran ve ikram hizmetleri
Meslek Ünvanı	811110 Oyma/dekoratör
Uzmanlık Adı	81101101 Organik malzemelerin dekorasyonu
Ulusal mesleki yeterlilik seviyesi	Seviye 2
Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Seviye Referansı	Seviye 3
NCPP-2011'den önerilen birim grupları ve iş pozisyonları	5120-2005 Oyma/dekoratör

Mutfak sanatları alanında, mevcut mesleki eğitim sistemleri, yiyecek hazırlama ve catering hizmetleri göz önüne alındığında, durum analizi aşağıdakileri ortaya koymaktadır:

Öğrencileri hazırlayan kamu mesleki eğitim okullarının sayısı:

- 4 okul, öğrencileri "gıda endüstrisindeki teknisyen-teknoloji uzmanı" için hazırlamaktadır (541010);
- 6 ortaokulda "Baker - Şekerci" mesleğinde sınıflar vardır (541030);
- 17 meslek yüksekokulu "Restoran Yönetimi" (811060) meslek dalında eğitim vermektedir;
- 19 Meslek liseleri "Aşçı" mesleği (811070);
- Sadece 2 okul, "Lokanta ve eğlence hizmetleri çalışanı" meslek dalında eğitim vermektedir. (811090).

Mutfak sanatları ve catering endüstrisi alanında eğitim veren Mesleki ve Eğitim Eğitim Merkezleri Sayısı:

- 46 mesleki eğitim merkezi "gıda endüstrisinde teknisyen-teknoloji uzmanı" mesleğinde lisans sahibidir. (541010);
- 219 mesleki eğitim merkezi "Fırıncı - Şekerci" mesleği için eğitim veriyor (541030);
- 235 mesleki eğitim merkezi "Restoran müdürü" mesleğinde lisans sahibidir (811060);
- 426 mesleki eğitim merkezi "Aşçı" mesleği için eğitim veriyor (811070);
- 143 mesleki eğitim merkezi "Restoranlar ve eğlence tesisleri çalışanları" mesleğinde eğitim sağlamaktadır (811090).

Bulgaristan'da mesleki eğitim reformlarının son on yılda çok önemli bir kısmı, mesleki eğitim iş alanlarında, öğrenenlerin bilgi, beceri ve yetkinlikleri bakımından daha önce edinilmiş kazanımlarının tanınmasına fırsat veren validasyon prosedürlerinin mümkün kılınmasıydı. Örneğin, bir aşçı olarak çalışan, bir restoranda aylarını veya yıllarını geçirmiş olan bir stajyer (bu alanda önceden resmi bir eğitim veya eğitim olmadan), şimdi bu süre boyunca biriktirilen yeterlilikler için (Yalnızca eksik öğrenme çıktı birimlerini inceleyerek - böylece eğitimin döngüsünü ve süresini kısaltabilir ve sonunda aşçılık mesleği için resmi bir belge elde edebilirler) onaylanma/tanınma ve mesleki eğitimine devam etme fırsatı bulmaktadır. Bu seçeneğin uygulanmasındaki zayıflık, prosedürün karmaşıklığı ve yerinde yeterli uygulama bulunmaması olarak değerlendirilebilir. Bu fırsatı tam anlamıyla uygulanabilir kılmak ise, ancak, işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak, yetenekli ve deneyimli ve bunu resmi bir belge ile kanıtlayabilecek personel tarafından sağlanabilecektir.



Mutfak sanatları kursiyerleri için bir diğer önemli husus, 2016'dan sonra ikili eğitim sisteminin tanıtılması ve hem devlet eğitim sisteminde (ortaokuldaki öğrenciler için) hem de mesleki eğitim sisteminde (özelde) uygulanabilmesidir (16 yaş üstü için özel mesleki eğitim merkezlerinde). Bu, devlet eğitim sistemine dahil olmayan yetişkinlerin aynı anda çırak olarak çalışmalarını ve öğrenim sürecinde emeğinin karşılığını almasını sağlar. İkili eğitim, öğrenenlerin mesleki eğitim sağlayıcısının öğrenme ortamında bilgi ve beceri kazanmalarını ve eşzamanlı olarak gerçek endüstride deneyim kazanmalarını sağlar. Yine, sistem Bulgaristan'da hala genç ve uygulamada çok iyi gelişmemiş, ancak pozitif yönleri olan ve sonraki yıllarda desteklenecek bir sistemdir.

Buna ek olarak,şuan Bulgaristan'da lisans seviyesinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları ve Konaklama ve Mutfak Sanatları eğitimi veren ve mutfak sanatları eğitimine devam olanağı sunan tek yüksek öğrenim kurumu Varna Üniversitesidir.Ancak, üniversiteye kayıt yaptırmaya şartı orta öğretim diplomasına sahip olmaktır. Bir diğer önemli nokta, uluslararası profil ve okulun niteliği göz önüne alındığında, öğrenmenin sadece İngilizce dilinde sunulmasıdır; bu, dili konuşmayan potansiyel öğrencileri, seçilen mutfak alanındaki eğitim seviyelerini arttırmaya devam etme fırsatından mahrum bırakmaktadır. Bu durumda çözüm olarak, Varna Üniversitesi, öğrencilere yoğun İngilizce derslerinin olduğu üniversitede hazırlık sınıfları ve mutfak sanatlarındaki öğrencilerin normal yaşam durumunu göz önüne alarak esnek öğrenme programları yapma fırsatı sunar. (Kural olarak çoğu zaten sektörde çalışmış hatta şu anda bir restoranda / mutfakta çalışmaktadır).

2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları

Bir şefin asıl yaptığı iş nedir?

Bir şefi tanımlarken "yemek pişirir" demek en bariz cevap olsa da gerçek şudur ki bir şefin sorumluluğu yalnızca yemek yapmakla sınırlı değildir. Şefler, yemek hazırlamanın yanı sıra küçük bir aşçı ekibinin de liderleridir. Sadece kişisel olarak hazırladıkları ürünlere değil, aynı zamanda mutfak tarafından yapılan tüm ürünleri içeren,tüm gıda ürünlerinin teknolojik işlemlerini ve kalitesini izlerler.

Çalışmanın önemli kısmı hijyen ve güvenlik kurallarına,kullanılan ürünlerin kalite kontrolüne ve uygun temin ve depolamaya dayanmaktadır. Yemek tarifleri, menüler geliştirir ve personele mutfakta gerekli tüm talimatları ve malzemeleri sağlarlar. Şefler ayrıca yönetici olarak hareket etmelidir ve bu gerçek iş hayatında bir zorunluluktur. Mutfaktaki genel organizasyonu ve personel arasındaki görev ve sorumluluk dağılımını yönetirler.Tüm bu restoran sahipleri,bunları talep talep etmektedir ve sırasıyla bunları yerine getirmek için çok fazla bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip olmak, işlevlerini ve rollerini de uygun şekilde üstlenmek gerekmektedir. Modern şefe yönelik beklentilerin paydaşlarla tartışılabilmesi için yapılan araştırma ve aktivitelerin sonuçlarının analiz edilmesi, işte özetlenen sonuçlar:

Temel bilgi,beceri ve yeterlilikler

- Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı
- Klasik ve yenilikçi pişirme teknikleri
- Hijyen ve gıda güvenliği
- Mutfak donanımı ve yeni teknolojiler
- Kaynakların,ürünlerin,malzemelerin ve maliyetlerin yönetimi
- Emtia bilimi ve yerel gıda ürünleri bilgisi
- Çevre ve sürdürülebilirlik
- İnsan kaynakları yönetimi
- Kalite yönetimi

Yumuşak beceriler



- İletişim becerisi
- Zaman yönetimi
- Problem çözme
- Stres yönetimi
- Takım çalışması ve ekip yönetimi
- Yaratıcılık ve açık fikirlilik
- Kültürler arası bilgi
- Sunum/hitabet becerisi
- Bilgisayar ve teknoloji bilgisi
- İnsanları eğitme ve insanlara rehberlik edebilme becerisi

2.3 Sonuçlar: Berlirli becerilerin ya da tüm iş rollerinin eğitimine odaklanmak

Genel olarak, yapılan analiz ve araştırmalara göre, restoran ve konaklama endüstrisindeki alt kademe mutfak personelinin seviyeleri, mevcut eğitim sistemleri kapsamında ve mutfak asistanı pozisyonunu üstlenebilecek donanımda yeterli sayıda personel mevcuttur. Mutfak çalışanları ve yardımcıları, bulaşıcılar vb. Hazır yemek endüstrisinde ve özellikle restoran mutfağında çalışan orta seviyedeki personele, aşçı, şekerlemeci gibi ulusal sınıflandırmalardaki uygun pozisyonların yanı sıra uygun nitelikler (mesleki eğitim fırsatları açısından) de sağlanmaktadır. Bu seviyedeki nitelik ve iş düzeyi, mutfakta yiyecek hazırlama işlemlerinin, hijyen kurallarının ve ilgili rutin görevleri yerine getirme becerilerinin daha iyi anlaşılmasını gerektirir.

Bir şefin, şef işlevlerini yerine getirmesi için ihtiyaç duyduğu temel "zor" mesleki beceriler - pişirme teknikleri, mutfak gereçleri, ürünler hakkında bilgi, yemek süsleme, vb., "Aşçılık" (kod 811070), "Mutfak ürünleri ve içecekler konusunda uzmanlık" meslek alanları dahilinde mevcut mesleki eğitim ve öğretim sisteminde de edinilebilir (kod 8110701). Yönetim, maliyetlendirme, menü planlama vb. gibi diğer temel beceriler de öğrenme çıktılarının ve eğitim programlarının bir parçasıdır. Örneğin "Restoran müdürü" (811060) gibi diğer meslek alanlarına özgü...

Araştırma ve yenilikler, modern teknolojiler, beslenme özellikleri ve rejimleri, insan vücudu ve gastronomi vb. ile ilgili modern "mutfak şefi" nin ihtiyaç duyduğu üçüncü ana bilgi ve beceri grubu, Diyetisyen ve Gıda üretim endüstrisi teknisyeni gibi diğer meslekler arasında dağılmıştır.

Sonuç olarak, şu anda, işgücü piyasasının, mutfak sanatlarında kalifiye uzmanlarla ilgili olarak işletme gereksinimlerini karşılayabilmesi için, bunun özelliklerini dikkate alan ve "zor" (teknik / profesyonel) becerileri ve "yumuşak" (örgütsel / yönetsel / yaratıcı vb.) becerileri birleştiren yeni bir mesleki nitelik geliştirmenin gerekli olduğu belirtilebilir..

Bu amaca ulaşmak için gerekli politikalara istinaden, bir devlet vizyonunun var olduğuna dair bazı göstergeler söz konusudur. "Restoran yöneticisi" mesleği için Devlet Eğitim Standardı (SES) yakın zamanda gözden geçirilmiş ve güncellenmiştir (henüz resmi olarak yayınlanmamıştır), ancak bunun içinde yapılan değişikliklerle, Şef için NCPP-2011 iş pozisyonu önerilen pozisyonlardan kaldırılmıştır ki bu pozisyon restoran yönetimi mezunları tarafından ifa edilebilir. Bu, mesleki eğitim öğrencilerinin Şef pozisyonuna hazırlama amacına daha uygun yeni bir uzmanlık alanına yer açmaktadır.

Bulgaristan'daki mevcut nitelikli personel kıtlığının aşmanın bir yolu, mevcut meslek alanı olan (811070) "Aşçı" pozisyonu içine yeni bir uzmanlık ekleyerek mesleki eğitim ve öğretim için mevcut meslek listesini güncellemektir. Bu, "Şef" veya "Aşçı başı" ihtisası olabilir ve 3. mesleki yeterlilik derecesine sahip personel yetiştirebilir (AYÇ4).

Bu, sorunu eğitime yeni ve güncel modüller ekleyerek çözecek ve AŞÇİ kurslarından mezunlarına bilgi, beceri ve yetkinliklerini Şef seviyesine yükseltme fırsatı verecektir.



3. Mutfak Sanatları alanındaki meslekler

3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları

Bulgaristan'da meslekler ve iş pozisyonları, Bulgaristan Ulusal Meslekler ve Görev Sınıflaması (NCPP-2011) adlı normatif bir belge ile düzenlenmektedir. Belge, Çalışma ve Bulgaristan Sosyal Politikaları Bakanlığı tarafından kabul edilmiş ve en son değişiklik 2011 yılında yapılmıştır. Sınıflandırma, mesleklerin isimlerini, görevlerini ve iş pozisyonlarını düzenler ve işverenlerin, personel istihdam ederken burada belirlenen iş tanımlarına uymaları zorunludur.

NCPP-2011, Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırmasının (2008) (ISCO-08) Bulgaristan Cumhuriyetinde, uygulamada doğrudan geçkeleşebilir olmasını sağlamaktadır.

Pozisyonların kapsamını tanımlarken, ilgili Avrupa ve ulusal mevzuat gereklilikleri, eğitim sistemi ve yetişkin eğitim sistemi, üretim organizasyonu, işgücü ve yönetimi ile ücret ödemesi, sosyal güvenlik mevzuatı ve diğer hususlar için düzenleyici çerçeve ile ilgili ulusal özellikler dikkate alınmaktadır.

NCPP-2011, ulusal düzeyde bütün teşebbüsler ve organizasyonlar tarafından uygulanmakta ve işgücü yönetimi ile çalışma ilişkilerinde birliği sağlamaktadır.

NCPD-2011'in yapısı dört hiyerarşik seviyeye sahiptir: sınıf, alt sınıf, grup ve ISCO-08 hiyerarşik seviyelerine denk gelen bir birim grubu.

Sınıf

Her sınıfın özel bir, tek rakamdan oluşan kod numarası vardır ve bir veya daha fazla alt sınıftan oluşur.

Alt Sınıf

Her alt sınıfın özel bir, iki basamaklı kod numarası vardır ve bir veya daha fazla gruptan oluşur. Bu kodun ilk basamağı, alt sınıfın ait olduğu sınıfı gösterir.

Gruplar

Her grubun özel bir, üç basamaklı kod numarası vardır ve bir veya daha fazla birim grubundan oluşur.

Bu kodun ilk iki hanesi grubun ait olduğu alt sınıfı gösterir.

Birim gruplar

Her birimin, özel bir, dört basamaklı kod numarası vardır ve bir veya daha fazla birim grubundan oluşur.

Bu kodun ilk üç hanesi birimin ait olduğu grubu gösterir.

NCPP-2011'deki her iş pozisyonu, pozisyonun sınıflandırıldığı birim grubun, mesleği için asgari eğitim ve nitelik seviyesi ve birimdeki pozisyonun sıra numarası hakkında bilgiler içeren özel sekiz haneli bir kod kullanılarak kodlanır.

Sınıflandırma amaçları hususunda, analiz edilen pozisyonlar için uygulanabilir aşağıdaki on eğitim ve nitelik seviyesi tanımlanmaktadır.

Eğitim ve yeterlilik seviyesi 0 - asgari mesleki yeterlilik ve eğitim seviyesine yönelik gereksinimler olmadan

Eğitim ve yeterlilik seviyesi 1 - asgari birinci seviye mesleki yeterlilik ve / veya orta öğretimin 6. sınıfını gerektirir.

Eğitim ve yeterlilik seviyesi 2 - en az ikinci bir mesleki yeterlilik seviyesi ve / veya orta öğretimin 10. sınıfını tamamlaması gerekir.

Eğitim ve yeterlilik seviyesi 3 - en az üçüncü seviye bir mesleki yeterlilik seviyesi ve / veya tamamlanmış orta öğretim gerektirir ya da orta öğretimin tamamlanması için devlet sınavlarına katılma hakkı kazanır)

Eğitim ve yeterlilik seviyesi 4 - en az dördüncü düzeyde mesleki yeterlilik ve / veya tamamlanmış orta öğretim düzeyi gerektirir;



Eğitim ve yeterlilik seviyesi 5 - asgari olarak bir eğitim yeterlilik derecesi "... alanında Profesyonel Lisans Eğitimi" gerektirir.

1-4 arası eğitim ve yeterlilik düzeyleri, Mesleki Eğitim ve Yükseköğretim Kanunu'na uygun olarak 5 seviyeden itibaren formüle edilmiştir.

NCPP-2011'deki her iş pozisyonu için asgari eğitim ve yeterlilik düzeyi belirlenir (aşağıdaki tablolarda görüldüğü gibi).

Ek olarak, kavramların şüpheye yer bırakmayacak şekilde net anlaşılması adına, kullanılan terimler NCPP'de tanımlanmıştır. Bu tanımlara göre:

İş pozisyonu, bir kişinin işyerinde gerçekleştirdiği bir dizi işlev ve görevdir;

Meslek, yüksek derecede benzerliği olan ana fonksiyonları ve görevleri olan bir pozisyonlar kümesidir;

Uzmanlık, bir mesleğe dahil edilen ve resmi mesleki eğitim veya öğretimin bir sonucu olarak edinilen belirli bir iş etkinliği türü için gerekli olan bir bilgi ve beceri bütünüdür.

Mesleki yeterlilik, eğitim veya iş deneyimi yoluyla edinilen bilgi, beceri ve mesleki nitelikleri derecesinin bir ölçüsüdür;

Eğitim ve yeterlilik seviyesi, belli bir iş pozisyonunun Bulgar mevzuatına uygun olarak tamamlanması için gerekli olan bilgi ve beceri grubudur.

Mutfak sanatları ve gastronomi alanında şu anda NCPP-2011'e göre meslekler listesine aşağıdaki meslek pozisyonları dahil edilmiştir:

Alt sınıf: 14 Konaklama, perakende ve diğer hizmet müdürleri

Bu alt sınıftaki mesleklerin çoğunun yetkin takibi, yukarıda açıklanan seviyelere göre en az 5. eğitim ve yeterlilik seviyesi gerektirir.

Bu alt sınıftaki gruplar arasında, Chef'in profesyonel profili ile ilgili olanlar:

Grup: 141 Otel ve restoran işletmecileri

Birim grubu: 1412 Restoran yöneticileri

Seviye	Kod	Ünvan
Sınıf	1	Yöneticiler
Alt sınıf	14	Konaklama, perakende ve diğer hizmet müdürleri
Grup	141	Otel ve restoran müdürü
Birim grup	1412	Restoran Müdürleri
İş pozisyonu	1412-3001	Müdür, kamu catering işletmesi
	1412-3003	Müdür, self servis restoran
	1412-3004	Müdür, tatlılar / kahve dükkanı
	1412-3005	<i>Bar müdürü</i>
	1412-3006	<i>Restoran müdürü</i>
	1412-3008	<i>Catering müdürü</i>
	1412-3009	<i>Restoran en üst düzey yöneticisi</i>
	1412-3010	<i>Misafir ilişkileri müdürü</i>
	1412-3011	<i>karşılama-restoran</i>



Eğitim ve yeterlilik seviyesi gerekliliği	3 - 5
--	-------

1412 Restoran Müdürleri

Restoran yöneticileri, yemek ve catering hizmetleri sağlamak için kafe, restoran ve ilgili kuruluşların operasyonlarını planlar, organize eder ve yönlendirir.

Görevleri şunları içerir:

- şeflerin ve aşçıların danışmanlığında menüleri planlamak;
- özel fonksiyonları planlamak ve düzenlemek;
- malların satın alma ve fiyatlandırmasını bütçeye göre düzenlemek;
- stok seviyeleri ve finansal işlem kayıtlarını tutmak;
- yemek, mutfak ve yiyecek depolama tesislerinin sağlık düzenlemelerine uygun olarak temiz, işlevsel ve uygun görünüme sahip olmalarını sağlamak;
- yemek ve hizmetten memnuniyetlerini değerlendirmek için müşterilerle görüşmek;
- personeli seçmek, personel çalışma programlarını belirlemek, mutfak personelini eğitmek ve denetlemek;
- rezervasyon yapmak, konukları selamlamak ve sipariş almakta yardımcı olmak;
- müşteriler ve tedarikçilerle yapılan anlaşmaları müzakere etmek;
- iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uygunluğu sağlamak.

Profilin açıklaması ve restoran yöneticilerinin NCPP'ye göre yerine getirdikleri görevler, tamamen Restoran yöneticisinin meslek profili için ESCO tanımına uymaktadır (kod 1412)

Birim grubundaki örnek pozisyonlar: Restoran müdürü, Teknik direktör, tatlılar / kahve dükkanı, Catering müdürü

Birim grubu şef (3334) pozisyonunu içermez.

Group: 226 [Diğer sağlık çalışanları](#)

Birim grubu: 2265 Diyetisyenler ve beslenme uzmanları

Seviye	Kod	Ünvan
Sınıf	2	Uzmanlar
Alt sınıf	22	Sağlık uzmanları
Grup	226	Diğer sağlık uzmanları
Birim grup	2265	Diyetisyenler ve beslenme uzmanları
İş pozisyonu	22653001	Diyetisyen
	22653002	Diyetetik beslenme-öğrenim görevlisi
	22653003	Danışman-diyetetik beslenme
	22653004	Danışman-sağlıklı beslenme
Eğitim ve yeterlilik seviyesi gerekliliği	2	

2265 Diyetisyenler ve beslenme uzmanları

Diyetisyenler ve beslenme uzmanları, gıda ve beslenmenin insan sağlığı üzerindeki etkisini artıracak programları değerlendirir, planlar ve uygular.

Görevleri şunları içerir:

- sağlık yararlarını en üst düzeye çıkarmak ve sağlığa olası riskleri azaltmak için bireylere, ailelere ve topluluklara beslenme, diyetlerin planlanması ve yiyecek hazırlama konusunda bilgi vermek;



- (β) diyetleri ve menüleri planlamak, yemeklerin hazırlanmasını ve servis edilmesini denetlemek ve yiyecek hizmetleri sunan ortamlarda beslenme bakımı sağlamak için yiyecek alımını ve kalitesini izlemek;
- (χ) sunulan veya tüketilen gıdanın besin değerlerine dayalı olarak bireylerin, grupların ve toplulukların sağlık ve beslenme durumlarına ilişkin verileri derlemek ve değerlendirmek;
- (δ) bireyler ve topluluklar arasında beslenme seviyelerini iyileştirmek için beslenme değerlendirmeleri, müdahale programları ve eğitim ve öğretimi planlamak ve yürütmek;
- (ε) hastaların diyet ve beslenme ihtiyaçlarını yönetmek için diğer sağlık profesyonelleri ve bakım sağlayıcılarına danışmak;
- (φ) beslenme gereksinimlerini karşılamak için gıda ve beslenme ürünlerinin geliştirilmesi ve değerlendirilmesi;
- (γ) beslenme ile ilgili araştırma yapmak ve bulguları bilimsel konferanslarda ve diğer ortamlarda yaymak.

Birim grubundaki örnek pozisyonlar: Diyetisyen - danışman, diyetetik beslenme, Öğretim Görevlisi, diyetetik beslenme

Profilin tanımı ve diyetisyenlerin ve beslenme uzmanlarının NCPP'ye göre yaptıkları işler tamamen Diyetisyenlerin ve beslenme uzmanlarının iş profili için ESCO tanımına uygundur (kod 2265)

Grup: 343 Sanatsal, Kültürel ve Mutfak Uzmanları

Birim grup: 3434 Şefler

Seviye	Kod	Ünvan
Sınıf	3	Teknisyenler ve yardımcı personeller
Alt sınıf	34	Diğer meslek uzmanları
Grup	343	Sanatsal, Kültürel ve Mutfak Uzmanları
Birim grup	3434	Şefler
İş pozisyonu	3434-2001	Şef aşçı
	3434-2002	Pasta şefi
	3434-2003	Şef/usta aşçı
Eğitim ve yeterlilik seviyesi gerekliliği		2

3434 Şefler

Şefler menüleri tasarlar, yemekler oluşturur ve otellerde, restoranlarda ve diğer yemek yerlerinde, gemilerde, yolcu trenlerinde ve özel evlerde yemeklerin planlanması, organizasyonu, hazırlanması ve pişirilmesini denetler.

Tasks include:

- (a) yemek tarifleri ve menüleri planlamak ve geliştirmek, yiyecek ve işçilik maliyetlerini ön görmek ve ürün siparişi vermek;
- (b) Hazırlık ve sunumun her aşamasında yemek kalitesinin izlenmesi;
- (c) yiyecek hazırlama konularını yöneticiler, diyetisyenler, mutfak ve servis personel ile istişare eder
- (d) aşçıların ve yiyecek hazırlama işinde bulunan diğer işçilerin faaliyetlerinin denetlenmesi ve koordine edilmesi;
- (e) belirlenmiş standartlara uygunluğun sağlanması için malzeme, ekipman ve çalışma alanlarının denetlenmesi;
- (f) yemeğin nasıl sunulması gerektiğini belirleme ve dekoratif yiyecek teşhirleri oluşturma;



- (g) aşçılara ve diğer çalışanlara yiyeceklerin hazırlanması, pişirilmesi, süslenmesi ve sunulması konusunda talimat vermek;
- (h) mutfak personeli alımına katılmak ve performanslarını izlemek;
- (i) özel yiyecekler ve karmaşık yemekler hazırlamak, baharatlamak ve pişirmek;
- (j) hijyen ve gıda güvenliği yönetmeliklerini açıklamak ve uygulamak.

Profilin açıklaması ve şeflerin NCPP'ye göre yerine getirdikleri görevler, tamamen Şef meslek profili için ESCO tanımına uymaktadır (kod 3434)

Birim grubundaki örnek pozisyonlar: Şef Aşçı, Pasta Şefi, Şef / Usta Aşçı /

Birim grubu Aşçı (5120) ve Fast Food Aşçısı (9411) iş pozisyonlarını içermez.

Grup: 512 Aşçılar

Birim grup: 5120 Aşçılar

Seviye	Kod	Ünvan
Sınıf	5	Servis ve satış personeli
Alt sınıf	51	Kişisel servis personeli
Grup	512	Aşçı
Birim grup	5120	Aşçılar
İş pozisyonu	5120 2001	Aşçı
	5120 2002	Pastacı
	5120 2003	Aşçı yardımcısı
	5120 2004	Pastacı yardımcısı
	5120 2005	Oyma-dekoratör
Eğitim ve yeterlilik seviyesi gerekliliği	2	

512 Aşçılar

Bu grup yalnızca bir adet birim grup içerir : **5120 Aşçılar**

Aşçılar, tariflere göre veya şeflerin gözetiminde, otellerde, restoranlarda ve diğer yemek yerlerinde, gemilerde, yolcu trenlerinde ve özel evlerde yemek planlar, organize eder, hazırlar ve pişirir.

Görev tanımları genellikle şunları içerir: Yemekleri planlama; gıda maddelerinin hazırlanması ve pişirilmesi; mutfak yardımcılarının çalışmalarını planlamak, denetlemek ve koordine etmek; gıda kalitesini kontrol etmek; tariflere ve kişisel kararlara göre malzemelerin tartılması, ölçülmesi ve karıştırılması; fırınların, ızgaraların, kızartma makinelerinin ve diğer pişirme ekipmanlarının sıcaklığının düzenlenmesi; güvenli ve sıhhi gıda işleme uygulamalarını sağlamak için mutfak, mutfak ekipmanlarını, servis alanlarını vb. incelemek ve temizlemek; ve ızgaralar, fritözler veya ızgaralar gibi büyük hacimli pişirme ekipmanlarının çalıştırılması.

Profilin açıklaması ve aşçıların NCPP'ye göre yerine getirdikleri görevler, tamamen Aşçı meslek profili için ESCO tanımına uymaktadır (kod 3434)

Birim grubundaki örnek pozisyonlar: Aşçı, pastacı

Birim grup şu iş tanımlarını içermez: Tatlı ve kahve alanı müdürü, Restoran müdürü, şef, ve fast food aşçısı.

Grup: 751 Gıda işleme ve ilgili personel

Seviye	Kod	Ünvan
Sınıf	7	Zanaatkarlar ve ilgili esnaflar



Alt sınıf	75	Gıda işleme, ahşap işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkarlar ve ilgili çalışanlar
Grup	751	Gıda işleme ve ilgili çalışanlar
Birim grup	7511	Kasaplar, Balıkçı ve İlgili Gıda Hazırlayıcıları
	7512	Fırıncılar, Pastacılar ve Tatlıcılar
	7513	Süt ve süt ürünleri işlemeciliği
	7514	Meyve, Sebze ve İlgili Koruyucular
	7515	Yiyecek içecek tadımcıları ve öğrencileri
Eğitim ve yeterlilik seviyesi gerekliliği	1	

751 Gıda işleme ve ilgili çalışanlar

Gıda işleme ve ilgili işlerde çalışanlar hayvanları keser; insan ve hayvan tüketimi için bunlara ve ilgili gıda maddelerini işler ve hazırlar; çeşitli ekmek, kek ve diğer un ürünlerini yapar; meyve, sebzeler ve ilgili yiyecekleri işler ve muhafaza eder; çeşitli yiyecek ürün ve içeceklerini tadar ve derecelendirir; veya tütsüleme yapar.

Görev tanımları şunları içerir: hayvanları kesmek; et ve balıkları işlemek, onları ve ilgili yiyecek maddelerini hazırlamak; çeşitli ekmek, kek ve diğer un ürünlerinin yapılması; meyve, sebze ve ilgili gıdaların işlenmesi ve saklanması; çeşitli yiyecek ürünleri ve içecekleri tatmak ve derecelendirmek. İşçilerin denetimi de dahil edilebilir.

Bu gruptaki iş pozisyonları aşağıdaki birim gruplara ayrılır:

7511 Kasaplar, balıkçılar ve ilgili yiyecek hazırlayıcılar

Kasaplar, balık satıcıları ve ilgili yiyecek hazırlayıcıları hayvanları keser, etleri ve balıkları temizler, keser ve parçalar, kemikleri çıkarır ve ilgili yiyecek maddelerini hazırlar veya et, balık ve diğer yiyecek ve yiyecek ürünlerini kurutma, tuzlama veya tütsüleme yapar.

7512 Fırıncılar, pastacılar ve tatlıcılar

Fırıncılar, pastacılık-aşçı ve şekerleme üreticileri, çeşitli ekmek, kek ve diğer un ürünlerinin yanı sıra el yapımı çikolata ve şeker /ekerlemeleri de yapar.

7513 Süt ürünleri üreticisi

Süt ürünleri üreticileri tereyağı ve çeşitli peynir, krema veya diğer süt ürünlerini işler.

7514 Meyve, sebze ve ilgili koruyucular

Meyve, fındık ve ilgili yiyecekleri pişirme, kurutma ve tuzlama veya meyve suyu veya yağ ekstraksiyonu dahil olmak üzere çeşitli şekillerde işleme veya koruma.

7515 Yiyecek içecek tadımcıları ve öğrencileri

Çeşitli tarım ürünleri, yiyecek ve içecek türlerini inceler, tarar ve derecelendirir.

NCPP'ye göre profilin tanımı ve Gıda İşleme İşçileri tarafından gerçekleştirilen görevler, Gıda İşleme ve ilgili esnaf çalışanların profesyonel profili için ESCO tanımına tamamen uymaktadır .(kod 751)

Grup: 941 Yiyecek Hazırlama Asistanları

941 Yiyecek Hazırlama Asistanları



Yiyecek hazırlama asistanları, çok çeşitli olmayan önceden pişirilmiş halde yiyeceklerin hazırlık ve servise hazır hale getirilmesinden, masalar ve mutfak alanlarının temizliğinden ve bulaşıkların yıkanmasından sorumludur.

Görev tanımı genellikle şunları içerir: sandviç veya pizza, balık ve patates kızartması, salata ve kahve gibi basit veya önceden işlenmiş yiyecek ve içeceklerin hazırlanması; yemek pişirmek için yiyecekleri yıkamak, kesmek, ölçmek ve karıştırmak; ızgaralar, mikrodalga fırınlar ve fritözler gibi pişirme ekipmanlarının çalıştırılması; mutfakların, yiyecek hazırlama alanlarının ve servis alanlarının temizlenmesi; mutfaklarda ve restoranlarda kullanılan yemek pişirme ve genel mutfak eşyalarının temizlenmesi.

Bu gruptaki meslekler aşağıdaki birim gruplara ayrılır:

- 9411 Fast Food Hazırlayıcısı
- 9412 Mutfak Yardımcıları

9411 Fast food Hazırlayıcıları

Seviye	Kod	Ünvan
Sınıf	9	İlk/başlangıç meslekler
Alt sınıf	94	Yiyecek hazırlama asistanları
Grup	941	Yiyecek hazırlama asistanları
Birim grup	9411	Fast food Hazırlayıcıları
İş pozisyonu	9411 0001	Fast food aşçısı
	9411 0002	Fast food mutfak yardımcıları
Eğitim ve yeterlilik seviyesi gerekliliği:		0

Fast food hazırlayıcıları, basit hazırlık işlemleri ve az miktarda bileşen içeren sınırlı sayıda yiyecek veya içecek siparişini hazırlar ve pişirirler. Müşterilerden sipariş alabilir ve tezgahlarda veya masalarda hizmet verebilirler.

Birim grubundaki örnek pozisyonlar: Fast food aşçısı, Fast food mutfak yardımcısı

Grup, şu birim grupları içermez: Şef(3434), Aşçı (5120) servis ve salata bar (5246).

9412 Mutfak yardımcıları

Seviye	Kod	Ünvan
Sınıf	9	İlk/başlangıç meslekler
Alt sınıf	94	Yiyecek hazırlama asistanları
Grup	941	Yiyecek hazırlama asistanları
Birim grup	9412	Mutfak asistanı/yardımcısı
İş pozisyonu	9412 0001	Bulaşıkçı
	9412 0002	Mutfak asistanı
	9412 0003	Mutfak işçisi
Eğitim ve yeterlilik seviyesi gerekliliği:		0

Mutfak yardımcıları masaları temizler, mutfak alanlarını temizler, bulaşıkları yıkar, malzemeleri hazırlar ve yiyecek ve içecek hazırlayan veya servis yapan çalışanlara yardımcı olmak için diğer görevleri yerine getirir.

Birim grubundaki örnek pozisyonlar: Bulaşıkçı, mutfak asistanı, mutfak işçisi

Grup, şu birim grupları içermez: Aşçı(5120) and Fast food aşçısı (9411).

NCPP'ye göre profilin tanımı ve Yiyecek Hazırlama Asistanları tarafından gerçekleştirilen görevler, ESCO tanımına tamamen uymaktadır .(kod 941)



Şu ana kadar bu raporda dikkate alınmaya değer görülenve incelenen tüm meslekler ve iş pozisyonları,bilgi, beceri ve yeterlilikler bakımından ortak ve / veya benzer öğrenme çıktıklarına sahip olduğu kadar şefler tarafından da ihtiyaç duyulan ve öğrenme sürecinde süreklilik ve başarıyı sağlayabilecek tanımlardır.

Restoran yöneticileri gibi ,bazı pozisyonlar temel olarak yönetsel görevlere odaklanır ve mutfakta çalışan mutfak uzmanlarının ihtiyaç duydukları daha geniş kapsamlı yönetim ve örgütsel becerileri içerir (tüm restoran bölümlerini ve kısımlarını kapsar).

Diyetisyenler ve beslenme uzmanları gibi diğerleri, yiyecek hazırlama ve beslenmeyi bir bütün olarak anatomik açıdan ele almaktadır. Müşterinin gereksinimlerine ve ihtiyaçlarına göre bir menü oluşturmak için gereken bilgi ve becerilere sahipler, ancak genellikle pratikte yemek pişirmek veya mutfak personelini yönetmek için gereken becerilere sahip değildir.

Gıda İşleme İşçileri gibi, gıdanın endüstriyel üretim sürecine odaklanan ve kişiden herhangi bir yönetsel veya yaratıcı davranış gerektirmeyen daha teknik yönelimli meslekler vardır.

Ve son olarak, Gıda hazırlama asistanlarının son grupları, mutfaktaki üretim süreçlerinin fiziksel servisine odaklanır ve mutfak sanatları mesleğinin doğasında var olan yönetsel, organizasyonel, yaratıcı vb. unsurları kapsamaz.

Bu projede Şef için istenen niteliklere en yakın profesyonel profil, Şefler grubudur (3434). Görev ve sorumlulukları tamamen kapsar ve Executive Şef veya Şefin mutfakta lider pozisyonunu tam olarak tanımlar. Diğer benzer bir pozisyon ise aşçı ünvanında olanıdır, ancak şefin sahip olduğu yaratıcı ve yönetsel yaklaşımı yansıtmamaktadır. Bulgaristan'daki meslekler listesinde bu tür bir birim grubu ve sırasıyla iş pozisyonları bulunmasına rağmen, profesyonelleri meslek için hazırlamak hususunda yeterlilik eksikliği vardır.

3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler

Mutfakta Devrim

Dünya çapında, son 20 yılda teknolojiler gelişti ve bu husus, gıda hazırlama, servis etme, yenilikçi ürünler ve teknikler kullanma, vb. konusunda üst düzey şefler arasında büyük ve radikal değişikliklere neden oldu.

Bu devrimin itici gücü,ele alınması gereken küresel, çevresel, ekonomik ve sosyal sorunların ortaya çıkardığı,zihinsel durumumuzdaki, seçimimizdeki ve yeme biçimimizdeki değişimdir. İnsan faaliyetlerine bağlı iklim değişikliği ve yiyeceklerimizi nasıl büyüttüğümüz,yetiştirdiğimiz ve değiştirdiğimiz gerçeğinin buna etkisi artık reddedilemez.

Bulgaristan'da, böyle bir ölçekte bir "devrim" henüz gözlemlenmedi, ancak küresel eğilimler ülkemizde de yayılmaya başlamış ve mutfak uzmanları yeteneklerini gün ve gün daha fazla geliştirmektedir.

Restoran endüstrisindeki bu yeni trendlerin en parlak belirtilerinden biri olan ATIK YOK hareketi, popüler olmayan hayvansal ürünler ve bunun yanı sıra çekici olmayan, ancak mükemmel şekilde yenebilen kavisli salatalıklar, balık başları ve kemikleri,domuz bacakları ve kulakları, dana kuyrukları ve yan ürünleri veya taze makarnanın kesme kenarları gibi hayvan ürünleri,sebze ve meyvelerin israfın minimize edilmesini amaçlamaktadır.

Otelcilik eğitimi veren bazı okulların ve üniversitelerin müfredatlarına Atık yönetimi adı verilen müfredatlar dahi hali hazırda eklenmiştir.

Yeni mutfak trendleri, konserve, fermente etme, kurutma vb.gibi geleneksel sanayi öncesi gıda depolama tekniklerine geri dönüşü içerir. Çünkü bu teknikler yiyeceğin tadını ve kalitesinin en iyi şekilde kalmasını sağlar.

Bulgaristan'da, diğer her şeyde olduğu gibi, mutfak eğilimleri de yavaş yavaş benimsenmekte ve çoğu zaman daha fazla güçlkle karşılaşmaktadır. Küçük çiftlikler ve zanaatkarlarla çalışmak zordur, çünkü hem deneyim eksikliği, hem de yetersiz kapasite ve kaynak nedeniyle ve kısıtlayıcı mevzuat yüzünden ,kendileri hala birçok ciddi güçlkle karşı karşıya



kalmaktadır. Bulgarlar çoğu zaman açık fikirli olmamakla birlikte, çok çözüm odaklı değillerdir ve hatta muhafazakar/sabit fikirlidirler. Bununla birlikte, bu durum halihazırda gelişmektedir ve bazı iyi restoranların menülerinde otantik ve korunmuş Bulgarlara özgü çeşitlerin ve türlerin bulunduğu çiftlik, biyo ve zanaatkâr ürünleri ve yemekleri ve mevcut ürünleri optimize etmek için yaratıcı ve mevsimlik yemek pişirme girişimlerini giderek daha fazla görebilirsiniz.

İyi bir örnek, yakın zamanda Sofya'da açılan Bulgaristan'daki ilk sıfır atık restoranıdır. Restoranda tüm personel, sıfır atık felsefesinin beş temel prensibine göre çalışmaktadır: gerekli olmayan şeylerden vazgeçmek, tüketimi azaltmak, çoklu kullanım, geri dönüşüm ve atık kompostlama için ayrıştırma. Restoranın biyolojik atıkların toprağa işlendiği kendi kompostu vardır.

Şeflik mesleği daha popüler hale geliyor.

Geçtiğimiz 5 yıl içerisinde, özellikle mutfak konulu TV formatları nedeniyle, şef mesleğinin çok popüler hale geldiğinden emin olabilirsiniz. Tüm bunlar geniş kitlelerin eğlencesi için yapıldığı için, iş pozisyonları ile ilgili birçok anlayış geniş bir kitle için gizli kalmaktadır. Mesleğin popüleritesine rağmen, işletmenin işe alabileceği sektör için yeterli sayıda çalışan bulunmamaktadır. Bunun nedeni, son yıllarda tatil köylerinde, çoğunlukla yüksek vasıflı personele ihtiyaç duyan çoğu yeni restoran ve otelin açılmış olması ve bu durumun piyasaya arzdan daha fazla talep yaratıyor oluşu olabilir. İşte devletin ve ihtisas kurumlarının iş ihtiyaçlarına cevap verecek uygun eğitim programlarını teşvik etmesinde ve kolaylaştırmasında rolleri ve önemliliği bu noktada ortaya çıkmaktadır.

Yine de şefler arasında zaman planlaması ve zaman yönetimi, görev ve sonuçlara odaklanma, organizasyon ve hassasiyet, kişisel gelişim ve motivasyon arzusu, çatışma yönetimi, beceri, yaratıcılık, vb. gibi "yumuşak" beceriler önem arz etmektedir. Bu durum, yine, eslek okullarında ve eğitim merkezlerinde müfredatın bu tür profesyonellerin eğitimi ile ilgili olarak güncellenmesi gerekliliğini kanıtlamaktadır.

Mutfak sanatlarında geleceğin meslekleri:

- Profesyonel mutfak fotoğrafçısı ve yemek stilisti/yemek ve yiyecek ürünleri ile yiyecek tasarımının düzenlenmesi ve fotoğraflanması
- Mutfak Ajansı -farklı etkileri, tatları, renkleri tanımlamak için mutfak tarifleri inceleyen kişi
- Yemek atıkları tasarımcısı - gelecekte yiyecek atıkları ile ilgili sorun gittikçe daha somut hale gelecektir. Yeni katma değerli ürünler üretmek için, yiyecek fazlasını diğer yemeklere dönüştürecek ya da geri dönüştürebilecek uzmanlara talep olacaktır.

Culinary and IT technologies

İnsanların günlük yaşamında, mutfak ve gastronomi konusundaki tecrübemizi geliştirmeyi amaçlayan gittikçe daha fazla sayıda yeni teknoloji tanıtılmaktadır. Uzmanlar, yapay zekanın ne yiyeceğini önereceğini ve yakında mutfak tercihlerimizi göstereceğini tahmin ediyor. Algoritmalar, ses tanıma ve diğer BT teknolojileri sayesinde, akıllı telefon ne ve ne zaman tüketileceği hakkında çok şey bilecek. Trendlere göre, önümüzdeki iki yıl boyunca, gittikçe daha fazla insan mobil cihazları doğru ve kişisel beslenme ve yaşam tarzı önerileri elde etmek için kullanacaklar, hologramlar - restoranda sipariş etmek üzere oldukları yemeğin bir görüntüsünü görmek, 3D yeniden yapılandırma farklı yiyecekler ve ürünler vb.

3.3 Yeni meslekler eklemek

Ulusal Meslekler Listesine yeni mesleklerin eklenmesi, düzenlenmiş bir prosedürle ve bu alandaki uluslararası ve Avrupa düzenlemelerinde yapılan değişikliklerle uyumlu olarak yapılır. Bir birim gruptaki iş pozisyonlarının listesi değiştirilebilir ve eklenebilir ve yeni bir pozisyonun getirilmesi NCPP-2011 Uygulama Yönetmeliğinde belirtilen usule uygun olacaktır.

Ancak genel olarak tüm gıda üretim döngüsü, mevcut NCPP-2011'in düzenlenmiş meslekleri ve pozisyonları (gıda ürünlerinin teknolojik ve birincil işleme ile ilgili işlemlerden, mutfak



ürünlerinin hazırlanması işlemlerinden ,restoran ve eğlence kuruluşları yönetme işlemlerine kadar) ile çevrelenmiştir.Bu nedenle, bu aşamada bir Şef için yeni bir iş tanımı sunmak için bir iyileştirme/düzenleme yapılması gerekli görünmemektedir ki bu hali hazırda mevcuttur.

Bu birim grubunda (3434 Aşçı) şu anda istenilen Aşçı mesleği kriterlerine karşılık gelen meslekler listesinde iki iş pozisyonu bulunduğundan, ulusal bağlamda yeni bir meslek eklemeye gerek yoktur, ancak bu iki iş pozisyonunun görev ve sorumluluk listesindeki farklılıkları ve iş tanımlarını netleştirmek önemlidir. İş pratiğinde, executive aşçı/aşçı başılar,mutfak ürünleri ve yemek üretiminde tecrübe ve ustalıkları nedeniyle usta unvanı aldıklarından, tüm mutfak personelinden sorumlu olan , mutfağı ve içinde çalışan insanları yöneten ve daha idari ve yönetsel görev ve sorumluluklara sahip bir pozisyon olduğuna dair gayri resmi bir algı vardır. (çoğunlukla zor mesleki becerilerin değerlendirilmesine dayanır).

Bulgaristan için daha önemli olan ve CULINART projesinin odaklanacağı şey, Şef pozisyonuna oturmak isteyen mezunları hazırlamak için yeterli mesleki nitelik bulunmamasıdır.(NCP-2011'in 3434 birim grubuna göre).

4. İş Odaklı Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar

Bulgaristan'da iş odaklı eğitim ve öğretime gelince, pratik eğitimin herhangi bir Mesleki Eğitim programının zorunlu bir unsuru olduğunu vurgulamalıyız. Bu durum, üç şekilde gerçekleşebilir: (1) eğitim uygulaması - okul yılı boyunca düzenli öğrenme etkinliklerinin bir parçası olarak okullarda yerinde gerçekleştirilen pratik eğitim (Mesleki Eğitim Merkezinin eğitim tesislerinde); (2) endüstride uygulama - okul müfredatında planlanan ve mesleki okullarda okuyan öğrenciler için zorunlu olan, alanı ile ilgili bir şirkette/kurum-kuruluşta (iki hafta veya bir ay boyunca) pratik eğitim - 11. ve 12. sınıfın sonunda (mesleki eğitim merkezleri için -mesleğe ve mesleki yeterlilik düzeyine göre müfredatlarda farklı sürelerde planlanan) ve (3) iş temelli eğitim (ikili eğitim ve öğretim sistemi) - 16 yaş üstü öğrenciler için şirkette ücretli çıraklık (mesleki eğitim sistemine dahil yetişkinler ve öğrenciler için)

Ortaöğretimde Mesleki Eğitim

Ortaöğretimde Mesleki Eğitim, mesleki yeterlilik sağlamayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, bir orta öğretim diploması almak için gerekli olan genel bir eğitim unsurunu da içerir. Mesleki Eğitim ayrıca ikili biçimde de organize edilebilir.

Mesleki eğitim sağlayan okullar, mesleki liseler, sanat okulları ve spor okullarıdır. Otelcilik alanında ortaöğretimde yeterliliklere örnekler, Teknisyen - gıda endüstrisinde teknoloji uzmanı, Restaurateur (Restoran müdürü), Aşçı, Fırıncı-Şekerci, Mutfak çalışanı, vb. Mesleki ortaöğretimde eğitim, yeterlilik belgesi elde edebilmek için resmi bir inceleme/sınav ve Bulgar dil ve edebiyatında bir devlet yeterlilik sınavı ile tamamlanır. Mezunlar, bir orta öğretim diploması (AYÇ seviye 4) ve mesleki yeterlilik belgesi (AYÇ seviye 3 veya 4) alırlar. Edinilen mesleki yeterlilik iş piyasasına erişim sağlar. Eğitimlerine devam etmek isteyen öğrenciler yükseköğretim kurumlarına kayıt yaptırabilirler.

Özellikle mutfak sanatları öğrencileri için, yıllar önce, Bulgaristan'daki şeflerinin birçoğu Teknik okulların genel yiyecek içecek alanından mezun olmuştur. Daha sonra, bu okullar turizmdeki meslek liselerine dönüşmüş, ancak çoğu yemek pişirme derslerine sadık kalmıştır. Ne yazık ki, son 20 yılda mesleki liseye kayıt olan öğrenci sayısında kayda değer bir düşüş olmuştur. Kayıt gereklilikleri düşük seviyede oluşturulmuş, tüm öğrenciler mutfak sanatları okumak için yeterli motive olmadılarından bu durum öğrenme sürecinin kalitesini büyük ölçüde azaltmıştır.

İkili Mesleki Eğitim

Şu anda, Bulgaristan'da gerçek bir çalışma ortamında, çoğu pilot projeler çerçevesinde geliştirilen ve uygulanan birkaç tür eğitim vardır. 1992 yılında çalışanlara yönelik, işverenle yapılan sözleşmeye bağlı olarak, eğitim sonunda genellikle bir işi garanti eden bir çıraklık eğitimi başlatılmıştır. Bu tür bir eğitimin süresi altı aya kadardır. 2014 yılında, mesleki yeterlilik kazanmış (veya daha yüksek eğitim) olan ancak meslekte mesleki deneyimi olmayan (6 ila 12



ay arasında) gençlere yönelik stajlar (29 yaşına kadar) sunulmuştur. İş temelli öğrenmenin tüm bu biçimleri, istihdam politikası önlemlerinin bir parçası olarak uygulanmıştır.

2014'ten beri ikili mesleki eğitim gelişmeye başlamıştır; bu, öğrencilerin bir mesleki eğitim yeterliliği kazanmalarını sağlamaktadır. Bir şirketteki uygulamalı eğitim, bir okuldaki veya başka bir mesleki eğitim sağlayıcısındaki teorik eğitim dönemleriyle değişime uğrar. Oysa, bu eğitim biçimine ilgi son yıllarda artmaktadır. Mesleki ortaöğretim kurumlarında ikili eğitim için verilen sınıfların sayısı son 3 yılda neredeyse iki kat artmıştır; bu, ikili öğrenme biçiminin okul ve iş piyasası arasında en hızlı bağlantı olarak kabul edildiği anlamına gelmektedir. 2017 / 18'de, ikili mesleki eğitimde toplam öğrenci sayısı 1307'ye ulaştı. En popüler programlar bilgisayarlı sayısal kontrol (CNC) , elektronik mühendisliği, nakliye ekipmanları, elektronik, ağaç işleme, süt ve süt üretim teknisyeni ve ayrıca aşçılık programlarıdır.

Ortaöğretim sonrası mesleki eğitim

Bulgar yasalarına göre ortaöğretim sonrası seviye, eğitim değil, nitelik seviyesidir. Ancak, lise sonrası, üçüncül olmayan mesleki yeterlilikler (ISCED 2011 seviye 4, AYÇ seviye 5) yalnızca daha önce tamamlanmış lise eğitimine sahip kişiler tarafından edinilebilir. Bu düzeyde alınan yeterlilik, işgücü piyasasına erişim sağlar, ancak başka bir eğitim seviyesine (yüksek öğrenim gibi) erişim sağlamaz. Bu niteliklere örnek olarak şirket müdürü, otel müdürü, restoran müdürü, spor ve askeri / savunma nitelikleri verilebilir. Ortaöğretim sonrası mesleki eğitim, meslek yüksekokullarında gerçekleştirilir. Mesleki Eğitim sistemine dahil toplam öğrenci sayısının, meslek yüksekokullarındaki Mesleki Eğitim Öğrenci sayısı ile karşılaştırmasında sonuç düşük seviyededir (2017'de yaklaşık % 1). Mesleki liseler ve sanat okulları ve spor okulları, ilgili bakan tarafından karar verilirse AYÇ 5 düzeyinde Mesleki Eğitim ve Öğretim Hizmetleri sağlayabilir (Ya da Milli Eğitim Bakanı).

Özel okullar ve mesleki eğitim merkezleri (yeniden yeterlilik programları da sunuyor), özellikle yetişkinlerin ve orta yaşlı insanların ve hatta niteliklerini geliştirmek isteyen şeflerin eğitim aldığı alternatifler olarak ortaya çıkmıştır. Ancak, AYÇ 5 seviyesinde yeterlilik sunmalarına izin verilmemektedir.

Yurtdışındaki mutfak okulları ve meslek okulları, Bulgar öğrenciler için oldukça sıradışı seçenekler gibi görünüyor. Çok pahalılar ve bu eğitimi alabilecek güçte olan ebeveynler genellikle çocuklarını başka eğitim profillere yönlendiriyor. Yine de, sizi bir Aşçı için hazırlayabilecek en iyi okulların İsviçre, Fransa, İtalya veya İspanya gibi en gelişmiş otelcilik endüstrisine sahip olan ülkelerde bulunduğunu kabul etmek zorundayız.

Yükseöğretim

Yükseköğretime devam etmek isteyen şefler genellikle konaklama işletmeciliği alanında özel bir işe veya direk mesleğe başlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle çoğu üniversite programında böyle bir alana odaklanma söz konusudur.

Bulgaristan'da;

Turizm ihtisası, birçok yükseköğretim kurumunda verilmektedir. Sofya Üniversitesi en prestijli olanıdır, ancak başka alternatifler de düşünebiliriz. Ancak, bunlar "aşçılık" okumak isteyenler için uygun uzmanlık alanları değildir.

Şefler için tasarlanmış bir programı olan Bulgaristan'daki tek yüksekokul, Varna Yönetim Üniversitesi (VUM)'dir. VUM iki uzmanlık sunar:

- (α) **Gastronomi ve Mutfak Sanatları** - süre: 3 yıl (6 yarıyıl) -Mezunlar "Gastronomi ve Mutfak Sanatları Alanında Profesyonel Lisans" eğitim yeterlilik derecesi olan bir yüksek öğrenim diploması alırlar.
- (β) **Ağırlama ve Mutfak Sanatları**- süre: 4 sene (8 yarıyıl) - Mezunlar "Ağırlama ve Mutfak Sanatları Alanında Profesyonel Lisans" eğitim yeterlilik derecesi olan bir yüksek öğrenim diploması alırlar.

Bugün, Varna Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları ve Ağırlama ve Mutfak Sanatları Lisans Programları, Doğu Avrupa'da akredite olan ve ağırlama ve mutfak sanatları alanında



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



yüksek öğrenime devamına izin veren ve teorik ve pratik eğitimi birleştiren tek programdır. Eğitim programı tamamen İngilizce olarak verilmektedir ve biri Varna Üniversitesinden diğeri ise İngiltere'deki stratejik akademik ortağımız Cardiff Metropolitan Üniversitesi'nden iki derece kazanımı sağlamaktadır. Program, uygulamalı eğitim, araştırma unsurları ve mutfak sanatlarına yenilikçi bir yaklaşım sunmaktadır.

Öğrenciler muhasebe, fiyatlandırma, pazarlama, iş iletişimi, insan kaynakları yönetimi ve daha pek çok konuda önemli teorik bilgiler edinir; mutfak sanatları teknolojisi, gastronomi ve mutfak sanatlarında yenilikçilik ve yaratıcılık, uluslararası F & B yönetimi, özel etkinlik yönetimi gibi daha uzmanlaşmış modüller üzerinde çalışırlar. Çalışmaları boyunca, öğrenciler 12 aya kadar pratik staj yaparlar.

Bu kurslar, mutfakta ve restoranda yalnızca pratik tecrübeye sahip olmayan uzmanları hazırlar. Ayrıca ekipleri yönetir, mutfakta ve restoranda çalışan personeli uygun şekilde seçer ve motive eder, muhasebe, finans ve raporlama süreçlerini yönetir, yönetsel bir yaklaşıma sahip olurlar ve teslimatlar, hesaplamalar, menüler vb. Üzerinde kontrolü yaparlar. Mutfak sanatlarında gelişen yeni teknoloji, teknik ve trendleri izler ve uygularlar. Ayrıca araştırmalar yapar, yeni tarif, ürün ve menüler geliştirir, yenilikler yaratır ve ortaya koyar, çalışmalarında yaratıcılıklarını ortaya koyarlar.

Yurtdışı

Yurtdışında üniversite programına genellikle "Mutfak sanatları" denir. Aslında, Batı'nın öğretme biçiminde, performansın ve gıdaların tamamen ticari görünümünün üzerinde durulur. Genellikle öğrenme, turizm hizmetlerinin genel yönetimi anlamında Konaklama yönetimi ile birleştirilir. Eğitim genellikle otel zincirleri ve tatil yerlerinde birçok staj programları ile ilişkilidir. Orta öğretim hakkında konuştuğumuzda belirttiğimiz gibi, en iyi eğitim güçlü bir turizm sektörüne sahip ülkelerden gelmektedir. Yine Fransa, İsviçre, İspanya veya İtalya gibi ülkelere bahsediyoruz. Tamamen kapsamlı olması için ABD'yi bu listeye eklemeliyiz.

Zorluklar

Bütün bunlar CULINART projesi çerçevesinde Şef için istenen niteliklerin ulusal bağlamda iki şekilde geliştirilebileceğini ortaya koymaktadır:

- Ulusal yeterlilik seviyesi 4'ü (AYÇ 5) hedeflemek – ki bu, ulusal meslekler listesine yeni bir meslek tanımlamak anlamına gelir- ve böylece yalnızca mesleki eğitim okullarında ve meslek yüksek okullarında öğrenim gören öğrenciler için ulaşılabilir kılmak.
- Ulusal yeterlilik seviyesi 3'ü (AYÇ 4) hedeflemek - mevcut aşçılık mesleğinde yeni bir uzmanlığın tanıtılması anlamına gelir, ancak mesleki eğitim okulları ve merkezleri tarafından sunulan yeterlilik fırsatını verecek daha yüksek nitelik seviyesine sahiptir.

Her iki durumda da, eğitimi yüksek öğretim seviyelerine sürdürmenin yolunu sağlamak için, öğrencinin ortaokul diploması alması gerekir.

Kariyer Gelişim Fırsatları

Her şefin rüyasının bir gün kendi restoranını açmak olduğunu söylenir. Uygulama, bu tür birçok rüyanın gerçekleştiğini ve birçok restorancının mutfakta da deneyim sahibi olduğu göstermektedir. Bununla birlikte, bu amaçla, uzmanlık alanında çoğunlukla yüksek öğrenimde elde edilen çok sayıda yönetsel bilgiye ihtiyaç vardır.

Bulgaristan'da, birçok yeni başlayan mutfak uzmanı, mevsimlik olarak çalışmaktadır. Yaz aylarında Karadeniz sahili yoğunur ve daha sonra bu çalışanlar kış tatil beldelerine aktarılmaktadır. Deneyimli aşçılar genellikle kalıcı işlere sahiptir.

Aslında, aşçı olarak iş bulabileceğiniz tek yer restoranlar değil. Gemilerde, askeri ve devlet kantinlerinde çalışmak için fırsatlar var, ancak bunlar bir mutfak kariyeri geliştirmek için neredeyse hiç çekici gelmeyen yönlerdir.



5. Karar alıcıların ve diğer paydaşların katılımı

5.1 Politika yapıcıların ve mesleki eğitim kurumlarının rolü

Bulgaristan'da mesleki eğitim yönetimi ulusal düzeyde aşağıdaki kurumları içermektedir:

- ☎️🇵🇸 Ulusal Meclis (parlamento) - mesleki eğitim mevzuatını onaylar;
- ☎️🇵🇸 Bakanlar Konseyi (hükümet) – mesleki eğitim hükümet politikalarını belirler;
- ☎️🇵🇸 Eğitim Bakanlığı – mesleki eğitim politikasını yönetir, koordine eder ve uygular;
- ☎️🇵🇸 Çalışma Bakanlığı -ulusal mesleki eğitim politikasının uygulama sürecine katılır;
- ☎️🇵🇸 Kültür ve Spor Bakanlığı – sanat ve spor okullarında mesleki eğitim politikasını yürütmek;
- ☎️🇵🇸 Sağlık Bakanlığı – mesleki eğitim için meslek listesinin koordinasyonuna katılır;
- ☎️🇵🇸 Sektörel bakanlıklar, yeterliliklerin kazanılması için devlet eğitim standartlarının geliştirilmesi, koordinasyonu ve güncellenmesine katılmaktadır; Mesleki Eğitim ve Öğretim için meslek listesinin geliştirilmesi, koordinasyonu ve güncellenmesinde; okullar için kabul planını koordine etmekte, finanse etmektedir;
- ☎️🇵🇸 Ekonomik ve Sosyal Konsey, yaşam boyu öğrenme bağlamında mesleki eğitim de dahil olmak üzere eğitimle ilgili konularda tartışır ve önerilerde bulunur;
- ☎️🇵🇸 Ulusal Mesleki Eğitim ve Öğretim Ajansı (NAVET) bakanlar konseyi içinde uzmanlaşmış bir organdır. Ajans, Mesleki Eğitim niteliklerinin kazanılması için devlet eğitim standartlarını geliştirir. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre meslek listesini, ruhsatları tutar. Ayrıca, mesleki eğitim kurumlarının 16 yaşından büyükler ve mesleki rehberlik sağlayıcıları için faaliyetlerini kontrol eder;
- ☎️🇵🇸 İstihdam Ajansı, Devletin istihdamı teşvik etme politikasını uygular ve çalışanlar ve işsizler için kariyer bilgisi, danışmanlık ve eğitim sağlar.

Yukarıda sıralanan hükümet yapılarının çoğu, Mesleki Eğitim Politikasını bölgesel ve yerel düzeyde uygulayan bölgesel ve yerel yönetim birimlerine sahiptir.

Mesleki eğitim sağlayıcıların mesleki eğitim ve öğretimin uygulanmasından sorumlu olduğu kabul edilir.

Mesleki liseler, UYÇ / AYÇ düzeylerinde 2 ila 4 seviyelerinde Mesleki Eğitim yeterliliklerine karşılık gelen mesleki eğitim sunar. Temel (sınıf 7) veya ortaöğretim (sınıf 10) eğitimin birinci aşamasını tamamlayan öğrencileri kaydederler. Ayrıca 16 yaş ve üstü öğrenenler için AYÇ / UYÇ 5 düzeyinde bir mesleki eğitim sağlayabilirler.

Sanat ve spor okulları, UYÇ / AYÇ 3-4 seviyelerinde ve bazen de 5. seviyede mesleki eğitim yeterliliğine karşılık gelen mesleki eğitim vermektedir.

Dini, özel, cezaevi okulları, özel eğitim destek merkezleri ve birleştirilmiş profilli liseler / ilköğretim okulları (birleşik okullar olarak adlandırılır) mesleki eğitim sağlayabilir.



Meslek yüksekokulları NQF / AYÇ 5.seviyede mesleki eğitim yeterliliğine karşılık gelen mesleki eğitim vermektedir; orta öğretimi tamamlamış öğrencileri kabul eder.

Mesleki eğitim merkezleri, 16 yaş ve üzeri bireylere, NQF / AYÇ 2-4 seviyelerinde yeterliliğe kısmi yeterliliklere denk gelen mesleki eğitim sağlar.

Sürekli mesleki eğitim, başta mesleki spor salonları, meslek yüksekokulları ve mesleki eğitim merkezleri olmak üzere resmi eğitim ve öğretim kurumları tarafından gerçekleştirilir.

5.2 Sosyal ortak ve paydaşların rolü :

- Üçlü İşbirliği Ulusal Konseyi, hükümetin iki temsilcisinden (biri Başkan Yardımcısı olan), iki sendika temsilcisinden ve iki işveren örgütünün temsilcilerinden oluşur, emek, sosyal sigorta ve yaşam standardı konusunda ulusal düzeyde istihdam ve mesleki niteliklerle ilgili taslak mevzuat hakkında işbirliği ve istişare amaçlar ve böylece mesleki eğitim politikasının oluşturulmasına katılır;
- Çalışma bakanlığında İstihdamın Teşvik Edilmesi Ulusal Konseyi, ayrıca üçlü prensibe dayanmaktadır. Görevleri, istihdam politikasının gelişimi ve uygulanması ve istihdam için ulusal eylem planı hakkında görüşmek ve görüş bildirmektir;
- Sosyal ortaklar (işveren temsilcileri ve sendikalar), yeterliliklerin kazanılması için devlet eğitim standartlarının geliştirilmesi, koordinasyonu ve güncellenmesinin yanı sıra meslekler listesinin güncellenmesi ve yeterlilik sınavlarını düzenlenmesi ve yürütülmesi süreçlerine katılırlar.

Her durumda, Bulgaristan'da mesleki eğitim yeterliliğine ilişkin mevcut bir değişiklik yapılması veya yeni bir mesleki eğitim yeterliliğinin getirilmesi, mesleki eğitim sağlayıcıları, işletme temsilcileri ve ilgili devlet mesleki eğitim kurumları arasındaki istişareleri içerir ve mevzuatta düzenlenen sıkı prosedürleri izler.

6. Ülke uzmanları tarafından ortaya konulan kilit konular

6.1 Güçlü yanlar

Halen devam etmekte olan bir reform süreci mevcuttur ve mevzuatta hali hazırda yeterli düzenleyici standartlar uygulamaya konulmuştur ve Bulgaristan'da mesleki eğitim sistemi ile ilgili iyi bir yasal çerçeve sağlayan daha fazlası sisteme sunulmak üzeredir;

Kilit aktörler - kurumlar ve paydaşlar mesleki eğitimdeki reformlara karşı doğru bir tutuma sahiptir - siyasi irade mevcuttur, mevcut nitelikleri güncellemek için adımlar atılmış, bakanlıklar, kurumlar, mesleki eğitim tedarikçileri ve sosyal ortaklar mesleki eğitim geliştirme sürecinde aktif olarak yer almaktadır.

Aşçılar ve düşük ve orta seviyeli mutfak personelinin eğitimlerini sunan pek çok mesleki eğitim sağlayıcısı vardır; bu, mutfak ve restoran işletmeleri ve endüstrisi için kadroların sağlanması adına iyi bir başlangıçtır ve çok önemlidir.

İşverenler, Şeflere yönelik gereksinimleri konusunda net bir görüşe sahiptir.

Şef mesleğinin popülaritesinin artması ve mutfak sanatlarında Mesleki Eğitimin nitelik kazanması için mevcut uygun bir alan, sektörün dinamiği , gıda hazırlama ve sunmada yenilikçi teknolojilerin tanıtılması, bilgi teknolojisi dostu ortamın tanıtılması ile birleştirilmiştir.

6.2 Zayıf yanlar

Mesleki eğitim mevzuatında var olan,mesleki eğitim sistemine daha fazla esneklik sağlamayı amaçlayan reform ve değişikliklere rağmen, ikili eğitim, tasdit, vb. gibi yeni fırsatların uygulanması için halen yeterli bir uygulama bulunmamaktadır; çoğunlukla yeni yaklaşımların proje bazlı pilot testleri...

Değişiklikler yavaş ilerliyor, prosedürleri açıklayan yeterli belge ve şablon yok, devlet okulları



yenilikleri algılamakta hantal, yeni prosedürleri uygulamak için ek kaynaklara ihtiyaç var. Öte yandan, Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumları daha esnek ve motivedir ancak doğaçlamalar için sınırlı alanları vardır.

Potansiyel öğrencilere için, çoğunlukla olanaklar hakkında erişilebilir ve anlaşılabilir kamuya açık bilgi eksikliğine dayanan ilgi eksikliği - örneğin çalışanlar için yeterliliklerinin doğrulanabileceği ve mesleklerinde zaten icra ettikleri pozisyonlara ait mesleki yeterlilik sertifikasına sahip olabilirler. .

Bulgaristan'da, üst düzey vasıflı personelin işinin şef pozisyonu konusundaki ihtiyaçlarına cevap verecek bir mesleki yeterlilik bulunmamaktadır. Yurtdışında eğitim almak oldukça pahalı bir seçenektir. Bu nedenle çalışanlar kişisel zamanlarını ve paralarını kendi kendine öğrenmeye yatırmak zorunda veya işverenlerin ek kurslar ve nitelikler için ödeme yapması gerekmektedir.

İşverenler şeften pratikte ne istediklerini bilmelerine rağmen, niteliklerin bir tek biçimliliği yoktur, çünkü her şef görevlerini yerine getirebilmek için neye ve nasıl çalışılacağına karar verir. Ne yazık ki, işveren iş için performans standartlarına güvenemez, çünkü Şefin yetkinlikleri hakkında belirlenmiş bir değerlendirme standardı yoktur.

Bir yandan olası öğrencilere iyi bir örnek olacak, bir yandan da mezunların kariyer ilerleyişini ve istihdamını takip edebilecek fırsatı yaratan, mutfak sanatlarında uzmanlaşmış ana dallarda yüksek öğrenim sisteminden mezun olan öğrenciler hala mevcut değildir (birkaç istisna dışında).

7. Sonuç ve uzlaşıların özeti

Ağırlama ve özellikle restoran işletmeciliği emek yoğun sektörlerdir. Doğrudan sunulan ürün ve hizmetlerin kalitesini doğrudan etkilediğinden ve bu nedenle tüketici memnuniyetini sağlamada kilit rol oynadığından, insan performansına büyük ölçüde bağımlıdır. Aynı zamanda, sektörde işgücü verimliliği en düşükler arasındadır.

Özellikle mutfak sanatlarına ve gastronomiye odaklanarak, restoran ve catering endüstrisindeki işçilerin ana grup olduğunu açıkça görebiliyoruz - tüm turizm çalışanlarının yaklaşık% 62'si, çalışanların% 24'ü ağırlama işindedir. Araçlar (tur operatörleri ve tur acenteleri) yaklaşık% 7'dir.

Ancak, düşük işgücü verimliliği, mevcut insan kaynakları sayısını artırarak doğrudan telafi edilemez. Son 5 yılda, turizm işletmeleri hem personel kıtlığı hem de vasıflı işçilerin yokluğuyla ilgili artan işgücü kıtlığı çekmektedir. Personel kıtlığı, olası personeli ağırlama ve yiyecek sektöründen uzaklaştıran, mevsimsellik, düşük ücret düzeyi ve sektördeki uzun süreli çalışma süreleri ile kolayca açıklanmaktadır. Bununla birlikte, ikinci eğilim, ilk bakışta mantıksız görünmektedir, çünkü turizm öğrencilerini eğitmek için nispeten iyi bir yüksek öğrenim ve meslek kurumu ağı ve diğer bilgi alanlarındaki uzmanların kolayca adapte edebileceği ve dahil edebileceği yaygın ancak kuşkusuz geçerli bir kavram vardır. Turizmde bu, zihnimizi mutfak ve gastronomi alanında mevcut eğitim tekliflerinin işin gereklerine uygun olmadığı sonucuna getirmektedir. Sektörün dinamik gelişimi ve mutfak sektöründeki yeni teknolojilerin agresif bir şekilde nüfuz etmesi, iş başvurusunda bulunanların gereksinimlerini arttırmakta ve bu da talep edilen ve mevcut yeterlilikler arasındaki boşlukları genişletmektedir.

Ek olarak, turizm pazarının genişlemesi ve kültür, görsel sanatlar, alternatif turizm, tıp, oenoloji, diyet ve bunların restoran ve hizmet sektöründeki uygulamalarından yeni meslek alanlarının girmesi, hizmet kalitesini olumlu yönde etkileyecektir; ancak bu ürün ve hizmetleri sağlayabilecek vasıflı ve kalifiye işçi alımına ilişkin problemler yaratacaktır.

Çeşitli paydaş temsilcilerinden ve araştırmalardan elde edilen sonuçlardaki farklılıklara rağmen, mutfak sanatları profesyonellerinde temel ve en çok aranan becerilerin şöyle olduğu varsayılabilir:



- o İletişim becerisi;
- o İnsan ve birim yönetimi;
- o Takım çalışması ve yönetim becerisi
- o Başarı odaklılık ve liderlik ;
- o Problem çözme becerisi;
- o Yaratıcılık ve yenilikçilik, gibi...

Şef pozisyonu için gerekli olan "zor" beceriler, bu raporda listelenmeyen geleneksel meslek kurumlarında az ya da çok, okutulmaktadır. Kursiyerlerin sektördeki en son teknolojik gelişmelere aşina olduklarından emin olmak için, okullardaki ve mesleki eğitim merkezlerindeki müfredatlar, müşterilerin mevcut eğilimlerini ve gereksinimlerini yansıtacak şekilde düzenli olarak güncellenmelidir. Uygulamada, "yumuşak" becerilerin çoğuna iş deneyimi sırasında ulaşılır ve iş temelli eğitim onların kazanımlarını sağlamanın en kısa yoludur. İşçilerin değişimi ve hareketliliği, çalışanların sürekli olarak kendini geliştirmesi ve güncellemesinin yanı sıra modern şeflerin günlük çalışmalarına yaratıcılık ve inovasyon girişini teşvik etme konusunda ilk tercihtir.

Kaynaklar:

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



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu İspanya



İÇERİK:

ÖZET	3
1. Projeye Genel Bakış.....	3
2. Raporun amaçları.....	3
3. Analiz metodolojisi ve veri toplama araçları.....	4
4. Çalışmanın olası kısıtlamaları.....	5
5. Raporun amacı ve sonuçlarının kullanımı.....	5
6. Sorumlu Ortaklar.....	6
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	7
1. Giriş	14
1.1 Ulusal Mesleki Eğitim Sistemi Hakkında Bazı Bilgiler.....	14
2. Bir şef/aşçı başı için beceri yeterlilikleri	15
2.1 Eğitim Sistemi.....	16
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları.....	21
2.3 Sonuçlar: Berirli becerilerin ya da tüm iş rollerinin eğitimine odaklanmak.....	22
3. Mutfak Sanatları alanındaki meslekler	23
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları.....	23
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler.....	30
3.3 Yeni meslekler eklemek.....	31
4. İş Odaklı Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	32
5. Karar alıcıların ve diğer paydaşların katılımı	35
5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü.....	35
5.2 Sosyal ortak ve paydaşların rolü :.....	36
6. Ülke uzmanları tarafından ortaya konulan kilit konular	36
6.1 Güçlü yanlar.....	36
6.2 Zayıf yanlar.....	36
7. Sonuç ve uzlaşılardan özeti	37
Kaynaklar:	38
.....	39
.....	39



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	39
1. Giriş	46
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	46
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	47
2.1 Eğitim Sistemi	47
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	49
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek veya tüm iş rollerinin eğitmek	50
3. Mutfak sanatlarında meslekler	51
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	51
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatları eğilimleri	51
3.3 Yeni meslekler eklemek	53
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	54
4.1 İkili mesleki eğitimin öne çıkan rolü	54
4.2 İkili eğitimin zorlukları	54
4.2.1 İhtiyaç	54
4.2.2 Katılım	55
4.2.3 Önceliklerin belirlenmesi	55
4.2.4 Temel yeterlilikler	55
4.2.5 İkili mesleki eğitimde mükemmellik	55
4.2.6 E-egitim ve esnek yöntemler	55
4.2.7 İkili mesleki eğitimin çevikliği	55
4.2.8 İkili mesleki eğitim ve Kobiler	55
4.2.9 Uzmanlaşmış öğretmenler	56
4.2.10 Sürekli eğitim ve kariyer planı	56
4.2.11 Öğrenciler	56
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı	56
5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	56
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	57
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	58
6.1 Güçlü Yönler	58



6.2 Zayıf Yönler	58
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	59
Kaynaklar :	59
.....	60
Mesleki Eğitim İhtiyaç Değerlendirme Raporu	60
1. Giriş	66
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	66
Mesleki Eğitim Örgütlenmesi	66
İlk Mesleki Eğitim	67
Çıraklık	67
Yaşam boyu öğrenme programları	67
Mesleki gelişim sözleşmeleri	67
Profesyonel geçiş projesi.....	67
Beceri geliştirici şirket planları	67
Kişisel eğitim hesabı	68
Bölge tarafından finanse edilen kurslar.....	68
Yerel iş merkezleri tarafından finanse edilen kurslar	68
1.2 Anahtar mesleki niteliklerin yapısı	68
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	69
2.1 Eğitim sistemi	69
2.1.1. Mevcut diploma ve sertifikalar	69
2.1.2. Eğitim sistemi.....	71
2.1.2.1. İlk mesleki eğitim	71
2.1.2.2. Yaşam boyu mesleki eğitim	71
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	72
2.2.1 İhtiyaçların dikkate alınması.....	72
2.2.2 İşe alım zorluğu	72
2.2.3 Kilit yumuşak beceriler.....	73
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	74
3. Mutfak sanatlarında meslekler.....	75
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	75
3.1.1. Bazı iş profillerini bulmakta yaşanan zorluklar	76
3.1.2. İş profillerine göre istihdam.....	76



3.1.3. Çeşitli iş profilleri için işe alım.....	76
3.2 Ulusal düzeyde mutfak sanatlarında eğilimler	77
3.3 Yeni meslekler eklemek	78
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme zorlukları.....	78
4.1 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 5.....	78
4.2 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 6.....	78
4.3 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 7.....	79
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı.....	79
5.1 Politika Yapıcılar ve Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.1.1 Politika Yapıcıların rolü	79
5.1.2 Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	80
5.2.1 Yeterliliklerin hazırlanmasındaki rolü.....	80
5.2.2 Sertifikalandırma sürecinin rolü	80
5.3 Devam eden reform	81
5.3.1 İlk mesleki eğitim ve öğretimin reformu	81
5.3.2 Yaşam boyu öğrenme reformu	81
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar	81
6.1 Güçlü Yanlar	81
6.2 Zayıf Yanlar.....	82
7. Sonuç ve kararların özeti	82
Kaynaklar:	83
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu.....	84
1. Giriş.....	91
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi üzerine bazı bilgiler	91
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri gereksinimleri	92
2.1 Eğitim sistemi	92
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	97
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	99
3. Mutfak Sanatlarında Meslekler	100
3.1 Mutfak sanarlarında meslekler ve meslek standartları	100
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	102



3.3 Yeni meslekler eklemek	102
4. ii temelli yüksek öğretim ve hayat boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	103
5. Hükümet ve diğer paydaş grupların katılımı.....	104
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	104
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	105
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar	105
6.1 Güçlü yanlar.....	105
6.2 Zayıf yanlar	105
7. Sonuç ve kararların özeti	106
Kaynaklar:	106
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	107
1. Giriş	109
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	109
2. Bir Aşçı/Şef için beceri gereksinimleri.....	112
2.1 Eğitim Sistemi	112
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	113
2.3 Sonuçlar:Belli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek.....	114
3. Mutfak sanatlarında meslekler	114
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	114
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatlarındaki eğilimler.....	116
3.3 Yeni meslekler eklemek	117
4. İş temelli Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	117
5. Hükümetler ve diğer paydaşların katılımı.....	119
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	119
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	119
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	120
6.1 Güçlü Yanlar	120
6.2 Zayıf Yanlar	120
7. Karar ve sonuçların özeti	120
Kaynaklar:	120



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Formu	122
1. GİRİŞ.....	124
1.1 VET ulusal sistemi ile ilgili birkaç söz	124
2. Yönetici/Aşçı/ Şef tarafından beceri gereksinimleri	125
2.1 Eğitim Teklifi.....	125
2.2 İşverenlere göre yeterlik ve eğitim ihtiyacı	127
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek ya da tüm mesleki rolleri eğitmek	130
3. Mutfak Sanatları Meslekleri	130
3.1 Mutfak Sanatları Meslekleri ve Mesleki Standartlar	130
3.2 Ulusal mutfaklarda mutfak sanatlarındaki eğilimler	130
3.3 Yeni meslekler eklemek	131
4. İş Temelli Yüksek Öğrenim ve HBÖ'nün karşılaştığı zorluklar.....	132
4.1. İkili mesleki eğitimin olağanüstü önemli rolü	132
4.2. İkili mesleki eğitimin zorlukları	132
4.2.1. Zorunluluk	132
4.2.2. Katılım	133
4.2.3. Önceliklerin Belirlenmesi	133
4.2.4. Temel Yeterlilikler.....	133
4.2.5. İkili Mesleki eğitimde mükemmellik.....	133
4.2.6. İnternet üzerinden eğitim ve esnek metotlar and flexible methodologies	133
4.2.7. İkili mesleki eğitimin aktifliği	133
4.2.8. İkili Mesleki Eğitim ve KOBİ'ler	134
4.2.9. Uzmanlaşmış Öğretmenler.....	134
4.2.10. Sürekli Eğitim ve Kariyer Planlaması	134
4.2.11. Öğrenciler.....	134
5. Hükümetlerin ve diğer paydaşların katılımı.....	134
5.1 Mesleki eğitim kuruluşlarının ve kanun koyucuların rolü	134
5.2 Partner işletmeler ve diğer paydaşların rolü	135
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	135
6.1 Güçlü yönler	135
6.2 Zayıf Yönler	135
7. Bulguların ve Sonuçların Özeti	136
Kaynaklar:	137



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





1. Giriş

1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler

İspanya'daki Mesleki Eğitimin çehresi, 1993 yılında Ulusal Mesleki Eğitim Programının (1993-1996) ve ardından Yeni Ulusal Mesleki Eğitim Programının (1998-2002) onaylanmasıyla kökten değişti.

Bu program Mesleki Eğitimin temelde iki nedenden ötürü önemli bir modifikasyonunu gerektirmiştir:

(a) Sistemi üç alt sisteme ayırarak bir yeterlilik düzeni oluşturdu:

- Eğitim Yönetimlerinin (Genel veya Özerk) yeterliliği olan İlk / Düzenlenmiş Mesleki Eğitim Alt Sistemi.Genç nüfusa yöneliktir, ancak Yaşam Boyu Öğrenim Memorandumunda yansıtılan Yaşam Boyu Öğrenme kavramı içinde yetişkinlere açıktır;
- İşsizlere yönelik mesleki eğitim alt sistemi:İşçi İdareleri'ne (İspanya istihdam departmanı - INEM ve Özerk Toplulukların Eğitim ve İstihdam Konseyleri) bağlıdır. Eğitim ve Mesleki İlave Planını düzenleyen 3 Mayıs 1993 tarih ve 631/1993 tarihli Kraliyet Kararnamesi ile düzenlenmiştir. Yeni Ulusal Mesleki Eğitim Programı,işgücü piyasasına yerleştirilmelerini veya yeniden yerleştirilmelerini kolaylaştırmak amacıyla, işsizlerin oryantasyon ve nitelikleriyle etkileşimlerini geliştiren eğitim ve istihdam politikalarının teşvik edilmesini amaçlar;
- Çalışanlara yönelik Sürekli Mesleki Eğitim Alt Sistemi.Yönetimi, Sosyal Temsilcilerin (İşçi Komisyonları - CCOO, İspanya Genel İşçi Sendikası - UGT, Galiciya Birlikleri Konfederasyonu - CIG, İspanya İşveren Sendikaları Konfederasyonu - CEO, İspanya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu - CEPYME) ve yeni Üçlü Vakfı aracılığıyla İdarenin sorumluluğundadır.Becerileri ve nitelikleri arttırmanın yanı sıra çalışanları yeniden eğitmeyi amaçlayan şirketler, işçiler veya ilgili kuruluşları tarafından gerçekleştirilen eylemleri içerir. Bunlar, şirketlerin daha fazla rekabet edebilirliğini işçilerin sosyal, profesyonel ve kişisel tanıtımlarıyla uzlaştırmayı mümkün kılmalıdır.

(b)Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi aracılığıyla hem Mesleki Başlıklar Kataloğunda (düzenlenmiş eğitim) hem de Mesleki Sertifikalar Dizininde (mesleki eğitim) yer alan tüm eğitimler için ortak bir referans olarak gerçekleştirilir.Aynı zamanda düzenlenmiş mesleki eğitim ve mesleki eğitim arasında bir yazışma ve doğrulama sistemidir.

Böylelikle, deneyimleri ve sürekli eğitimleri yoluyla belirli bir yeterlilik düzeyi edinen çalışanlar, Düzenlenmiş Sistem'in ilgili başlıklarıyla bunları doğrulayabileceklerdir.

Sistem, edinilen eğitimin aktifleştirilmesini akreditasyon biçimlerinin çeşitliliği ile uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır. Misyonu, üretken faaliyetlerin çeşitli alanlarında elde edilecek mesleki yeterliliklerin genişleme seviyelerini ve özelliklerini belirleme ihtiyacına cevap vermektir.Bu şekilde, resmi ve resmi olmayan prosedürler yoluyla edinilen yetkinlikleri aktif hale getirecek ve pratik bir yanıt verecektir.

Reform ayrıca, uzaktan mesleki eğitim olanaklarını da arttırdı; bu da çalışmayı farklı eğitim süreçlerine katılımı uzlaştırmayı mümkün kıldı.

Ulusal Mesleki Yeterlilikler Kataloğunun Amaçları

- Mesleki eğitimin üretici sistemin gerekliliklerine uyarlanmasını kolaylaştırmak.
- Mesleki eğitim sistemlerinin entegrasyonunu, gelişimini ve kalitesini teşvik etmek.
- Farklı alanlarda edinilen mesleki öğrenim birikimi ve akreditasyonu yoluyla yaşam boyu eğitim sağlamak.
- İşgücü piyasasının şeffaflığına ve birliğine ve işçilerin ortak Avrupa bölgesindeki hareketliliğine katkıda bulunmak.



İspanya'daki mesleki eğitimin analizi

İspanya, yüksek eğitime sahip, yüksek bir nüfus seviyesine sahiptir, ancak genel olarak orta düzeylerde, özellikle düşük mesleki eğitim seviyesine sahip nüfusun fazla olması ve mesleki formasyonun az gelişimi nedeniyle, çok önemli bir yeterlilik açığı vardır.

Durum son zamanlarda iyileşmiş olsa da, düşük nitelik seviyesine sahip gençlerin sayısı hala yüksek denebilecek % 20 seviyelerindedir. Avrupa Birliği'ne üye devletler, Avrupa 2020 stratejisinde ,eğitim ve çalışma alanlarında,, aşağıdaki şekilde özetlenebilecek olan özel hedefler koymuşlardır:

- 20 ile 64 yaş arası nüfusa yönelik %75 istihdam sağlanması.
- İlk aşamada, çalışmayan ve okumayan, ortaokul seviyesine sahip 18-24 yaş arası gençlerin oranını %10 seviyesine düşürmek, bunu İspanya şartlarına uygun düşündüğünde, başlangıç noktası da dikkate alınarak %15 seviyesine çekmek.
- Yüksek öğrenimi tamamlayan genç nüfus oranını %45 seviyesine yükseltmek.

2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri

2.1 Eğitim Sistemi

1. Yol: Okuldaki MESLEKİ EĞİTİM (FORMAL)

Yönetim: Bölgelerin Milli Eğitim Bakanlığı

Farklı meslek alanlarına uygun teorik ve pratik içerikli 26 profesyonel alan arasında 150'den fazla eğitim kursu vardır.

Her bir profesyonel alanın içerisinde:

Karşılık gelen temel mesleki dereceye uygun temel mesleki eğitim kursları. Bu dersleri vermek zorunludur ve ücretsizdir.

Teknik dereceye uygun ve zorunlu orta öğrenimin bir parçası olan orta derece eğitim kursları. Bu kurslara zorunlu orta öğretim diplomasını aldıktan sonra veya bir sınava girdikten sonra (17 yaşında olmanız gerekir) erişebilirsiniz.

Üstün teknik dereceye uygun yüksek sınıf eğitim kursları, yüksek öğrenimin bir parçasıdır. Lise diplomasını aldıktan veya bir sınava girdikten sonra bu derslere girebilirsiniz (19 yaşından büyük olmanız gerekir). Erişmek istediğiniz yüksek sınıf kurs ile ilgili bir orta derece kurs sertifikanız varsa, bu kurslara 18 yaşında erişebilirsiniz.

Bu çalışmaları tamamladıktan sonra, giriş sınavına girmeden üniversiteye giriş yapabilir, mümkün olduğunda tanınan derslere ait kredileri saydırabilirsiniz.

Ağırlama/Konaklama Sektöründe Eğitim Döngüsü

Yemek Pişirme ve Gastronomi Teknisyeni - 2000 saat, mutfaktaki her türlü pişirme süreci, ön hazırlık, ürünlerin hazırlanması, muhafazası, sunumu ve servisi gibi görevlerin nasıl yürütüleceği öğretilmektedir.

Mutfak Yönetimi Yüksek Teknisyeni - belirlenmiş kalite protokollerini takip ederek ve hijyen, işgücü riskini önleme ve çevre koruma kurallarına göre hareket ederek, kursiyerlere üretim ve mutfak hizmetini yönetme ve düzenlemenin öğretildiği 2000 saatlik bir eğitim programıdır.

2.Yol: Mesleki eğitim-formal olmayan (sürekli ve istihdam dışı)

Yeterlilik Belgesi veya MESLEKİ BELGELER, öğrencilerin bir faaliyetin geliştirilmesi konusundaki becerilerini tanıyan uygun işgücü yönetimi tarafından verilen resmi bir sertifikadır.

Yeterlilik Belgesi (Mesleki Sertifika), Ulusal Mesleki Yeterlilikler Kataloğu'ndaki mesleki niteliklerin akredite edilmesinin bir aracı olup, 23 Mart tarihli 395/2007 tarihli Kraliyet



Kararnamesi ile düzenlenen istihdam için mesleki eğitim sistemi paralelinde,istihdam açısından önem taşıyan bir iş faaliyetinin geliştirilmesi için eğitimi akredite eder ve gerekli eğitimi sağlar.

Profesyonel bir sertifika, üretici sistemde tanımlanabilir bir profesyonel beceri kümesi olarak değerlendirilen ve iş piyasasında tanınan ve değer verilen bir profesyonel profili belirler.

Mesleki sertifika için gerekli tüm eğitim modülleri tamamlanarak veya iş deneyimi veya yaygın eğitim yoluyla edinilen mesleki becerilerin değerlendirilmesi ve akreditasyonu için uygun prosedürlerle elde edilebilir.

Ayrıca, profesyonel sertifikayı kapsayan yeterlilik birimlerinin kısmi akreditasyonunun biriktirilmesiyle de elde edilebilir.

Hedefler

- ❖ Mesleki yeterlilikleri tanımlamak.
- ❖ İstihdam için mesleki eğitimi tanımlamak.
- ❖ İşgücü piyasasının şeffaflığını ve işgücü hareketliliğini kolaylaştırmak için ulusal geçerliliği olan mesleki belgeleme sağlamak.(2008'den beri İspanya'da mevcuttur)

Özellikler

- ❖ Mesleki hazırlıkların düzenlenmesi anlamına gelmeksizin,öğrencinin üretim sisteminde tanımlanabilecek bir aktiviteyi gerçekleştirmesini sağlayan bir takım mesleki becerileri tanır.
- ❖ Ulusal alanda resmi ve geçerlidir.
- ❖ Akademik değeri yoktur.
- ❖ Kamu İdaresi ve özel şirketler nezdinde mesleki becerilerinizi tanıyan resmi bir belge olduğundan, herhangi bir seçim sürecinde değerlidirler.
- ❖ İki yol ile elde edebilirsiniz :
 1. Yeterlilik belgesini oluşturan tüm modülleri başarmak
 2. İş deneyimi veya yaygın eğitim yoluyla edinilen mesleki becerilerin değerlendirilmesi ve akreditasyonu için uygun prosedürlerle.

Ağırlama sektörüne dair bazı örnekler:

Seviye 2 - Aşçılık eğitimi: 810 saat (730 teorik + 80 uygulamalı)

Modüller:

MF0711_2: Güvenlik,hijyen ve çevre koruma

MF0259_2: Temel gastronomi ve tedarik sistemleri

MF0260_2: Gıdaların ön üretimi ve muhafazası

MF0261_2: Pişirme teknikleri

MF0262_2: Pişirme süreçleri

MP0017: Çalışma deneyimi olmaksızın uzmanlık

Seviye 3 – Mutfak üretim ve yönerimi eğitimi: 1110 saat (1030 teorik + 80 uygulamalı)

Modüller:

MF1058_3: Gıda numunesi

MF1059_3: Pişirme üretimi

MF1060_3: Yaratıcı mutfak



- MF1061_3: Pasta yapımı
- MF1062_3: Yiyecek tadımı
- MF0711_2: Güvenlik, hijyen ve çevre koruma
- MF1063_3: Gastronomik sistemler
- MF1064_3: Tedarik
- MF1065_3: Mutfak organizasyonu
- MF1066_3: Mutfak yönetimi
- MP0288: Çalışma deneyimi olmaksızın uzmanlık

Değerlendirme ve Tanıma işlemleri tanımı

Temmuz 2009'da, Bakanlar Kurulu, çalışma deneyimi veya resmi olmayan eğitim yöntemleriyle edinilen mesleki becerilerin değerlendirilmesi ve tanınması için süreç ve gereklilikleri belirleyen bir Kraliyet Kararnamesine imza attı.

Bu Kraliyet Kararnamesi, mesleki becerilerinizin tanınması için kamuya açık çağrılar yapılmasını sağlar.

Katılan insanlar, Mesleki Eğitim veya Yeterlilik Belgesi diplomalarının bir parçası olarak tanınan bir yeterlilik birimlerine sahip olacaktır.

Sürecin sonunda, değerlendirme komisyonu Mesleki Eğitim veya Yeterlilik Belgesi diplomasını almak için katılımcının hangi tamamlayıcı eğitimi alması gerektiğini söyleyecektir.

Değerlendirme ve tanıma süreci: adımlar

Rehberlik. İlk adımda, bir danışman, adayın gerekli belgeleri hazırlamasına yardımcı olacak ve adayı yönlendirecektir.

Değerlendirme süreci. İkinci adımda, adayın tanınmak istediği mesleki becerileri göstermesi gerekecektir. Adayın özelliklerine ve değerlendirilecek yeterlilik birimine bağlı olarak en uygun değerlendirme yöntemleri kullanılacaktır.

Mesleki becerilerin tanınması. Son adımda, adaya geçtikleri her bir yeterlilik biriminin bir sertifikası verilecektir.

2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları

İşverenlerin önemli bir kısmı, işletmeleri yöneten kişilerin mesleki eğitime sahip olmadığını söylüyor. Üniversite düzeyinde eğitim sahibi olmalar dahi, bu eğitim turizm ve ağırlama sektörü ile ilgili değildir.

Birçoğu, şirketlerinin yönetimi konusunda kendi araçları ve deneyimleriyle biçimlendiklerini vurgulamaktadır.

Hangi eğitimin "şef" olmak için gerektiği sorusu üzerine, çoğunluk yemek pişirme alanında mesleki eğitimin gerekli olduğunu düşünmekte ve bir diğer görüş ise bu mesleği icra etmek için daha derin bilgiye ihtiyaç duyulduğunu eklemektedir.

İşletmelerin ve restoranların sahiplerine göre, işletmelerindeki aşçılar 1) gıda ürünleri ile daha iyi tanışmalı, 2) yeni mutfak teknikleri ile yetişmeli ve kendilerini güncellemeli, 3) tariflerinde ve yemeklerinde yaratıcı ve yenilikçi olmalı, 4) diğer ülkelerde eğitilmeli ve 5) takım çalışmasına daha uyumlu olabilmelidir.

Aşağıdaki bilgiler aşçılar tarafından edinilmelidir:

- Klasik pişirme teknikleri
- Yeni mutfak teknolojileri
- Uluslararası gastronomi



- Pişirme ve sağlık
- Enerji tasarrufu
- Yeni restorasyon biçimleri
- Genel yiyecek üretimi
- Geri dönüşüm ve çevre
- Gastronomi trendleri
- Kalite yönetimi

Eğitim sistemi ile mutfak işletmelerinin ihtiyaçları arasındaki boşluklarla ilgili olarak, cevaplar oldukça çeşitlidir ancak çoğu, edinilen bilgi ve beceriler ile gerçek iş hayatında (sahada) ihtiyaç duyulanlar arasında farklılıklar olduğu konusunda hemfikirdir.

Bir şef olmak için gereken eğitimin süresinin ne kadar olması gerektiği sorulduğunda, yoğunluğun yanıtı mesleki eğitim kursu ya da farklı mesleki yeterlilik kursları aracılığıyla 1-2 yıl gibi bir süre olmuştur.

Hepsi, üst düzey mutfak personelinin, işleriyle başa çıkabilmeleri için yumuşak becerilere sahip olmalarının önemine karar verdiler. Aşağıdakiler vurgulanmıştır:

- Öz saygı
- Güvenilirlik
- Yaratıcılık
- Hedef odaklılık
- Kaynak yönetimi
- Zaman yönetimi
- Ekip çalışması ve işbirliği
- Kurallara saygı
- Çatışma yönetimi
- İletişim ve ifade becerisi
- Personel ilişkileri kontrolü
- Stres yönetimi

2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek veya tüm iş rollerinin eğitmek

Genel olarak, otel sahipleri ve öğretmenler gibi katılımcılardan oluşan farklı tartışma ve çalışma gruplarında, sonuçta, bütün bir iş rolünde çalışmaktan ziyade, belirli becerilerde eğitim almanın çok daha ilgi çekici ve etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu doğrultuda aşağıdaki bilgilere öncelik verilmiştir:

- Klasik pişirme teknikleri
- Yeni mutfak teknolojileri
- Uluslararası gastronomi
- Pişirme ve sağlık
- Enerji tasarrufu
- Yeni restorasyon biçimler
- Genel yiyecek üretimi



- Geri dönüşüm ve çevre
- Gastronomi trendleri
- Kalite yönetimi

3. Mutfak sanatlarında meslekler3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları

İspanyol sistemi mutfak alanlarında şu üstün profesyonelleri içermektedir:

- Departman yetkilisi
- Şef
- İkinci şef
- Yemek servisi başı
- Büfe sorumlusu

3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatları eğilimleri

Diğer sektörlerde olduğu gibi, inovasyon ve küreselleşmenin mutfak sanatları ve catering üzerinde etkisi vardır. İyileştirmelerde, farklı elementlerin analiz alanları vardır ve bunları birlikte gruplayacağız.

CATERİNG KURULUMU VE ALANLARI

Geleneksel modellere ek olarak, farklı müşteri segmentlerinde ve farklılaştırılmış sistemlerle amaçlanan hem bağımsız hem de organize yemek hizmeti (iş grupları ve franchise) için kısa ve orta vadede yeni iş modelleri ortaya çıkmaktadır:

- Çok özel ve benzersiz bir sistem ile bağımsız ve özel restoranlar. Ürünün numunesinde, yeni duyumlarda ve deneyimlerde, duyumlar için yenilikçi mekanlarda, hatta üç boyutlu senaryolarda bile onları farklı kılan bir kimliğe sahip olmaya çalışıyorlar.
- Tek bir ürüne dayalı ve yüksek restoranlar.
- Diğer uzak ülkelerden gelen mutfak restoranları yerel lezzetlere ve yeni ürünlere göre uyarlanmış ya da uyarlanmamış görünümündedir.
- Havaalanlarında, otellerde ve alışveriş merkezlerinde restoranlar, gastronomik konseptler şeklinde ve bu alanlara değer katan tanınmış şeflerin tavsiyesiyle ortak markalaşma olarak önem kazanıyor.
-
- Bir talep ve merkezi cazibe olarak gastronomi ile eğlence alanları.(kentsel yemek alanları, kabare yemekleri vb.)
- Hızlı sağlıklı bir yaklaşım ve yüksek müşteri cirosu ile ultra kullanışlı restoranlar.
- Diğer kuruluşlar için, nihai varış yeri teslimi, kolaylık, topluluk , 5 alanlı pişirme odaları.
- En zorlu topluluklara yönelik süreçleri, sunumları ve besin değerlerini amaçlayan, ölçeklendirilmiş ve son derece otomatikleştirilmiş bir model olarak catering ve franchise'lar.

YENİLİK:

- Restoranlar, inovasyonun getirdiği verimlilik ile kişisel ve insani dokunuş arasında doğru dengeyi bulmaya çalışıyor.



- Restoratörlerin karar verebilmesi için doğru verileri elde edip analiz edebilen dijital araçlarla profesyonel yönetim.
- Gıda işleme süreçlerinin otomasyonu, insanların mutfakta ve oturma odasında yaptıkları birçok işin yerini alacak.
- Sosyal ağları kullanarak müşterileri çekmek ve elde tutmak. İyi kullanılan iş zekası, farklı arka ve ön büro yönetim araçlarının entegrasyonundan güncellenen doğru veri yöneticisi olmalıdır.
- Mekanların dekorasyonundan, tabaklamaya veya banyo tasarımına kadar tüm unsurların kalite ve görsel etkisi.
- Müşteriler tarafından tanınan ticari markalar.

BESLENME ENGELİ, SÜRDÜREBİLİRLİK VE SAĞLIK:

- Ürünlerin kaynağını ve izlenebilirliğini bilmek isteyen, giderek daha titiz bir müşteri ortaya çıkıyor.
- Bu tip müşteri, lezzet ve duyumları unutmadan, sağlık ve refahla ilgili beslenmenin yönlerine öncelik verir. Bu aşçılar için bir zorlayıcı unsurdur.
- Tüketicilerin, çevreyi koruma, geri dönüşüm, atık kontrolü ve israf gibi konularda farkındalıklarının artması.
- Plastik vb. gibi malzemelerin tüketimindeki suistimal, bizleri bazı materyallerin yaşam döngüsünü nasıl yöneteceğimiz hususunda yeniden düşünmeye zorlamaktadır.
- Müşterilerde spesifik patolojilerin görülme sıklığı artmaktadır: diyabet, çölyak hastalığı, hipertansiyon ...
- Alerjenlerin ve diğerler etkilerin görülme sıklığı
- Ve çok uzak olmayan bir gelecekte, biyoteknoloji sayesinde kişisel beslenme.

ÜRÜN ENGELİ:

- Diyetlerde görülen süper gıdalar
- Yerel ürün tüketiminin ekonomik ve ekolojik önemi (Kilometre 0).
- Sığır üreticiliği ve çiftlik ürünlerinde tüketimin azalması
- Bitkisel protein katılımı
- Tüm ürünlerin kullanımı (bitki dünyasında kökten yaprağa ve hayvan dünyasında kuyruktan buruna).

TEKNOLOJİ ENGELİ:

- Dijitalleştirme ve teknoloji, karlılık ve maliyet azaltmaya odaklanarak işletmenin profesyonelleşmesini sağlayacaktır.
- Kişisel beslenme için bir müttefik olarak Biyoteknoloji
- İletişim teknolojileri ve siparişlerin derhal dağıtılması yoluyla işletmelerin ve gastronomik tekliflerin seçiminde kolaylık.
- Robotlaşma, geleneksel işler ve otelcilik sektörü için bir tehdittir.
- Sosyal medya aracılığı ile işletme prestij ve değerlerine bağlılık/saygı.
- Mutfakta yeni medya ve elektronik araçlar.

DENEYİM VE KİŞİSEL KEYİF ENGELİ



- Gastronomi, kendini,yiyecekleri memnuniyetle ve organoleptik (duyumsama)zevkle beslemek için odağını genişleten bir boş zaman etkinliği olarak ortaya koymaktadır.
- Farklı zevkleri ve amaçları olan farklı tüketici grupları vardır.
- Tüketiciler hızlı yaşam şartlarına uyumlu,hafif fakat sık aralıkla yemek yeme yollarını takpe eder.
- Gastronomik ürünlere ve diğer kültürlerden edinilen deneyimlere daha fazla talep.
- Tarifin azami çekiciliğini yanıtacak tabaklar
- Modaya uygun, etnik ve kültürel olarak egzotik içeriklerin kullanılması.

YENİ GASTRONOMİK ALAN ENGELİ

- Gastronomik turizmin artması ve seyahatte gastronomi önemi.
- Restoranların yeni bir lider rolü üstlendiği merkezler ağırlık kazanıyor.
- Otellerin ve diğer konaklama yerlerinin yanı sıra havaalanları, tren istasyonları vs.

3.3 Yeni meslekler eklemek

Aşçı ile bağlantılı uzmanlanmış yeni meslekler

- Gastronomik danışmanlık
- Gastronomi fotoğrafılığı
- Mutfak tadımcılığı
- Gastronomi tarihçiliği
- Eleştirel ve gastronomik iletişimci
- Gıda ve sağlık danışmanı aşçılar
- Beşinci alan ürünlerin şefleri
- Diyetisyenler
- Doğrudan danışmanlar ve yöneticiler, yiyecek işleme ve catering işçileri
- Fast food aşçıları
- Fırıncılık & Pastacılık / fırıncı / Pasta şefi
- Mutfakta robotik yapay zeka programcıları
- Uluslararası aşçılık
- 3D gıda teknolojisinde teknisyenler
- Sanal restoran uzmanları
- Kişisel Marka Yöneticisi (Markalaşma): özellikle web 2.0 ortamında, kurumsal markanın oluşturulmasından ve güçlendirilmesinden sorumludur.
- Topluluk yöneticisi: sanal toplulukları ve sosyal ağları ticari veya pazarlama amaçlı yönetmekten sorumludur.

4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar

4.1 İkili mesleki eğitimin öne çıkan rolü

Mesleki Eğitimin, rekabet edebilirliği ve mevcut ve gelecekteki zorluklar karşısında refah ve sosyal uyumu sağlayabilmesi için tanınması ve teşvik edilmesi gerekmektedir.(bilgi toplumu, ekonomi 4.0 vb.)



İlgili tüm tarafların (idareler, öğrenciler, aileler, danışmanlar, sosyal kurumlar vb.) kaliteli mesleki eğitimin sunduğu fırsatlar hakkında iyi bir şekilde bilgilendirildiği bir ortam oluşturulması gerekmektedir. Bu kişiler, sürekli eğitim sayesinde işgücü piyasasının yeni koşullarına adapte olacaklardır.

Mesleki eğitim planlaması yapılırken bireylerin, toplumun ve şirketlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak esnek programlar sunulmalıdır.

İyi bir sosyal iletişim politikası, ailelerin Mesleki Eğitim ve Öğretim süreçlerini çekici ve pratik olarak algılaması, iş gücü oluşturma ve mesleki eğitim için vazgeçilmezdir.

Mesleki eğitim, sosyal ortakları, şirketleri, bölgeleri ve onların ihtiyaçlarını dikkate almalıdır. Arz ve talep arasındaki dengeyi teşvik eden bir araç olmalıdır.

Mesleki eğitim ve öğretim okulları, yaşam boyu ve sürekli eğitimi, ve küreselleşmiş bir toplumda bilginin uluslararasılaşmasını mümkün kılan alanlar olmalıdır. Bunlar, mevcut kaynakları optimize etmek ve toplumu daha rekabetçi ve aynı zamanda daha kapsayıcı hale getirmek için teknoloji ve bilgi aktarımı için düğümlerdir.

İspanya'da ikili mesleki eğitim

Avrupa'da uygulama düzensizdir. İspanya gibi ülkelerde orta Avrupa ülkelerinin ortalamasından daha yavaştır. Bu ülkelerde, mesleki eğitimdeki ikili model, lonca geleneği tarafından tercih edilmektedir.

İkili mesleki eğitim, İspanya'daki mesleki eğitimin en yeni kısmıdır. İki yönetime dayanır ve 1529/2012 tarihli Kralliyet Kararnamesi ile yürürlüğe girmiştir: basit alternatif ve ikili alternatif. Yönetmeliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yönetmeliği esas alınarak kademeli olarak uygulanmıştır.1 (ESS/41/2015).

Bu reform, lise düzeyinde (orta seviye mesleki eğitim) pratik eğitime ayrılan asgari süre yüzdesini % 20'den % 33'e çıkarmıştır.

Tüm ağların ve işbirlikçi yapıların kurulması zaman aldığı için, uygulamalarını değerlendirmek için henüz çok erken. Ancak, bu sisteme dahil olan öğrenci sayısı her geçen arttığından, bu husus pozitif olarak değerlendirilebilir. 2015-2016 akademik yılında, MEB'de 784 540 öğrenci vardı ve bu da 35 952 öğrencinin önceki yıla göre artış gösterdiğini ortaya koymaktadır.

4.2 İkili eğitimin zorlukları

4.2.1 İhtiyaç

Mevcut FP şirketlere ve onların ihtiyaçlarına çok yakın olmalıdır. Hem ikili hem de tek yerleştirmeli mesleki eğitim, nüfusun mükemmelliğini ve istihdam edilebilirliğini destekleyen kaliteli bir mesleki eğitimin temelleridir

Mesleki Eğitim ve Öğretim Ülkelerin geleceği ve kalkınması için esastır, çünkü sanayinin ve farklı sektörlere bağlı stratejinin bir parçasıdır. Eğitimin bu politikalarla birlikte planlanması esastır.

4.2.2 Katılım

Eğitim modellerini tasarlarken, sektörlerin ve şirketlerin gerçekliğini bildikleri ve bu nedenle bu durumları daha iyi yönetebilecekleri için, eğitim planlarının sosyal kurumlar olmadan hazırlanamayacağı unutulmamalıdır.

4.2.3 Önceliklerin belirlenmesi

Mesleki veya yüksek öğrenim eğitimi, şirketlerin beklentileri ile uyummadığında ortaya çıkan beceri eksikliğini azaltın.

En fazla işgücü talebi öngörülen alanlarda ve hükümet ve sosyal kurumlar tarafından stratejik olarak kabul edilen noktlarda öncelikli alanlar oluşturulması gerekmektedir.



Yetenek keşfetme ve koruma politikalarının uygulandığı ve kaliteli işlerin ortaya konulduğu ülkelerde, şirketler nitelikli personel bulmakta daha az güçlük çekmektedir.

4.2.4 Temel yeterlilikler

Sekiz temel yeterlilik güçlendirilmelidir. Bu nedenle, genç insanlar için cazip ve faydalı kalabilmek için, küreselleşme ve dijitalleşme yoluyla ikili mesleki eğitim uluslararasılaşmaya yönelik olmalıdır.

4.2.5 İkili mesleki eğitimde mükemmellik

İkili mesleki eğitim, öğretici önerisinde, üniversite ile paylaşılan bir mükemmellik hedefine sahip olmalıdır. İkili mesleki eğitim, yeterli ve yenilenmiş olanaklara sahip geleneksel yüz yüze eğitim teklifi, çevrimiçi eğitim teklifi veya yüz yüze eğitim, açık eğitim kaynakları, şirketlerde eğitim teklifi gibi farklı araçlar ve kaliteli öğretim kaynakları içermelidir.

Son zamanlarda, bazı üniversiteler, kredilerini doğruladıkları yüksek mesleki eğitim öğrencilerini bünyesine katmaktadır. İspanya'daki az sayıda gastronomi fakültesi nedeniyle, gastronomi alanında bu seçenek sınırlıdır.

4.2.6 E-eğitim ve esnek yöntemler

Krediler, zaman veya ekonomik sorunlar nedeniyle e-öğrenme ile eğitimine devam eden kişiler için de doğrulanmaktadır. Bu, doğru kullanıldığında eğitim ve öğrenme fırsatları açık bir şekilde sunan ve hatta üniversiteler tarafından bile doğrulanabilen bir çalışma yöntemidir.

4.2.7 İkili mesleki eğitimin çevikliği

İkili mesleki eğitimin zorluklarından biri, çevik ve şirketlerin ihtiyaçlarına uyarlanabilir olmak zorunda oluşudur.

Ne zaman tasarlandıkları ve değişiklikleri içerecek şekilde ne zaman yenilenmeleri gerektiği.

Bölgenin ihtiyaçlarını tespit etmek için eğitim idaresini ve iş idaresinin , şirketlerle, üretken sektörlerle ve sosyal kurumlarla işbirliği içindeki mesleki eğitim merkezleri ile sürece katılımı önem arz etmektedir.

Dinamizm ve adaptasyon, sürekli değişen bir ortamda ikili sistemin temel özelliği olmalıdır.

4.2.8 İkili mesleki eğitim ve KOBİler

OECD, "Beceri Stratejisi Teşhis Raporu: İspanya 2015" te, İspanya'da rekabetçiliği sınırlayan bir faktörün, yenilikçiliği ve üretkenliği azaltan çok küçük şirketlerin nispeten yüksek yüzdesi olabileceğine işaret ediyor.

İspanyol şirketler, girişimcilik oranlarının düşük olması ve risk sermayesine erişimin kısıtlanması gibi yeniliklerin önündeki bazı engellerle karşı karşıyadır. Aynı nedenden ötürü, yeni ikili mesleki eğitim sistemin, İspanya'nın KOBİ'lerin % 90'ına ve çok sınırlı bir başlangıç altyapısına sahip olması nedeniyle, uygulamasında zorluk çekilmektedir.

4.2.9 Uzmanlaşmış öğretmenler

Kaliteli ikili mesleki eğitim, hem okulda hem de iş yerinde , mümkün olan tüm yaş gruplarında mesleki ve akademik rehberliğin geliştirilmesi, profesyonel ve uygun eğitim sağlanarak mümkün olacaktır. Bu nedenle, özel eğitim kurslarının yapılması ve bunun iki alan arasında gerçek bir koordinasyonu olması gerektiğinin gerekli olduğu söylenebilir: eğitim ve iş.

Kaliteli ikili mesleki eğitim, hem okulda hem de iş yerinde , mümkün olan tüm yaş gruplarında mesleki ve akademik rehberliğin geliştirilmesi, profesyonel ve uygun eğitim sağlanarak mümkün olacaktır. Bunun için, bu merkez ve şirketlerin öğretmenlerine belirli



eğitim kursları sağlamaları, eğitim ve çalışma alanlarını buna göre koordine etmeleri gerekir.

4.2.10 Sürekli eğitim ve kariyer planı

İkili mesleki eğitim, profesyonel yaşam boyunca bir kariyer planı oluşturmalarıdır. Eğer çalışanlar iyi ve sağlam bir mesleki eğitim temeline sahip ise, devam eden eğitim daha sonra optimize edilecektir

Sadece başlangıç seviyesinde mesleki eğitimi tamamlamış bir kişinin yaşam için güvence altına alınmış bir işe sahip olacağı söylenemez. Bunu başarmak için, çalışma ortamındaki sürekli değişimler ve dönüşümlerle bağlantılı yaşam boyu öğrenmeye duyulan ihtiyaç bilincinin artırılması gerekmektedir.

4.2.11 Öğrenciler

Sitemin başarısı ya da başarısızlığı için temel faktördür.

İhtiyaç duyulan öğrenci profilini yakalamak ve onları sisteme katılmaya motive etmek için mesleki eğitim imajını ve sosyal algısını geliştirmek çok önemlidir.

Mesleki Eğitim, güvencesizliğe karşı güvenlik ağı, profesyonel revulsif ve farklı yetkinlik ve becerilere sahip kişilere iyi bir biçimlendirici ve emek seçeneği sunan alternatif bir yol olmalıdır.

Bu nedenle, daha üst düzeyde bir nitelik ve çalışma elde etmek isteyen gençler için bir soru işaretidir.

5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı

5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü

Düzenlemeler kamu eğitim ve iş idareleri tarafından, sosyal ortaklarla katılım veya fikir birliği olmaksızın geliştirilmektedir. Ticaret odaları, çıraklık ile ilgili olan tek sosyal ortaktır. Yeni Ticaret Odaları Kanunu, onları İşe Dayalı Öğrenme Kurumlarının stratejik eksenlerinden biri olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, Ticaret Odaları, İş temelli öğrenmede gerekli aktörlerdir, çünkü:

- 400'den fazla destek noktasıyla (mekanlar, delegasyonlar, antenler, kreşler, çeşitli bilgi noktaları ...) yapılandırılmış bir ağda çalışan bir yapıdır.
- Üretken yaklaşım hakkında geniş bir bilgiye sahipler.
- Mesleki Eğitim öğrencileri için iş merkezlerinde eğitimi koordine eden yakın deneyimler geliştirmişlerdir.
- Odaların çıraklık sisteminde geliştirebilecekleri misyonlar şunlardır:
- Sistemi koordine edin, bilgi verin ve doğru çalışması için önerilerde bulunun.
- Eğitim merkezlerinin şirketlerle bağlantısını kolaylaştırın ve onları teknik, pedagojik olarak destekleyin.
- Eğitimci için hizmetler, belgeler, eğitim ve öğretim materyalleri sunun.
- Şirket içindeki mesleki eğitimin yasal ve pratik koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmak.
- Şirketlerin eğitim veya öğretim politikası konularındaki endişelerini ve taleplerini kamu yetkililerine iletmek
- Sistem kalitesini ve amaçlarına ulaşılma düzeyini değerlendirin.

Deneyimleri sistemi şu şekilde güçlendirir:

1. Sektörlerin tanımlanması
2. Yayınım ve farkındalık



3. Şirketlerin toplanması ve kataloglanması
4. Aracılık,tavsiye ve idari yönetim
5. Eğitimcilerin özel dersleri ve eğitimleri için metodoloji.

5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü

Sosyal ortakların katılımı istişare organları ve genel anlaşmalara benzer, ancak İspanya'da örgün eğitim sisteminde standart yaratma kapasiteleri çok sınırlıdır.

Mesleki ve sürekli eğitim sisteminde, özellikle İstihdam Eğitim Devlet Vakfı'na katılımı daha belirgin bir rol oynamaktadırlar.

Devlet Vakfı, işverenlere ve çalışanlara, tüm çalışanlar için serbest ve kaliteli eğitime (aktif ve işsiz) erişimin lehine, işgücü piyasasındaki ve üretken sektörlerdeki değişikliklere hazırlık yapma becerilerini geliştirme konusunda yardımcı olur.

İşyerinde istihdam için Devlet İstihdam Kamu Hizmeti ile imzalanan İşbirliği Anlaşmasında yer alan kişiler ve çalışma ortamındaki işçiler için Mesleki Eğitim Sistemini düzenleyen ve 9 Eylül tarih ve 30/2015 sayılı Kanunda öngörülen işlevleri geliştiren Tüzük (Madde 8) 'de belirtilen Devlet Vakfı'nın (Fundae) amaçları doğrultusunda hareket eder.

Her yıl Vakıf, ana faaliyet alanlarının belirlendiği bir "Yıllık Eylem Planı (2019)" hazırlar ve etkinlik raporlarını yayınlar, sonucusu 2016 Faaliyet Raporu'dur.

Yönetim faaliyetleri

İstihdam Eğitim Sistemini oluşturan eğitim inisiyatiflerinin yönetiminde Devlet İstihdam Kamu Hizmeti ile işbirliği yapar ve değerlendirme, izleme ve kontrol faaliyetlerinin yanı sıra geliştirilmesi ve yürütülmesi için telematik sistemlerin uygulanmasını destekler.

- ✓ Şirketler tarafından çalışanları için programlanan eğitim.
- ✓ Çalışan işçiler için yetkili idareler tarafından verilen eğitimler.
- ✓ Bireysel eğitim izni
- ✓ 30 yaş altı gençler için projeler
- ✓ Kullanıcılara ve şirketlere yönelik oryantasyon ve ilgi
- ✓ Araştırma, araştırma ve yayma faaliyetleri.

Eğitimin gelişiminin ve sonuçlarının analizi için, Vakfın eğitim talebinin planlanmasına, sektörel ve bölgesel araştırmaya ve sonuçların ve kalitenin değerlendirilmesine olanak sağlayan bir veri toplama ve çalışma sistemi vardır.

Vakıf, ilişkileri ve iletişim stratejisinde, eğitimle ilgili ulusal ve uluslararası forumlara organize ve katılım sağlar. Ayrıca, şirketlerin ve çalışanların eğitime katılımını ve erişimini güvence altına almak için etkinlikler ve diğer yaygınlaştırma çalışmaları yürütmektedir.

6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular

6.1 Güçlü Yönler

- ✓ Son yıllarda, kamu yönetimi İspanya'da meslekleri Ulusal Nitelikler ve Profesyonellik Sertifikaları Enstitüsü aracılığıyla düzenlemektedir.
- ✓ Mesleki eğitim alt sistemleri, mesleki yeterliliklere dayalı tek bir sisteme entegre edilmiştir.
- ✓ İspanya'da, kamu idarelerinden kamu fonlarına ek olarak, işçiler ve şirketler için eğitimin finanse edilmesini sağlayan şirketler tarafından ödenen özel bir vergi vardır.
- ✓ Bir eğitim merkezinde ve şirkette çıraklık ile eğitimi teşvik etmek için özel bir eğitim sözleşmesi vardır. Şirketlere vergi ve sosyal güvenlik katkı payı avantajları sunulmaktadır.



- ✓ İspanya'da gastronomi ve catering büyümekte olan bir sektör olup, iyi eğitilmiş profesyonellere ihtiyaç duymaktadır.
- ✓ İdare tarafından yetkilendirilmiş yeterli tesisleri olan kamu ve özel eğitim merkezleri vardır.

6.2 Zayıf Yönler

- Ana aktörlerin düşük katılımı.
- Örgün mesleki eğitim sisteminde ve hatta mesleki eğitim sisteminde daha az elde edilen niteliklerin düşük işgücü ve sosyal olarak tanınması.
- Mesleki eğitim nitelikleri, işçiler ve şirketler tarafından daha fazla ücret almak üzere kararlaştırılan toplu sözleşmelerin çoğunda dikkate alınmamaktadır.
- İşyerinde, özellikle KOBİ'ler tarafından profesyonellik sertifikaları hakkında az bilgi.
- Çalışanlar tarafından yaşam boyu öğrenmeye yönelik düşük kültürel ihtiyaç düzeyi
- Güvencesiz iş sözleşmeleri ve şirketlerde ve hatta farklı sektörlerde çalışanların yüksek ciroları.
- Düşük kalite ve düşük mutfak hizmeti sunan çok sayıda işletme.
- Mesai saatleri içinde veya mesai günü dışında eğitime harcanan zamanla ilgili çatışmalar.
- Eğitim sözleşmesi güçlü bir bürokrasiye sahiptir. Profesyonellik sertifikaları, eğitim programlarını standart hale getirir, ancak esnek değildir ve her türlü catering işletmesinde çalışanlar için geçerlidir.
- İyi donanımlı kamu ve özel merkezlerin yetersizliği
- Kamu idarelerinin gerekliliklerini yerine getirmek için gereken nitelikler açısından öğretmen bulmada zorluklar
- Gastronomi ve mutfak eğitiminde üniversite düzeyinde azalan teklifler.

7. Sonuç ve uzlaşıların özeti

Daha önce gösterildiği gibi, 1993'te onaylanan Ulusal Mesleki Eğitim Programı ve ardından 1998'de onaylanan Yeni Ulusal Mesleki Eğitim Programı sayesinde, İspanya son yıllarda çok gelişti. Çalışanların deneyimle edindikleri yetkinlikleri onaylamalarına izin verir, edinilen eğitimin akreditasyonunu mümkün kılar ve farklı eğitim süreçlerine katılımı çalışmayı daha iyi uzlaştırmak için uzaktan mesleki eğitim olanaklarını artırır.

İkili mesleki eğitim İspanya'da orta Avrupa ülkelerinin ortalamasından daha yavaştır, bu nedenle yukarıda gösterildiği gibi bu alanda çok fazla ilerleme kaydedilebilir ve kaydedilmelidir de.

Mutfak sanatlarında, Aşçı pozisyonu için modüller ve Mutfak Yönetimi için özel bir modül olmasına rağmen, Aşçı pozisyonu için tam ve eksiksiz bir modüle sahip olmak çok takdir edilesi ve yerinde olacaktır. Zaten bahsettiğimiz ağırlama sektörünün işverenleri tarafından vurgulanan ihtiyaçlara gerçekten dikkat kesen tüm bu beceriler kazandırılmalıdır, çünkü herkes eğitim sistemi ile mutfakta saha ihtiyaçları arasındaki boşluklar üzerinde hemfikirlerdir.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Bu alanda ilerlemek ve en gelişmiş mesleki eğitim sistemine ulaşmak için yukarıda belirtilen kuvvetler üzerinde durulmalıdır.

Kaynaklar :

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>

Mesleki Eğitim İhtiyaç Değerlendirme Raporu FRANSA



İÇERİK	3
1. Projeye Genel Bakış.....	3
2. Raporun amaçları.....	3
3. Analiz metodolojisi ve veri toplama araçları.....	4
4. Çalışmanın olası kısıtlamaları.....	5
5. Raporun amacı ve sonuçlarının kullanımı.....	5
6. Sorumlu Ortaklar.....	6
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	7
1. Giriş	14
1.1 Ulusal Mesleki Eğitim Sistemi Hakkında Bazı Bilgiler	14
2. Bir şef/aşçı başı için beceri yeterlilikleri	15
2.1 Eğitim Sistemi	16
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	21
2.3 Sonuçlar: Berlirli becerilerin ya da tüm iş rollerinin eğitimine odaklanmak	22
3. Mutfak Sanatları alanındaki meslekler	23
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	23
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	30
3.3 Yeni meslekler eklemek	31
4. İş Odaklı Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	32
5. Karar alıcıların ve diğer paydaşların katılımı	35
5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	35
5.2 Sosyal ortak ve paydaşların rolü :	36
6. Ülke uzmanları tarafından ortaya konulan kilit konular	36
6.1 Güçlü yanlar	36
6.2 Zayıf yanlar	36
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	37
Kaynaklar:	38
.....	39
.....	39
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	39



1. Giriş	46
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	46
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	47
2.1 Eğitim Sistemi	47
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	49
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek veya tüm iş rollerinin eğitmek	50
3. Mutfak sanatlarında meslekler	51
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	51
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatları eğilimleri	51
3.3 Yeni meslekler eklemek	53
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	54
4.1 İkili mesleki eğitimin öne çıkan rolü	54
4.2 İkili eğitimin zorlukları	54
4.2.1 İhtiyaç	54
4.2.2 Katılım	55
4.2.3 Önceliklerin belirlenmesi	55
4.2.4 Temel yeterlilikler	55
4.2.5 İkili mesleki eğitimde mükemmellik	55
4.2.6 E-egitim ve esnek yöntemler	55
4.2.7 İkili mesleki eğitimin çevikliği	55
4.2.8 İkili mesleki eğitimve Kobilere	55
4.2.9 Uzmanlaşmış öğretmenler.....	56
4.2.10 Sürekli eğitim ve kariyer planı	56
4.2.11 Öğrenciler	56
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı	56
5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	56
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	57
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	58
6.1 Güçlü Yönler	58
6.2 Zayıf Yönler	58



7. Sonuç ve uzlaşmaların özeti	59
Kaynaklar :	59
.....	60
Mesleki Eğitim İhtiyaç Değerlendirme Raporu	60
1. Giriş.....	66
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	66
Mesleki Eğitim Örgütlenmesi	66
İlk Mesleki Eğitim	67
Çıracılık	67
Yaşam boyu öğrenme programları	67
Mesleki gelişim sözleşmeleri	67
Profesyonel geçiş projesi.....	67
Beceri geliştirici şirket planları	67
Kişisel eğitim hesabı	68
Bölge tarafından finanse edilen kurslar.....	68
Yerel iş merkezleri tarafından finanse edilen kurslar	68
1.2 Anahtar mesleki niteliklerin yapısı	68
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	69
2.1 Eğitim sistemi	69
2.1.1. Mevcut diploma ve sertifikalar	69
2.1.2. Eğitim sistemi.....	71
2.1.2.1. İlk mesleki eğitim	71
2.1.2.2. Yaşam boyu mesleki eğitim	71
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	72
2.2.1 İhtiyaçların dikkate alınması.....	72
2.2.2 İşe alım zorluğu	72
2.2.3 Kilit yumuşak beceriler.....	73
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek.....	74
3. Mutfak sanatlarında meslekler.....	75
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	75
3.1.1. Bazı iş profillerini bulmakta yaşanan zorluklar	76
3.1.2. İş profillerine göre istihdam.....	76
3.1.3. Çeşitli iş profilleri için işe alım.....	76



3.2 Ulusal düzeyde mutfak sanatlarında eğilimler	77
3.3 Yeni meslekler eklemek	78
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme zorlukları.....	78
4.1 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 5.....	78
4.2 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 6.....	78
4.3 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 7.....	79
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı.....	79
5.1 Politika Yapıcılar ve Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.1.1 Politika Yapıcıların rolü	79
5.1.2 Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	80
5.2.1 Yeterliliklerin hazırlanmasındaki rolü.....	80
5.2.2 Sertifikalandırma sürecinin rolü	80
5.3 Devam eden reform	81
5.3.1 İlk mesleki eğitim ve öğretimin reformu	81
5.3.2 Yaşam boyu öğrenme reformu	81
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar	81
6.1 Güçlü Yanlar	81
6.2 Zayıf Yanlar.....	82
7. Sonuç ve kararların özeti	82
Kaynaklar:	83
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu.....	84
1. Giriş.....	91
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi üzerine bazı bilgiler	91
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri gereksinimleri	92
2.1 Eğitim sistemi	92
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	97
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	99
3. Mutfak Sanatlarında Meslekler	100
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	100
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	102
3.3 Yeni meslekler eklemek	102



4. ii temelli yüksek öğretim ve hayat boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	103
5. Hükümet ve diğer paydaş grupların katılımı.....	104
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	104
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	105
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar.....	105
6.1 Güçlü yanlar.....	105
6.2 Zayıf yanlar	105
7. Sonuç ve kararların özeti	106
Kaynaklar:	106
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	107
1. Giriş.....	109
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	109
2. Bir Aşçı/Şef için beceri gereksinimleri.....	112
2.1 Eğitim Sistemi	112
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	113
2.3 Sonuçlar: Belli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek.....	114
3. Mutfak sanatlarında meslekler	114
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	114
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatlarındaki eğilimler.....	116
3.3 Yeni meslekler eklemek	117
4. İş temelli Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	117
5. Hükümetler ve diğer paydaşların katılımı.....	119
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	119
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	119
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	120
6.1 Güçlü Yanlar	120
6.2 Zayıf Yanlar	120
7. Karar ve sonuçların özeti	120
Kaynaklar:	120
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Formu	122



1. GİRİŞ.....	124
1.1 VET ulusal sistemi ile ilgili birkaç söz	124
2. Yönetici/Aşçı/ Şef tarafından beceri gereksinimleri	125
2.1 Eğitim Teklifi.....	125
2.2 İşverenlere göre yeterlik ve eğitim ihtiyacı	127
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek ya da tüm mesleki rolleri eğitmek	130
3. Mutfak Sanatları Meslekleri	130
3.1 Mutfak Sanatları Meslekleri ve Mesleki Standartlar	130
3.2 Ulusal mutfaklarda mutfak sanatlarındaki eğilimler	130
3.3 Yeni meslekler eklemek	131
4. İş Temelli Yüksek Öğrenim ve HBÖ'nün karşılaştığı zorluklar.....	132
4.1. İkili mesleki eğitimin olağanüstü önemli rolü	132
4.2. İkili mesleki eğitimin zorlukları	132
4.2.1. Zorunluluk	132
4.2.2. Katılım	133
4.2.3. Önceliklerin Belirlenmesi	133
4.2.4. Temel Yeterlilikler.....	133
4.2.5. İkili Mesleki eğitimde mükemmellik.....	133
4.2.6. İnternet üzerinden eğitim ve esnek metotlar and flexible methodologies	133
4.2.7. İkili mesleki eğitimin aktifliği	133
4.2.8. İkili Mesleki Eğitim ve KOBİ'ler.....	134
4.2.9. Uzmanlaşmış Öğretmenler.....	134
4.2.10. Sürekli Eğitim ve Kariyer Planlaması	134
4.2.11. Öğrenciler.....	134
5. Hükümetlerin ve diğer paydaşların katılımı.....	134
5.1 Mesleki eğitim kuruluşlarının ve kanun koyucuların rolü	134
5.2 Partner işletmeler ve diğer paydaşların rolü	135
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	135
6.1 Güçlü yönler	135
6.2 Zayıf Yönler	135
7. Bulguların ve Sonuçların Özeti	136
Kaynaklar:	137

1. Giriş

Bu rapor,1)masa araştırması ve veri incelemesine dayanmaktadır (WP2, A1 - Ortak ülkelerdeki ve AB'deki mutfak sanatları ve gastronomi alanındaki güncel mesleklerin, niteliklerin ve Mesleki



Eğitim ve Öğretim hazırlıklarının profilini incelemek); 2) Odak grupları (WP2, A2 - Her ülkede odak grup tartışmaları ile mutfak sanatlarında mevcut Mesleki Eğitim niteliklerine ilişkin değerlendirmenin incelenmesi); 3) odak gruplarında tartışılan konularla ilgili, Fransa'nın dört bir yanındaki gastronomik restoranları hedefleyen ve restoran yöneticilerinin ve şeflerin yanıtlarını içeren çevrimiçi bir anket.

1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler

Fransız mesleki eğitim sistemi.

Mesleki Eğitim Örgütlenmesi

Mesleki eğitim, çıraklık dahil ilk eğitimi ve halihazırda aktif yaşamda olan yetişkinler ve gençler için yaşam boyu eğitimi içerir. 2009'dan bu yana, her çalışan kişi mesleki niteliklere sahip olma hakkına sahiptir. Bu hak kapsamında, herkesin - durumları ne olursa olsun - ekonominin kısa veya orta vadeli gereksinimlerine karşılık gelen bir nitelik elde ederek, kariyerlerinde en az bir seviye ilerlemelerini sağlayacak bir eğitim kursu seçmelerine izin verilmelidir. Bu yeterlilik, profesyonel sektör sınıflandırmalarında tanınan tescilli bir sertifika veya profesyonel sektör veya sektörler arası bir yeterlilik belgesi olabilir.

Devlet, ilk eğitim ile erişilebilen sertifikalar oluşturabilen tek merciidir. Devlet tarafından oluşturulan tüm niteliklere yaşam boyu öğrenme ve önceki öğrenmenin onaylanması yoluyla da erişilebilir.

Devlet sertifikalarının yanı sıra, bir eğitim sertifikası olarak nitelendirilebilecek bir değerlendirmeye yol açan eğitim kursları için başka olanaklar da vardır. Aksine, devlet sertifikalarıyla birlikte, diğer sertifikalar farklı kuruluşlar tarafından yaratılır, tanınır ve teslim edilir ve bunlardan bazıları sadece bir eğitim kursu ile alınabilir (bkz. Sf. 8). Başka bir deyişle, farklı niteliklere erişme yöntemleri esneklik. Bunlara ilk eğitim sistemi aracılığıyla, aynı zamanda yaşam boyu öğrenme yoluyla da erişilebilir. Yaşam boyu öğrenme yoluyla edinilen bir kalifikasyonun, ilk öğretimde elde edilenle tamamen aynı değere sahip olacağı belirtilmelidir.

Mesleki eğitim ve öğretim sistemi farklı eğitim seviyelerini ifade eder. Lise düzeyinde başlar ve daha üst seviyeye kadar devam eder. Her bir yol, öğrencileri bir sertifikasyon almak için bir sınav tamamlamaya hazırlar.

İlk Mesleki Eğitim

İlk mesleki eğitim, alt orta seviyeden üst seviyeye kadar çeşitli eğitim seviyelerini içerir. Farklı bakanlıklar nitelikleri geliştirmekte ve ödüllendirmekte ancak konaklama sektöründe eğitim bakanlığı kilit bir rol oynamaktadır. Devlet tarafından verilen tüm nitelikler kalıcı olarak geçerlidir ve ulusal olarak tanınır.

İlk eğitim, bir mesleki alanın temellerini öğrenmek ve kendilerini bir mesleğe yönlendirmek isteyen gençlere yöneliktir. Gerekli bilgi ve becerileri sağlar ve bir sertifikaya yönlendirir. Ortaokullardan sonra öğrenciler bir mesleki beceri sertifikası (CAP) veya profesyonel bir bakalorya hazırlayabilirler. Profesyonel bakalorya, daha üst düzey bir teknik bölümünde okumaya ya da direkt çalışmaya devam etmesine izin verirken, CAP temel olarak çalışma hayatına rehberlik eder.

Çıraklık

Çırak, iş temelli eğitimi (gerçek bir iş yerinde) ve okul temelli eğitimi bir arada alan, genç bir profesyonel olarak tanımlanır. Çıraklar (veya yasal temsilcileri) bir işverenle bir iş sözleşmesi imzalar. Çıraklık, orta dereceden yüksek öğretime kadar, her türlü profesyonel sertifika seviyesine, ardışık sözleşmeler yoluyla veya okula dayalı yüksek öğrenim kursları olan köprüler aracılığıyla erişim sağlar. 2019'dan itibaren 30 yaşına kadar bireyler çırak olabilir (önceden 25 idi)



Yaşam boyu öğrenme programları

Mesleki gelişim sözleşmeleri

Mesleki gelişim sözleşmesi ayrıca, hedeflenen niteliklerle ilgili uygulamalı eğitimi ve bir eğitim organizasyonundaki teorik eğitimi birleştiren bir çalışma/öğrenim sözleşmesidir. Sübvansede edilmiş bir iş sözleşmesidir.

Profesyonel geçiş projesi

Eskiden bireysel eğitim izni olarak bilinen Profesyonel Geçiş Projesi, çalışanların nitelik kazanması, gelişmesi veya yeniden eğitilmesi için eğitime katılabilmeleri amacıyla belirli zaman aralıklarında iş yerinde bulunmamaları hakkı verir. Belirli şartlar dahilinde ve talep üzerine işverene verilir. Çalışan, eğitim süresi boyunca ödeme alır.

Beceri geliştirici şirket planları

İşveren, çalışanlarının iş istasyonlarına iyi adapte olabilmelerine ve teknolojik gelişmeler ışığında işlerini icra etmeleri için gerekli becerilerini sürdürebilmelerine olanak sağlamalıdır.

Kişisel eğitim hesabı

Bireysel Eğitim Hesabı, çalışanlar tarafından çalışma yaşamları boyunca nitelikli eğitimi takip etmek için kullanılabilir. 2019 yılından bu yana, avro cinsinden hesaplanır ve (yılda 500 avro ve daha az nitelikler için 800 avro) ve on yıl boyunca biriktirilebilir.

Bölge tarafından finanse edilen kurslar

Liderlik ve nitelikler, yeterlilikler ve mesleki gelişim kursları hazırlayan ve buna öncülük eden kurslar çoğunlukla iş arayanları, bazen de çalışanları hedef almaktadır.

Yerel iş merkezleri tarafından finanse edilen kurslar

İş arayanları hedef alırlar ve yeterlilikler, mesleki gelişim veya işe adaptasyona yönelik kursları finanse ederler.

1.2 Anahtar mesleki niteliklerin yapısı

Eğitim Bakanlığı, Avrupa Yeterlilik Çerçevesinde (AYÇ) 3. seviyeden 5. seviyeye kadar sınıflandırılan mutfak sektöründe profesyonel niteliklerin ana sağlayıcısıdır. Bunlar ulusal kapsamdadır ve Ulusal Mesleki Sertifikalar Sicilinde (RNCP) yasa ile kayıtlıdır.

Mesleki nitelikler, mesleki ve genel becerileri aynı yapıya bağlı kalarak ilişkili bilgiler bütünüyle tanımlar:

- Mesleki diplomaya dayanak olan mesleki faaliyetler için referans çerçevesi. Yürütülen faaliyetleri ve görevleri açıklar, yürütüldükleri koşulları ve çalışma ortamlarında beklenen sonuçları belirler.
- Mesleki faaliyetlerin analizine dayanan belgelendirme çerçevesi, adayın diploma alabilmek için kursun sonunda edinmesi gereken mesleki becerileri ve ilgili bilgileri açıklar. Her bir yeterlilik için, beklenen performansları ve bunların uygulanmasına ilişkin verileri veya gerçekleşme koşullarını belirtir.
- İlişkili bilgi ile birlikte mesleki ve genel becerileri içeren yeterlilik blokları (her bir yeterlilik bloğu bir sertifikalandırma birimine karşılık gelir). Mesleki becerilerin belgelenmesi (CAP), profesyonel bakalorya veya ileri teknisyen sertifikası (BTS) sınavına hazırlanan adaylar, sürekli eğitim yoluyla veya önceki deneyimlerin onaylanması yoluyla, adayların eş eğitim uygunluğunu onaylanarak, yeterlilik bloklarının edinildiğini tanıyan sertifikalar verilir.
- Sertifikasyon prosedürleri: sınavların tanımı, diploma oluşturan birimler ve adayların durumuna göre değerlendirme yöntemlerini içeren sınav düzenlemeleri (Öğrenciler,



çıraklar, yaşam boyu eğitim). Birimler eğitim sırasında veya son bir değerlendirme ile değerlendirilebilir.

- İşbaşı eğitim süreleri: Zorunlu stajların verildiği ileri teknisyen sertifikası hariç olmak üzere, tüm mesleki yeterlilikler için şirket içi eğitim zorunludur. Süresi, dereceye bağlı olarak 12 ila 22 hafta arasında değişir. Amaçlar ve değerlendirme prosedürleri tanımlanmıştır.
- Erişim yolları ve eğitim yolları: Profesyonel diplomalar ilk mesleki eğitim ile hazırlanır (akademik statüsünde veya çıraklık sırasında). Ayrıca sürekli eğitim (yaşam boyu öğrenme) ile de hazırlanabilirler. Ayrıca, önceki öğrenimin onaylanması yoluyla, sertifikasyonun içeriğiyle doğrudan ilişkili, ücretli, serbest çalışan, gönüllü veya profesyonel bir faaliyet olduğunu kanıtlayabilen herhangi bir kişi, en az bir yıl süreyle, yeterliliklerin tümünü veya bir kısmını alabilir.

2. Bir Şef/Aşçı Başarı için beceri yeterlilikleri

2.1 Eğitim sistemi

2.1.1. Mevcut diploma ve sertifikalar

Eğitim Bakanlığı bünyesinde verilen, aşçılık mesleğini tanımlar dört ulusal diploma mevcuttur:

- Aşçılık pozisyonu için mesleki beceri sertifikası temel diplomadır (AYÇ 3.seviye). (Şeflerin çoğu bu diploma ile başlamış ve farklı spesiyalitelere ve daha yüksek standartlara uygun olan farklı restoranlarda çalışma süreleri boyunca daha yüksek pozisyonlar elde etmişlerdir.) İki tamamlayıcı sertifika "Hafif pişirme sanatı" veya "Lokantalarda tatlı yapımı" (bir yıl) daha sonra yapılabilir.
- Pişirmede profesyonel bakalorya (AYÇ 4.seviye)
- Mutfak sanatında Mesleki Sertifika (AYÇ Seviye 4), profesyonel yemek pişirme tekniklerini ustalaştıran, faaliyetin gelişimine eşlik edebilen ve mesleğe ilişkin ileri görüşlü olan, "yüksek nitelikli bir aşçı" olarak nitelendirilen bir sertifikadır. Hazır yemek sektöründe, ham ve taze ürünlere, mutfak uzmanlığına, yaratıcılığa ve dengeli bir diyetle odaklanarak çalışmaktadır. Bir veya daha fazla asistana liderlik edebilir ve bir gastronomik restoranda çalışması beklenir. Bu diplomaya ilk eğitimden erişilemez. Sürekli eğitim içerisinde bu diplomaya hak kazanabilmek için asgari 400 saat, eğer kişi mesleki bakalorya sahibi ise 200 saatlik bir eğitim gereklidir.

- Oteller ve Restoranlar konusunda uzmanlaşmış ileri teknisyen sertifikası (mutfak üretim birimlerinin isteğe bağlı yönetimi) (AYÇ Seviye 5). Bu diploma, destek gören öğrencilerin şef pozisyonuna yükselmesine izin vermek için tasarlanmıştır.

Ayrıca, ulusal veri tabanında yazılı beş yeterlilik bulunmaktadır.

- Aşçı ünvanı, otel ve restoranlar profesyonel kolu tarafından yönetilen sektörel bir sertifikadır. Sadece profesyonel temel becerileri hedefler. (AYÇ Seviye 2)
- AFPA tarafından hazırlanan, Çalışma Bakanlığı kanatları altındaki eğitim organizasyonu olan "aşçı pozisyonu için mesleki yeterlilik belgesi." (AYÇ Seviye 2)
- Mesleki lisans "Mutfak sanatları ve masa sanatları" (AYÇ Seviye 6)
- Ferrandi Paris tarafından hazırlanan ve sağlanan Mutfak Sanatları ve Girişimcilik Lisans Programı (aşçılık veya pastacılık). (AYÇ Seviye 6)
- Paul Bocuse Institute tarafından sağlanan mutfak yöneticiliği ve catering.. (AYÇ Seviye 6)



	Ne zaman (Eğer mevcut ise, ilk eğitimde)	Süre	Diplomalar	ISCED¹ Seviyesi	AYÇ Seviyesi	ECTS
Ulusal diplomalar	Ortaöğretim seviyesi (14 yaş)	İlk eğitim sonrası 2 yıl	"Aşçı" mesleki beceri sertifikası	2	3	
	(16 yaş)	+ 1 yıl*	"Hafif pişirme sanatı" tamamlayıcı sertifikası	2	3	
			"Restoranlarda tatlı ustası" tamamlayıcı sertifikası	2	3	
	Ortaöğretim seviyesi (14 yaş)	İlk eğitim sonrası 3 yıl 1100 saat-mesleki gelişim sözleşmesi kapsamında 1365 saat çıraklık kapsamında	Aşçılıkta mesleki bakalorya	3	4	
	Min. 5 yıl çalışma tecrübesi (diploma sahibi ise 2 yıl)	400 saat 240 saat Mesleki bakalorya sahipleri için	Mutfak sanatlarında mesleki sertifika	4	4	
3.seviye eğitim (17 yaş)	İlk eğitimde mesleki bakalorya sonrası 2 yıl. Mesleki gelişim sözleşmesi kapsamında 1100 saat. Çıraklıkta 1365 saat	Otel ve Lokantalarda uzmanlaşan kıdemli teknisyen diploması (mutfak üretim birimlerinin opsiyonel yönetimi)	5	5	120	
Üniversite diplomaları	3.seviye eğitim	Uzman teknisyen diplomasından sonra 1 yıl	Profesyonel lisans "Mutfak ve sunum sanatları"	6	6	180
	3.seviye eğitim	18 ay (bir lisans derecesinden sonra)	Mutfakta liderlik ve yenilik üzerine yüksek lisans	7	7	300
Diğer RNCP ²	Ortaöğretim seviyesi	Min. 6 ay	Aşçı için mesleki	2	-	



sertifikaları	(başlangıç seviyesinde ulaşılabilir değil)		yeterlilik sertifikası			
	Ortaöğretim seviyesi (başlangıç seviyesinde ulaşılabilir değil)	1120 saat	Şef'in mesleki ünvanı	2	3	
	3.seviye eğitim	Bakalorya sonrası 3 yıl	Mutfak ve catering yöneticiliği	6	6	180
	3.seviye eğitim	Bakalorya sonrası 3 yıl	Mutfak sanatları ve girişimcilik üzerine lisans (aşçılık/pastacılık)	6	6	180

2.1.2. Eğitim sistemi

Diplomaların ve sertifikaların çoğu, çeşitli yollarla, bir öğrenci olarak ilk eğitimde veya çıraklık veya profesyonelleşme sözleşmesi kapsamında iş temelli öğrenme yoluyla hazırlanabilir. Çeşitli kamu ve özel eğitim merkezleri bu amaç için kurslar sunmaktadır. Diplomaların ve sertifikaların çoğu, önceki deneyimlerin onaylanması yoluyla bireysel başvuru yoluyla resmi eğitim olmadan da sunulabilir.

2.1.2.1. İlk mesleki eğitim

OTP'nin hazırlanması bir meslek okulunda iki yıl sürer. Öğrenciler teorik dersler alır, pratik işler yapar, atölye ve mutfak laboratuvarlarında çalışırlar. Eğitimin profesyonelleşmesini pekiştirmek için şirketlerde 12 ila 16 haftalık bir süre eğitim görülmesi zorunludur. Profesyonel bakalorya için hazırlık üç yıl sürer ve aynı prensiplere göre düzenlenir. Öğrenciler Fransızca, tarih-coğrafya, ahlaki ve sivil eğitim, matematik, yabancı dil, spor, sanat ve uzmanlık alanlarına, fiziksel ve kimyasal bilimlere veya ikinci bir yabancı dil eğitimine tabi tutulurlar.

2.1.2.2. Yaşam boyu mesleki eğitim

Fransa'da eğitim piyasası ücretsizdir. Bu, eğitim organlarının,devlete kursları ve / veya niteliklerini oluşturma biçimleri hakkında danışma zorunluluğu olmadığı anlamına gelir.

Binlerce ömür boyu eğitim kurumu var. % 97'si özel sektörde (kar amacı güden şirketler, kar amacı gütmeyen şirketler ve bireysel eğitim sağlayıcılar) bulunmaktadır. Kamu ve yarı kamu kuruluşları daha az sayıdadır: tedarikçilerin sadece% 3'ünü temsil ederler. Ancak, insanların% 14'ünü eğitmişlerdir.Mutfak sektöründe yaşam boyu öğrenme programlarında yer alan başlıca kamu veya yarı-kamu kuruluşları şunlardır:

- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından oluşturulan GRETA (GRoupements d'ETAbissements - kamu eğitim kurumu grupları)
- İstihdam Bakanlığı tarafından verilen mesleki niteliklere yol açan Bölgesel veya Devlet fonlarını kullanarak, çoğunlukla iş arayanlara eğitim veren AFPA (yetişkin meslek eğitimi ulusal birliği)(Seviye 2).

Yaşam boyu eğitim teklifi, ulusal düzeyde tanınan yeterliliklerin hazırlanmasına (tüm AYÇ seviyelerinde) özel becerileri hedef alan kısa bir günlük eğitim modüllerinden başlar.

Niteliklerin özeti,hazırlık ve belgeleme



Nitelik	Erişim koşulları			
	İlk eğitim	Çıraklık	Yaşam boyu eğitim	Bireysel başvuru
<i>Bakanlık onaylı aşçı için mesleki beceri sertifikası</i>	X	X	X	X
<i>Bakanlık onaylı "hafif pişirme sanatı" tamamlayıcı sertifikası</i>	X	X	X	X
<i>Bakanlık onaylı Restoranlarda tatlıcı "tamamlayıcı eğitim sertifikası</i>	X	X	X	X
<i>Bakanlık onaylı " aşçılıkta profesyonel bakalorya"</i>	X	X	X	X
<i>Bakanlık onaylı mutfak sanatlarında mesleki sertifika</i>		X	X	X
<i>Bakanlık onaylı "otel ve restoranlarda uzmanlaşmış ileri teknisyen " sertifikası</i>	X	X	X	X
<i>Mutfak sanatları ve sunum teknikleri lisans programı Universities of Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, CNAM</i>	X	X	X	X
<i>Aşçı için mesleki yeterlilik sertifikası Otel endüstrisi ulusal ortak istihdam komitesi (Certidev)</i>		X	X	X
<i>Aşçı için mesleki sertifika İstihdam bakanlığı</i>		X	X	X
<i>Mutfak yönerimi ve catering Paul Bocuse Institute</i>	X	X	X	X
<i>Mutfak sanatları ve girişimcilik lisans programı Ferrandi School</i>	X	X	X	X
<i>Master derecesi Mutfak Liderliği ve Yenilikçi Yaklaşımlar Haaga Helia University (Finland)</i>	X	X	X	X

2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları

2.2.1 İhtiyaçların dikkate alınması

Şef ve yöneticilerin neredeyse %30'u mevcut diplomaların sektörel ihtiyaçları karşıladığını ve % 60'ını kısmen karşıladığını belirtti.

Şef ve restoran yöneticilerine göre, aşçı pozisyonu için gözden kaçan temel noktalar üç ana hatta sınıflandırılabilir :

- Yiyecek hazırlama ile ilgili bilgi ve teknik: Yemek alanlarında yemek pişirme, Yeni teknikler, Taze mevsimlik ürünler pişirme, Alerjiler, vejeteryan, HACCP, ürün bilgisi, hesaplama
- Şef pozisyonu ile ilgili bilgi ve teknikler: Yönetim, Maliyet yönetimi, Karlılık, Organizasyon, KSS, Satış becerileri
- Yumuşak beceriler (özerklik, iletişim, okuma ve konuşma becerileri, azim, canlılık, merak, tutku, açık fikirlilik, çaba göstermeye istekli, müşteri bilgisi (müşteriye saygı), doğru davranış.
- İşverenler ayrıca, hibe alanların, hafta sonları ve resmi tatil günlerini de içeren çalışma günlerinin yanı sıra günlük zaman çizelgesi gereksinimlerine uyum sağlama konusunda



deneyimsiz olduklarını belirtme eğilimindedir. Bu kişiler, mesleğin gelişimine daha fazla adapte edilmeli ve mutfak ile yemek alanları arasındaki engelleri aşmaya hazırlanmalılar.

Üst düzey yeterliliklerle ilgili olarak, şefler ve işverenlerin temel kaygısı, çeşitli restoranlarda uygulama eksikliğidir.

2.2.2 İşe alım zorluğu

Ankete katılanların% 80'inden fazlası, pozisyon ve iş seviyesinden bağımsız olarak mutfak personeli işe almakta zorluk çekiyor. Ancak bu zorluklar, beceri eksikliğinden ziyade aday eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Bir aşçı, henüz genç yaşında ve belli bir deneyimi olmadan işe alınabiliyorsa da, bir şef için, işverenler deneyim sahibi profiller aramaktadır. Öte yandan, gerekli nitelik her iki profil için de aynı olabilir.

İşe alımdaki zorluklar, restoranın bulunduğu lokasyon ile fazlasıyla ilgilidir. Kırsal kesimde istihdam, turistik faaliyetlerin düşük olması ve toplu taşıma araçlarının yokluğu gibi nedenlerle, şehirlerden veya restoranların çalışanlarına daha iyi çalışma koşulları sunduğu turistik yerlerden daha zordur. Genel olarak konuşursak, aday eksikliği söz konusu, ancak istihdam açığı, kırsal alanlarda genç nüfus oranının düşük olması nedeniyle bu bölgelerde daha fazladır. Belirtilen dört ana neden şöyle sıralanabilir:

- Aday eksikliği
- Beceri donanımı eksik aday eksikliği
- Meslek ilgi çekici değil ve aktif bir sosyal yaşam için hayli zorlu
- Adayların ücret ve iş pozisyonu hususlarındaki yüksek beklentileri

Ayrıca adayların iş için yeterli mesleki niteliklerinin olmadığı da oluyor.

Televizyon programları mesleğin yanlış bir görüntüsünü sunmaktadır. Şef olmak rüyasına kapılabilir ancak gerçekte var olan hayal kırıklığına da sebep olabilir; profesyonel aşçı modeli, gençlerin beklentileri ile aynı doğrultuda değil.

Bazen adayların beklentileri çok yüksek olabiliyor. 4. veya 5. seviyede diploma sahibi adaylar iş hayatına direkt olarak kısım şefi olarak başlayabileceklerini düşünüyor ancak bu mümkün değil. Öncelikle yeterli deneyimi kazanmaları gerekiyor. (bu diplomalar teorik olarak iş pozisyonuna hazırlasa dahi)

Otel ve restoranların işe alım zorluğu çeken bir sektör olması, ancak iş rezervuarı olarak bilinmesi, bu sektörün bazen işe adapte edilmiş çarpaz becerilere sahip olmayan çalışanlara yönelme eğilimine sebep olmaktadır. Bu özellikte çalışanlar, iletişim güçlüğü çekebilir, davranışsal ve hijyen sorunları yaşayabilir veya öğrenmenin, dakiklığın, alet ve ekipman özeni ve genel bilginin öğrenilmesinde motivasyon eksikliği yaşayabilirler.

Personelin işe alımı kadar elde tutulması da zordur: cesaretleri çabuk kaybolabilir. İşverenlerin bir güven ortamı yaratması, yeni çalışanlara saygı duyması, bunları değerlendirebilmesi ve mümkün olduğunda makul bir maaş sunması önemlidir.

İşe alım zorluğu adayların yeterlilik eksikliğiyle ilgili olduğunda, eksik olan temel beceriler profesyonel uygulama eksikliğiyle ("şirkete aidiyet eksikliği", "Mutfak pratiği"...) ilişkilidir ve yine burada katılımcılar, temel mesleki becerilerinden daha çok; tutumları, yumuşak becerileri ("tutku, cesaret, motivasyon") ve hatta anahtar yeterlilikleri ortaya koyma eğilimindedirler. ("matematik, Fransızca ve diğer yabancı dillerde yansıma ve genel bilgi eksikliği") ("temellere hakim olma, endüstriyel pişirme olmadan çalışma kapasitesi", "Ham ürünün A'dan Z'ye çalışılması için bir yeterlilik söz konusu değildir")



2.2.3 Kilit yumuşak beceriler

Ankete katılanların% 80'i için bir şef teknik olmayan becerilere de sahip olmalıdır ve bunlar başlıca:

- Ekip yönetimi
- Sosyal beceriler (insani beceriler, dinleme becerisi)
- Pedagoji, personeli yetiştirme kapasitesi, bilgi aktarma kapasitesi
- Yönetim
- Satın alma- ürün yönetimi- maliyet yönetimi
- Yaratıcılık
- Misafir ilişkileri
- Genel kültür
- Artistik beceriler

Takım yönetimi, Sosyal beceriler ve pedagoji etrafındaki konular en sık *tırnak işareti* içine alınanlardır.

Ayrıca şu hususlar da belirtilmiştir: Sağlıklı yaşam, İngilizce, Yemek pişirme tarihi, BT becerileri, Ticari beceriler, Öğrenmeye istek, Stres yönetimi.

Ürün yönetimi, satın alma,alışveriş listelerinin hazırlanması gibi konuların,temel becerilere ve aynı şekilde HACCP kapsamına dahil edilebileceği hususu sıkça dile getirildi.

Fransız istihdam kurumu (Aralık 2017'de yayınlanan) tarafından,otel ve restoranlarda iş fırsatları hakkında yapılan bir ankete göre, işverenlerin talep ettiği beceriler:

- Diğerleri ile iletişimler
- Hazır bulunuşluk
- Değişkenlik, takım içinde çalışma kapasitesi, kurallara ve talimatlara uyma
- Stres yönetim kapasitesi

2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek

Bir eğitim teklifi sunmak oldukça önemlidir, ancak aynı zamanda yaşam boyu öğrenme programları aracılığıyla olmalıdır. Yeterlilikler modüler olduğundan ve yeterlilik birimlerini temel aldığından,yaşam boyu eğitim için modüler yöntemler de önerilebilir.

Daha kısa modüller, şirket bünyesindeki kişisel eğitim hesabı altında veya Bölgeler veya yerel istihdam merkezleri tarafından finanse edilen kurslar çerçevesinde ,becerilerini geliştirmeyi planlar dahilinde şirketlere önerilebilir.

Şef ve restoran yöneticileri için daha önemli görünen özel beceriler şunlardır:

- Yeni teknolojilerin kullanımı (60%³)
- Personel yönetimi (yönetim, motivasyon,elde tutma...) (50%)
- Gıda güvenliği ve hijyen (50%)
- Performans geliştirmek için şirket yönetimi (45%)
- Sosyal ağlar ve internette imaj yönetimi (35%)
- Yeni ürünlerin kullanımı (30%)

³ Yüzdeler ulusal düzeyde 57 katılımcıya ait sonuçları içermektedir.



• Teklifin çeşitlendirilmesi (örn.büfe ve kokteyllerin çeşitlendirilmesi) (21%)
Önerilen diğer modüller:

- Taze ürün kullanımı
- Yemek tarihi, bölgesel spesiyaller
- Bahçecilik / bitki / toprak / ürünler
- Esneklik, değişikliklere uyum
- Çevrenin korunması, atık geri dönüşümü, balıkçılık bağlamı
- Mevsimlik ürünlerin kullanımı
- Müşterinin bilgisi ve saygısı, müşteriyle empati
- Tabaklamaya daha fazla değer
- Misafir karşısında nasıl durunacağı bilgisi
- Stres yönetimi

3. Mutfak sanatlarında meslekler

3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları

Aşçılıktaki temel pozisyonlar:

- Aşçı başı
- Aşçı başı yardımcısı/ ikinci şef
- Kısım şefi
- Mutfak asistanı

Kısım Şefi, bir restoranda anahtar kişidir. Adayları şirket müdürüyle birlikte değerlendirir. Hijyen kurallarına saygı da dahil olmak üzere, tabak kompozisyonlarının yaratılmasına kadar mutfak ile ilgili her şeyden sorumludur. Aşçılar ekibini yönetir ve bilgisini aktarır. Satın alma, ürün maliyeti ve satış fiyatını denetler.

Aşçı Başı Yardımcısı (ya da ikinci şef): Kilit bir rol oynar.Aşçı başının olmadığı durumlarda tüm görevleri üstlenir. Şefin sağ kolu olarak, menü oluşturma,ürün seçimi ve memnuniyet kontrolü konularını üstlenir. Mutfak işleyişinde gün be gün artan şekilde yetkiler ikinci şefe devredilir ve çalışmaları denetler. Şefin gölgesinde, şef olma hedefi ile ikinci şef olmadan önce tüm iş istasyonlarından geçmiştir.Küçük lokantalarda kısım şefi yoktur, büyük olanlarda ise birkaç tane vardır.

Kısım Şefi (ya da istasyon şefi): Kısım şefi ,bir uzmanlık sahibidir. Menü bileşenlerinden birini pişirmek, hazırlamak ve sağlamaktan sorumludur.Bu,et, balık veya sos olabilir. Alanındaki ürünlerin tedarik ve kalitesini sağlar. Mutfakta emri altında çalışan çırak ve diğer çalışanların hijyen kurallarına uyması ve diğer işleri yürütmesini sağlar, onları eğitir.

Kısım şefi çeşitli alanlarda uzmanlaşmış olabilir⁴:

- Kasap şefi (Kasap), ürün kendi istasyonlarından çıkmadan önce et ve kümes hayvanlarının hazırlanmasından sorumlu olan kasap şefi, balık ve deniz ürünleri hazırlıklarını da yapabilir.
- Balık şefi (Poissonnier), balık yemeklerinin hazırlanmasında uzmandır ve uygun sosların yaratılmasının yanı sıra balık kesiciliğinden de sorumludur.
- Kızartma şefi (*Friturier*) kızarmış ürünlerin hazırlanmasında uzmanlaşmıştır.

⁴ Nathan Bamsey tarafından yazılan "Mutfak Hiyerarşisi-Farklı şef ünvanları "yazısından alıntıdır.(Published 04 May 2017)



- Izgara şefi (*Grillardin*) ızgara yapılacak tüm ürünlerde uzmanlaşmıştır.
- Soğuk şefi (*Garde manger*) pate ve salata gibi soğuk yemeklerin hazırlanmasından sorumludur.
- Pasta şefi (*Pâtissier*) Pastacılık ve taticılık ürünlerinden sorumludur. Gerekğinde mutfağa yardımcı olabilir. Kendi tariflerini oluşturur ve bunları mutfak şefine ve kurumun yöneticisine menüye eklenebilmesi için önerir.
- Rosto şefi (*Rotisseur*) Kızartılmış etlerin ve uygun sosların hazırlanmasından sorumlu aşçı
- Sote şefi (*Saucier* veya *Sos şefi*) istasyonların hiyerarşi sistemindeki en saygın roldür ve doğrudan şef veya ikinci şefe rapor verir. Yiyecekleri sote etmekten sorumludurlar, ancak en hayati rolleri diğer yemeklere eşlik edecek sos ve garnitürlerin yaratılmasındadır.
- Sebze şefi (*Entremetier*) sebze, çorba, nişastalı ürünler ve yumurta ürünlerini hazırlar. Daha büyük kuruluşlar bu istasyonu çalıştırmak için birden fazla şef kullanabilir. Çorba yapmaktan ve her türlü sebze yemeği hazırlamaktan sorumludur.
- Devriye istasyonu şefi (*Chef de tournant*) belirli bir uzmanlık alanında çalışmaktan ziyade, ihtiyaç duyulan her istasyon için joker pozisyonunda çalışır.

Mutfak yardımcı personelleri (*Commis*): Gastromi dünyasına yeni adım atmış personeldir. Aşçı veya İkinci Aşçı veya Kısım Şefi yönetimindeki yemeklerin hazırlanmasına katılır. Başlıca görevlerden biri, çeşitli tarifleri hazırlamak için kullanılan tüm malzemeleri hazırlamaktır. (sebze soymak ve kesmek, garnitür etmek, sosları azaltmak, tabak hazırlamak, vb.).

3.1.1. Bazı iş profillerini bulmakta yaşanan zorluklar

Şef ve restora yöneticilerinin %80'i için, bazı pozisyonlar için çalışan bulmak zordur.

Yanıtlar arasında aşağıdakileri belirtebiliriz:

- Mutfaklarda işle ilgili pozisyonlar. Komi bulmanın zorluğunu bir kenara koyarsak, aşçı başı, aşçı başı yardımcısı ve pasta şefi bulmanın daha zor olduğu söylenebilir. Ardından kısım şefleri gelir. Bazıları, gerçek mutfak sanatları temellerine sahip ve gastronomi konusunda hassas şefler bulmanın zor olduğu görüşündedir.
- Nitelikler ve tutumlarla tanımlanan profiller: Tutkulu / Çok yönlü / düzenli, dakik, ciddiyet sahibi / Motive / Esnek ve kararlı / Çok Değerlilik sahibi / Sorumlu / Genel bilgi sahibi, kurallara saygılı, gelişime açık / uyum sağlayan profiller

Bazı yöneticiler ayrıca şunları belirtti:

- Personeli kalıcı bir sözleşme ile işletmeye bağlama noktasında zorluk çekmektedirler.
- Bazı adaylar çıraklık sistemine dahil olma isteği/şartı belirtmektedir.

Ayrıca şunu da belirtmeliyiz ki bazı yöneticiler servis elemanı bulma konusunda da zorluklar yaşadığını belirtmiştir.

3.1.2. İş profillerine göre istihdam

Bazı iş profillerine göre istihdam edilen çalışanlar:

Profil	Çalışan Sayısı	Şirkette 1 yıldan az (in %)	Şirkette 1 -4 yıl arası (in %)	Genç çalışanlar için eğitim-istihdam ilişkisi	Deneyimli personel için eğitim-istihdam ilişkisi
Mutfak yardımcıları- Mutfak komileri	106 000	34	30	--	--



Aşçı	222 000	24	30	++	++
Şef	28 000	13	26	++	++
Garsonlar	234 000	39	36	--	-
Restoran/Bar Müdürü	164 000	nd	nd	-	--
Restoran ve otel yöneticileri	50 000	11	30	-	

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

*Kalın yazılanlar, ortalamasının en az% 20 üzerinde olan rakamlara karşılık gelir.

3.1.3. Çeşitli iş profilleri için işe alım

Yeni işe alınan çalışanların dağılımı (şirkette 7 yıldan az)

Profiles	Yaşa göre dağılım			Yeterliliklere göre dağılım		
	Genç* (%)	Orta yaş (%)	50 üstü (%)	Yeterlilik olmaksızın	AYÇ Seviye 3-4	AYÇ Seviye 5 ve üstü
Mutfak yarımcıları- Mutfak komileri	42	45	13	42	48	9
Aşçı	38	50	12	25	68	6
Şef	19	72	9	14	77	10
Garsonlar	56	36	8	31	57	13
Restoran/ Bar Müdürü	14	62	24	25	51	23
Restoran ve otel yöneticileri	36	57	7	7	47	46

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

* Genç çalışan, ilk eğitimini 10 yıldan daha az bir süre önce edinmiş kişidir.

Kalın yazılanlar, ortalamasının en az% 20 üzerinde olan rakamlara karşılık gelir.

3.2 Ulusal düzeyde mutfak sanatlarında eğilimler

Dünün trendleri ile günün trendleri arasındaki ayrımı yapmak zor. Ancak şöyle belirtebiliriz :

- Müşterilerin talebi ile ortaya çıkan, iş içindeki trendler
 - Müşteriler, sağlık sorunları, diyet gereklilikleri, vegan gıda kullanımı, taze ve yerel ürünlerin kullanımı, bir bölgeye bağlı ürünlerin kullanımı (daha "özgün") veya belirli bir üreticiye karşı daha duyarlıdır.
 - Müşteriler sabırsızdır ve beklemek istemezler.
 - Müşteriler fiyatlara daha fazla önem verir.
 - Mutfak sanatları üzerine TV şovlarının aşırı izlenmesi ile ortaya çıkan beklentilere sahiptirler. Yeni deneyimler ararlar ve hikayelerden hoşlanırlar.
 - Sosyal medyayı mekanlar hakkında bilgi edinmek ve mekanlar hakkında yorum yapmak için kullanıyorlar: birçok şef ya da yönetici, olumsuz uygunsuz geri bildirimlere tepki vermek konusunda rahat değil (bazıları gerçekten tedirgin oluyor). Bu kanallar, E-itibarlarını yönetmek için kullanılamazlar.



- Müşterilerin yiyecekler veya deneyimleri hakkında söyleyebilecekleri veya gösterebilecekleri, yediklerinden daha önemlidir ve yerinde bunu paylaşabiliyorlarsa, bu onlar için daha iyidir. (ancak bu davranış yönetim ve servis üzerinde mutfaktan daha fazla etkiye sahiptir)
- İşteki trendler, çevresel faktörler tarafından belirlenir (yasalar, ekonomi vb..)
- Şefin alerjiyle ilgili yasalara ve müşterilerin gereksinimlerine uyum sağlaması gerekir. Bu, daha fazla esnekliğe ihtiyaç duyulmasını sağlar.
- Küreselleşme, ürün ve imajların dolaşımı ve şeflerin hareketliliği, çeşitli yemek geleneklerinin etkilerini ve kaynaşmasını artırır.
- Çoğu insan, iş yerlerine yakın evlerde yaşayabilecek ekonomik kapasiteye sahip değildir, bu yüzden dışarıda öğle yemeği yemeleri gerekir. Restoranlar bu duruma uygun bir teklif sunmalıdır (pahalı olmayan, hızlı, sağlıklı). Ayrıca, bu durum geleneksel restoranların rakipleri haline gelen yeni meslekler (kamyon yemekleri, öğlen yemeklerinin teslimatı ...) oluşturur.
- Daha yaygın olarak, farklı seviyelerde BİT (bilgi iletişim teknolojileri), müşteri ilişkilerini (rezervasyon, müşteri bilgileri, sipariş alma...) yönetmek için kullanılır.
- Yasal prosedürlerin çatışmaları ve riskleri ile artan bir müşteri ilişkileri (ve çalışan ilişkileri) sorunu var.
- Önceden tanımlanmış protokoller tarafından yönetilen, pişirme işlemlerinin azaltılması, birleştirme prosedürleri ile yer değiştirmesi yönünde bir eğilim vardır. Bu eğilim, özellikle franchise sistemi tarafından oluşturulmaktadır.
- Şef tarafından ortaya koyulan iş içindeki eğilimler. Trendlerin çoğu, iyi iletişim becerilerine ve hikaye anlatıcılığına sahip olan yaratıcı şefler tarafından ortaya konulmaktadır. Birkaç yıl önce çok popüler olan moleküler mutfak, iletişim söz konusu olduğunda düşüşe geçtiği görülmektedir.
- Mesleğin kapsamını arttıran eğilimler (cf. 3.3)

3.3 Yeni meslekler eklemek

Yeni mesleklerin çoğu marjinal görünümündedir ve yaratıcılık ve iletişim gibi bir şefin gerçek iş tanımını karşılayacak nitelikte değildir (bu amaç için yeniden gözden geçirmemiz gerekmeyen aşının çekirdek becerileri üzerine).

Bu nedenle, şef olmak için, mevcut müfredat üzerinde bir etkisi olmamalıdır. Yeni meslekler için gerekli eğitim ihtiyaçları, özel kısa modüller aracılığı ile karşılanabilir ki bazıları zaten bazı okullar tarafından sunulmaktadır.

4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme zorlukları

Avrupa'daki yükseköğretim müfredatlarını uyumlandırma sürecinin bir parçası olarak, yükseköğretim dereceleri için ulusal çerçeve üç seviyeden oluşmaktadır: Lisans derecesi, Yüksek Lisans derecesi ve Doktora. Hepsine yaşam boyu öğrenme yolu ve iş temelli eğitim yoluyla erişilebilir.

4.1 Yüksek öğrenim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 5

Lisans seviyesinden bir seviye önce, Eğitim Bakanlığına bağlı olarak bir yükseköğretim diploması (AYÇ 5 seviyesi) vardır: otel ve restoranlarda ileri tekniker sertifikası (BTS). Diğer sertifikalar gibi, dört farklı eğitim yolundan sonra elde edilebilir (dört farklı yasal statüye karşılık gelir):

- İlk eğitim planı sonrası (öğrenci statüsü)
- Çıraklık sözleşmesi kapsamında (çıraklık statüsü)
- Sürekli eğitim sonrası (öğrenen statüsü)



- Profesyonelleşme sözleşmesi kapsamında (personel/çalışan statüsü)

Ayrıca bireysel başvuru veya önceki deneyimlerin onaylanması yoluyla da alınabilir. BTS'nin amacı derhal işe girerken, özellikle mesleki lisans derecesine yönelik çalışmaya devam etmeye imkan tanımasıdır.

4.2 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 6

Mesleki lisans derecesi üniversiteler tarafından verilen bir mesleki yeterliliğdir. Bir bakaloryası olan insanlara, aynı zamanda bir BTS gibi bir bakalorya sonrası nitelik kazanmış olanlara da açıktır. İki dönem çalışma gerektirir (bir yıl) ve teorik ve pratik öğrenmeyi, yöntem ve araçları öğrenmeyi, 12-16 haftalık bir işe yerleştirmeyi ve denetlenen bir projenin tamamlanmasını içerir. Mesleki Lisans Derecesi, insanların doğrudan bir mesleğe geçmelerini sağlamak için tasarlanmıştır. Avrupa'daki işgücü piyasasının taleplerini yansıtan bir derece kursunun sağlanması konusundaki Avrupa girişimleriyle, ileri düzey teknisyen seviyesi ile ileri yönetici mühendis seviyesi arasında yeni niteliklerin gerekliliği ile ilgilidir.

Mutfak sanatları sektöründe:

- Universities of Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, ve CNAM tarafından lisans seviyesinde verilen "Mutfak ve sunum sanatları" programı.
- Feerandi Okulu, aşçılık ve pastacılık ana dallarını içeren "mutfak sanatları ve girişimcilik" lisans programı hazırlamakta ve sunmaktadır.

Paul Bocuse Enstitüsü Fransız serifikasyon veritabanına yazılmış "Mutfak ve Catering'de Yöneticilik" programı dahilinde 6.seviye sertifikası hazırlamakta ve sağlamaktadır.

Yan dal olarak, Rennes Üniversitesi tarafından verilen ve DRACI (endüstriyel mutfak sanatlarında araştırma ve gelişim) olarak adlandırılan bir lisans programı mevcuttur.

4.3 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 7

Master derecesi 4 yarıyla yayılan 120 tanınmış kredi kazanılmasını gerektirir. Lisans derecesine veya iş deneyimi akreditasyonuna sahip insanlara açıktır. Dersin içeriği teorik, metodolojik ve uygulamalı unsurları ve gerektiğinde bir veya daha fazla stajı içerir. Ayrıca araştırmaya ve özellikle de bir tez ya da diğer orijinal araştırma çalışmasının tamamlanmasına dayanır. Yüksek Lisans derecesi, bakaloryayı veya sonraki öğrenmelere erişimi takiben beş yıllık eğitim almış kişiler için üst düzey işlere erişim sağlar.

Paul Bocuse Enstitüsü, Finlandiya'daki Haaga Helia Üniversitesi ile ortaklaşa verilen Mutfak Liderliği ve İnovasyonunda Yüksek Lisans programı hazırlamaktadır. Eğitim 18 ay sürmektedir. Dersler İngilizce dilinde verilmektedir. Ön koşulu, ağırlama sektöründe lisans derecesine denk bir mesleki sertifika sahibi olmaktır. Hedeflenen meslekler, şirket kurucusu, kavram geliştirici, araştırma ve geliştirme yöneticisidir.

5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı

5.1 Politika Yapıcılar ve Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü

5.1.1 Politika Yapıcıların rolü

Farklı rollere sahip iki çeşit politika yapıcı vardır:

- Diplomaların hazırlanmasından sorumlu olan Eğitim Bakanlığı tarafından mutfak sektöründe temsil edilen kamu kurumları ve aynı zamanda aşçının mesleki ünvanının kapsamı ve sertifikalandırılmasından sorumlu olan Sertifikalandırma Kuruluşları ve Çalışma Bakanlığı.
- İşsiz bireysel için eğitim ve çıraklıktan sorumlu olan bölgeler. Yeni reform ile bölgelerin artık çıraklık eğitim merkezi açılmasına karar veremeyeceğini unutmayın: Her bir eğitim kurumu yalnızca bir çıraklık eğitim merkezi açabilecektir. Bu merkezler artık bölge tarafından bir finansal destek görmeyecek ancak imzalanan her bir çıraklık sözleşmesi



için belirli bir tutar ödeme alabilecektir. Mesleki alanlar, sertifika ve diplomalar için Fransa'nın her yerinde uygulanabilecek bir maliyet/tutar belirlemelidir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı mesleki eğitim diplomaları, içeriklerini teknolojik değişikliklere ve istihdam koşullarına uyarlamak için sürekli gelişmektedir.

5.1.2 Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü

Diploma veya sertifika almak için adaylar hazırlarlar. Yetkinlik referans çerçevesini takip etmeleri gerekir. Öğrenme politikalarının finanse edilmesi için uyarlanmış ekipman ve nitelikli eğitimcilerle sahip eğitim kuruluşları olarak onaylanması gerekir. Bazıları da sürekli değerlendirme yapmak için akredite edilmiştir.

Şu şartlarda finanse edilebilirler :

- Öğrencileri hazırladıklarında devlet tarafından,
- İşsiz bireyleri ya da çırakları hazırladıklarında bölgeler tarafından
- Çalışanları hazırladıklarında şirketler tarafından

Öğrenci olmayan öğrenciler, şirketler tarafından seçilir (çıraklık veya profesyonellik sözleşmesi için) veya özellikle İstihdam ajansı ve yerel heyetler tarafından gönderilir (26 yaş altı için)

5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü

5.2.1 Yeterliliklerin hazırlanmasındaki rolü

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde verilen meslek diplomaları, ilgili sektörlerin meslek danışma kurullarına danıştıktan sonra oluşturulur, değiştirilir veya iptal edilir. Bu Danışma Meslek Komisyonları, dört unsuru gruplayan Bakanın yetkisi altındaki organlardır: işverenler, çalışanlar, resmi makamlar ve nitelikli kişiler.

CAP'tan mesleki diplomaların oluşturulması, güncellenmesi veya bastırılması ile ilgili gelen görüşleri formüle ederler.

(seviye 3) - BTS (seviye 5). Şu hususlarda karar verirler:

- mesleklerin gelişimi açısından diplomalara duyulan ihtiyaç
- mesleki diplomaların kapsamı;
- Mesleki sertifikaların tümünde ulusal eğitim diplomalarının yeri

Turizm, ağırlama sektörü ve catering 14 mesleki danışma komitesinden biridir. Diğerleri gibi dört koldan 4 üyeyi içermektedir: işverenler, çalışanlar, resmi makamlar ve nitelikli kişilikleri. Başkanlık ve başkan yardımcılığı, işveren ve çalışan temsilcileri tarafından dönüşümlü olarak yapılır. Bu temsilciler:

- İş verenler: CPIH: Uluslararası Otel Ticaret Konfederasyonu, Fransız Turist Büroları Ulusal Federasyonu, Fast Food Restoran Birliği, Ulusal Seyahat Acenteleri Birliği, Toplu Yemek Endüstrisi Meslek Birliği, Ulusal Tematik ve Ticari İkramlar Birliği, Ticaret ve Sanayi Birliği otelcilik sektörü (UMIH), Ulusal Turizm ve Açık Hava Dernekleri Birliği
- Ana işçi sendikaları (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC Fransa yöneticiler konfederasyonu)
- Resmi makamlar: Fransa Bölgeler Birliği, Yeterlilikler Araştırma ve Araştırma Merkezi, Milli Eğitim Genel Müfettişliği, Ekoloji Bakanlığı, Sürdürülebilir Kalkınma ve Enerji, Yükseköğretim ve Araştırma Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Ulusal Eğitim ve Meslekler Bilgi Bürosu



- Nitelikli kişiler: Fransız Ticaret ve Sanayi Odaları Meclisi, Ticaret ve Zanaatkarlar Odaları Daimi Meclisi, Ebeveyn Konseyleri Federasyonu, Halk eğitimi öğrencileri ve velileri federasyonu, Farklı öğretmen sendikaları.

5.2.2 Sertifikalandırma sürecinin rolü

Mesleki Sertifikasyon Ulusal Komisyonu, 2002 yılında oluşturulan bakanlıklar arası, meslekler arası ve kurumlar arası bir Fransız kuruluşudur. Mesleki eğitimden sorumlu bakanın yetkisi altındadır. On altı bakanlık temsilcisinden, on sosyal ortaktan, üç oda bölümünden seçilen üyeden, üç bölge / bölge temsilcisinden ve on iki kalifiye kişiden oluşur.

Birkaç görevi vardır:

- Mesleki yeterliliklerin ulusal veritabanını yöneterek mesleki yeterlilik arzını belirlemek(RNCP),
- Ulusal veri tabanının tescili ve güncellenmesi için başvuruların işleme alınması,
- Niteliklerin ve iş organizasyonunun izlenmesi için diploma ve sertifikaların yenilenmesini ve uyarlanmasını sağlamak,
- Mesleki sertifikalar veya yeterlilik sertifikaları veren kurumların süreçlerinde önerilerde bulunmak.

5.3 Devam eden reform

5.3.1 İlk mesleki eğitim ve öğretimin reformu

İlk mesleki eğitim ve öğretim reformu Mayıs 2018'de başlamıştır. Ulusal istatistiklere göre, meslek eğitiminde kayıtlı olan lise öğrencilerinin % 35'i (meslek liseleri) mezun olduktan yedi ay sonra hala işsizdir. Mesleki Eğitim ve Öğretim öğrencileri için istihdam oranları, seçilen program türüne ve mesleki yeterlilik seviyesine bağlı olarak, ticari satışlarda bir CAP elde etmiş olanların % 16'sından, otel/catering sektöründe veya estetik/kuaförlükte mesleki bir bakalorya sahibi olanların % 60'ına bağlı olarak önemli ölçüde değişmektedir. Reformun amacı, beceri arz ve talebini daha sağlıklı eşleştirmek ve Mesleki Eğitim'in mükemmelliğe giden bir yol olarak Mesleki Eğitim'in prestijini arttırmak, işe geçişi kolaylaştırmaktır. Özellikle şunları planlar:

- doymuş kariyer alanlarına (örneğin yönetim gibi) kayıt yaptıran öğrenci sayısını azaltmak ve talep edilen işlere hazırlanan mesleki eğitim programlarında daha fazla kontenjan sunmak,
- Mesleki eğitimin değişen doğasına cevaben mesleki eğitim müfredat içeriğini şekillendirme konusunda sosyal ortakların daha güçlü bir şekilde sürece katılımını sağlamak,
- Orta ve yüksek öğrenim kurumlarını, araştırma enstitülerini ve şirketleri bir araya getirmek,
- Şirket içi eğitimle sınıf temelli öğrenim dönemlerini entegre eden çıraklık eğitimini tüm meslek liselerinde arttırmak.

5.3.2 Yaşam boyu öğrenme reformu

Hayat boyu öğrenme, Eylül 2018'de kabul edilen "Mesleki geleceğinizi seçme özgürlüğü" yasasıyla uyarlanmaktadır. Aktörlerin sorumluluğunu artırmak, yatırımları geliştirmek, finansmanı ve sistemin mimarisini basitleştirme ve yönlendirmede daha fazla alanı kapsamak gibi hedefleri vardır. Bu, özellikle, çıraklığın geliştirilmesi, eğitim fonlarının sayısının 11 Yetkinlik Operatörüne düşürülmesiyle yapılmaktadır (Mesleki eğitim ve çıraklık için ulusal düzenleyici ve finansman otoritesi gibi benzersiz Fransız yetkinlik organizasyonları tarafından ve mevcut sosyal destek toplayıcıları tarafından toplanacak şirketlerin mali desteklerini artık toplayamayacaklar.



6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar

6.1 Güçlü Yanlar

İlk eğitim sistemi zengin ve küresel çapta bir şefin temel becerileri ile ilgili mesleğin ihtiyaçlarına uyarlanmıştır. Çeşitli sertifikala sahipleri iş bulmakta zorlanmamaktadır.

Yasal ve finansal yollarla desteklenen yaşam boyu öğrenme için ayrıca bir eğitim süreci vardır. Mutfak sektörü, aynı şirkette her zaman mümkün olmasa bile, mesleki düzeyde gelişim olasılıkları olan, çeşitli bağlamlarda, çeşitlendirilen önemli bir iş rezervuarı sunmaktadır.

2016 yılında, restoranlarda 750.000'den fazla çalışan mevcuttu. 2005 ve 2017 yılları arasında catering ve restoran işletmelerinde iş sayısı % 34 arttı. Ayrıca 2017'den 2022'ye kadar, emekli işçilerin 171 000'inin değiştirilmesine ve 137 000 yeni oluşuma karşılık gelen 308.000 çalışana ihtiyaç duyulacağı ön görülmektedir. (Kaynak: Pôle emploi).

6.2 Zayıf Yanlar

Mevcut niteliklerin içeriği, yerel ve mevsimsel ürünlere daha fazla önem vermek ve yeni tekniklerin ve yeni teknolojilerin kullanımını içermek üzere modernize edilebilir.

Adayların temel yumuşak becerileri işe alınmadan önce geliştirilmeli (nezaket, hijyen, dakiklik...)

Tüm restoran yöneticileri, çalışanlarının becerilerini geliştirmek için yaşam boyu öğrenme olanaklarını kullanmıyorlar, çünkü olasılıkların farkında değiller, çünkü bir çalışanın geçici yokluğunu telafi etmek zordur. Bu kişiler, ağırlama sektörüne daima uyumlu sistemlerin geçerli olduğu bir teklifle ikna edilmemiştir. Ayrıca, harici eğitime alışkın değildirler. Bu özellikle küçük işletmeler için geçerlidir.

Şirketlerin çoğu insan kaynaklarını yönetmek için zorluklarla karşı karşıyadır: işe alım, yeni çalışanların entegrasyonu, önemli ciro... Mutfak yöneticilerinin ve restoran yöneticilerinin yetkinliklerini arttırmaya ihtiyaç vardır. Genişletilebilecek bir eğitim sistemi zaten mevcuttur, ancak yeterince bilinmemektedir. Diğer eğitim yöntemleri öngörülebilir.

Yeni kuşaklar iş yükü, çalışma programı, izin günlerini ve tatil dönemleri hususlarında daha hassastır. Özerkliği ön plana alırlar.. Çalışanları işe almak ve elde tutmak daha zordur.

Genç yetişkinler de dahil olmak üzere tüm aktörlerin, restoranın içi ve dışı için dijital yeterlilikler kazanması gerekir.

7. Sonuç ve kararların özeti

Yaşam boyu mesleki eğitim sistemi, içerikte genişletilebilir ve modalitelere göre daha fazla uyarlanabilir. Şeflerin ve gelecekteki şeflerin çeşitli özel modüllere erişebilmeleri gerekir. Temel modüller, teknik ve teknolojilerin kullanımı dışında bir aşçının temel becerilerine değil, insan kaynaklarının yönetimine, restoranın yönetimine ve dijital ortamların kullanımına atıfta bulunmaktadır. Bu modülleri işyerinde kullanabilmeyi tercih etmeleri söz konusu olabilirdi ancak bu modüller e-öğrenmeye açık değildirler. Restoranlar için uyarlanmış insan kaynakları yönetimi, mesleğin birçok ihtiyacının çözülmesine yardımcı olduğundan özel bir öneme sahiptir: daha sağlıklı işe alım, personelin tutulması, programların düzenlenmesi, çalışanların ihtiyaçlarını dinlemek, olası çatışmaları yönetmek, karar vermede personeli dahil etmek; görevlerin anlamını kavramak (neden ve niçin açıklayabilmek), personel arasındaki farklılıkları yönetmek, değerleri ve bilgiyi iletmek, arkadaşça bir atmosfer geliştirmek, işyerinde gayri resmi öğrenmeyi kolaylaştırmak, personeli güçlendirmek... İletişim becerileri sadece müşterilere karşı değil, çalışanlara ve potansiyel çalışanlara karşı da önemlidir. Restoranın imajının iyi yansıtılması ve muhafaza edilmesi gerekmektedir.

Her şey bir müfredata dahil edilemediğinden, gelecekteki şefini gelişimine olanak sağlayacak üç ana yetkinlikle hazırlamak gerekir: uyum sağlama, öğrenmeyi öğrenme, yaratıcılık. Bu, onlara yeni etkinlikler ve yeni trendler oluşturma ve profesyonel gelişim için anahtarı olacaklar.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Sosyal ağlarda ustalaşmak (içerik sağlamak, yorumlarla uğraşmak...) ve mutfak veya şirket için özel yazılımlar(rezervasyon, malzeme yönetimi...) oluşturabilmek için dijital kültürün gelişmesi beklentisi söz konusudur.

Aşçılık mesleğinin sınırında olan temel beceriler gittikçe artan bir öneme sahiptir: sanatsal beceriler, diyetetik bilgisi, ürünlerin genel kültürü (hem yerel hem de yabancı kökenli ,her ikisi de gerçek pişirme süreçlerine dahil edilir).

Kaynaklar:

<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.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu İTALYA



İÇERİK:

ÖZET	3
1. Projeye Genel Bakış.....	3
2. Raporun amaçları	3
3. Analiz metodolojisi ve veri toplama araçları	4
4. Çalışmanın olası kısıtlamaları	5
5. Raporun amacı ve sonuçlarının kullanımı	5
6. Sorumlu Ortaklar	6
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	7
1. Giriş	14
1.1 Ulusal Mesleki Eğitim Sistemi Hakkında Bazı Bilgiler.....	14
2. Bir şef/aşçı başı için beceri yeterlilikleri	15
2.1 Eğitim Sistemi	16
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	21
2.3 Sonuçlar: Belirli becerilerin ya da tüm iş rollerinin eğitimine odaklanmak	22
3. Mutfak Sanatları alanındaki meslekler	23
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	23
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	30
3.3 Yeni meslekler eklemek	31
4. İş Odaklı Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	32
5. Karar alıcıların ve diğer paydaşların katılımı	35
5.1 Politika yapımcıların ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	35
5.2 Sosyal ortak ve paydaşların rolü :	36
6. Ülke uzmanları tarafından ortaya konulan kilit konular	36
6.1 Güçlü yanlar.....	36
6.2 Zayıf yanlar	36
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	37
Kaynaklar:	38
.....	39
.....	39



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	39
1. Giriş	46
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	46
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	47
2.1 Eğitim Sistemi	47
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	49
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek veya tüm iş rollerinin eğitmek	50
3. Mutfak sanatlarında meslekler	51
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	51
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatları eğilimleri	51
3.3 Yeni meslekler eklemek	53
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	54
4.1 İkili mesleki eğitimin öne çıkan rolü	54
4.2 İkili eğitimin zorlukları	54
4.2.1 İhtiyaç	54
4.2.2 Katılım	55
4.2.3 Önceliklerin belirlenmesi	55
4.2.4 Temel yeterlilikler	55
4.2.5 İkili mesleki eğitimde mükemmellik	55
4.2.6 E-egitim ve esnek yöntemler	55
4.2.7 İkili mesleki eğitimin çevikliği	55
4.2.8 İkili mesleki eğitim ve Kobilere	55
4.2.9 Uzmanlaşmış öğretmenler	56
4.2.10 Sürekli eğitim ve kariyer planı	56
4.2.11 Öğrenciler	56
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı	56
5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	56
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	57
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	58
6.1 Güçlü Yönler	58



6.2 Zayıf Yönler	58
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	59
Kaynaklar :	59
.....	60
Mesleki Eğitim İhtiyaç Değerlendirme Raporu	60
1. Giriş	66
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	66
Mesleki Eğitim Örgütlenmesi	66
İlk Mesleki Eğitim	67
Çıraklık	67
Yaşam boyu öğrenme programları	67
Mesleki gelişim sözleşmeleri	67
Profesyonel geçiş projesi.....	67
Beceri geliştirici şirket planları	67
Kişisel eğitim hesabı	68
Bölge tarafından finanse edilen kurslar.....	68
Yerel iş merkezleri tarafından finanse edilen kurslar	68
1.2 Anahtar mesleki niteliklerin yapısı	68
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	69
2.1 Eğitim sistemi	69
2.1.1. Mevcut diploma ve sertifikalar	69
2.1.2. Eğitim sistemi.....	71
2.1.2.1. İlk mesleki eğitim	71
2.1.2.2. Yaşam boyu mesleki eğitim	71
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	72
2.2.1 İhtiyaçların dikkate alınması.....	72
2.2.2 İşe alım zorluğu	72
2.2.3 Kilit yumuşak beceriler.....	73
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	74
3. Mutfak sanatlarında meslekler.....	75
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	75
3.1.1. Bazı iş profillerini bulmakta yaşanan zorluklar	76
3.1.2. İş profillerine göre istihdam.....	76



3.1.3. Çeşitli iş profilleri için işe alım.....	76
3.2 Ulusal düzeyde mutfak sanatlarında eğilimler	77
3.3 Yeni meslekler eklemek	78
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme zorlukları.....	78
4.1 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 5.....	78
4.2 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 6.....	78
4.3 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 7.....	79
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı.....	79
5.1 Politika Yapıcılar ve Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.1.1 Politika Yapıcıların rolü	79
5.1.2 Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	80
5.2.1 Yeterliliklerin hazırlanmasındaki rolü.....	80
5.2.2 Sertifikalandırma sürecinin rolü	80
5.3 Devam eden reform	81
5.3.1 İlk mesleki eğitim ve öğretimin reformu	81
5.3.2 Yaşam boyu öğrenme reformu	81
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar.....	81
6.1 Güçlü Yanlar	81
6.2 Zayıf Yanlar.....	82
7. Sonuç ve kararların özeti	82
Kaynaklar:	83
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu.....	84
1. Giriş.....	91
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi üzerine bazı bilgiler	91
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri gereksinimleri	92
2.1 Eğitim sistemi	92
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	97
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	99
3. Mutfak Sanatlarında Meslekler	100
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	100
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	102



3.3 Yeni meslekler eklemek	102
4. ii temelli yüksek öğretim ve hayat boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	103
5. Hükümet ve diğer paydaş grupların katılımı.....	104
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	104
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	105
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar	105
6.1 Güçlü yanlar.....	105
6.2 Zayıf yanlar	105
7. Sonuç ve kararların özeti	106
Kaynaklar:	106
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	107
1. Giriş	109
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	109
2. Bir Aşçı/Şef için beceri gereksinimleri.....	112
2.1 Eğitim Sistemi	112
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	113
2.3 Sonuçlar:Belli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek.....	114
3. Mutfak sanatlarında meslekler	114
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	114
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatlarındaki eğilimler.....	116
3.3 Yeni meslekler eklemek	117
4. İş temelli Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	117
5. Hükümetler ve diğer paydaşların katılımı.....	119
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	119
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	119
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	120
6.1 Güçlü Yanlar	120
6.2 Zayıf Yanlar	120
7. Karar ve sonuçların özeti	120
Kaynaklar:	120



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Formu	122
1. GİRİŞ.....	124
1.1 VET ulusal sistemi ile ilgili birkaç söz	124
2. Yönetici/Aşçı/ Şef tarafından beceri gereksinimleri	125
2.1 Eğitim Teklifi.....	125
2.2 İşverenlere göre yeterlik ve eğitim ihtiyacı	127
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek ya da tüm mesleki rolleri eğitmek	130
3. Mutfak Sanatları Meslekleri	130
3.1 Mutfak Sanatları Meslekleri ve Mesleki Standartlar	130
3.2 Ulusal mutfaklarda mutfak sanatlarındaki eğilimler	130
3.3 Yeni meslekler eklemek	131
4. İş Temelli Yüksek Öğrenim ve HBÖ'nün karşılaştığı zorluklar.....	132
4.1. İkili mesleki eğitimin olağanüstü önemli rolü	132
4.2. İkili mesleki eğitimin zorlukları	132
4.2.1. Zorunluluk	132
4.2.2. Katılım	133
4.2.3. Önceliklerin Belirlenmesi	133
4.2.4. Temel Yeterlilikler.....	133
4.2.5. İkili Mesleki eğitimde mükemmellik.....	133
4.2.6. İnternet üzerinden eğitim ve esnek metotlar and flexible methodologies	133
4.2.7. İkili mesleki eğitimin aktifliği	133
4.2.8. İkili Mesleki Eğitim ve KOBİ'ler	134
4.2.9. Uzmanlaşmış Öğretmenler.....	134
4.2.10. Sürekli Eğitim ve Kariyer Planlaması	134
4.2.11. Öğrenciler.....	134
5. Hükümetlerin ve diğer paydaşların katılımı.....	134
5.1 Mesleki eğitim kuruluşlarının ve kanun koyucuların rolü	134
5.2 Partner işletmeler ve diğer paydaşların rolü	135
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	135
6.1 Güçlü yönler	135
6.2 Zayıf Yönler	135
7. Bulguların ve Sonuçların Özeti	136
Kaynaklar:	137



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





1. Giriş

Gıda sektörü ortalama 385.000 çalışan, toplam 135 Milyar Euro'nun üzerinde ciro ve 37 Milyar Euro'nun üzerinde bir ihracatla İtalya'da en önemli sektörlerden biridir.

Birkaç yıllık ekonomik krizin ardından, İtalya'daki gıda sektörü, esas olarak enerji kaynaklarının ve hammaddelerin fiyatlarındaki düşüş nedeniyle, 2014'ten sonra büyümeye başlamıştır.

İtalya'daki gıda üreticileri genellikle uluslararası düzeyde büyümekte güçlük çeken küçük şirketlerdir.

Gıda ürünlerinin üretimi, dönüşümü ve satışı İtalya'da çok yüksek bir rekabet ve düşük marjlarla bölünmüş bir yapıda seyretmektedir.

İtalya, imalatın ülkenin kuzeyi ve merkezinde önemli bir paya sahip olduğu Avrupa Birliği Ülkeleri arasında yer almaktadır. İtalya'nın diğer önde gelen üye ülkelere kıyasla oldukça parçalı olan üretken yapısı, her sektörde ve özellikle güneyde yaygındır. Eğitim kazanımı, istihdam ve işsizlik ile OECD beceri anketleri hakkındaki veriler, İtalya'nın güney bölgelerinde mevcut insan kaynaklarının tam olarak absorbe edilemediği ve işgücü piyasasının çifte zorluğuyla karşı karşıya olduğunu ve eğitim tercihlerinden kaynaklanan beceri uyumsuzluğunun insanlara iş bulma fırsatı vermediğini göstermektedir. Eğitim ve öğretimle elde edilen getiriler, insanları becerilerini güncelleme ve yükseltme konusunda teşvik etmemektedir, ancak bu işletmelerin yenilik yapabilmeleri, rekabet edebilmeleri ve yeni işler yaratabilmeleri için önemlidir.

Ekonomi, işgücü piyasası ve eğitim ve öğretim arasındaki bu etkileşimi anlamak, etkili politika yanıtları geliştirmenin ön koşullarından biridir. Potansiyel büyüme alanlarını tanımlamak, nitelik türlerini ve seviyelerini, gereken beceri ve yetkinlikleri tanımlamak ve işgücü piyasasına uygun eğitim ve öğretim sağlamak, eğitim ve öğretim ve istihdam sektörlerinin, sosyal ortakların ve üçüncü sektör kuruluşlarının işbirliğini gerektirir. Mesleki eğitim ve öğretimin insanlara teori ve pratiği birleştiren, belirli bir mesleği gerçekleştirmelerine izin veren, ancak aynı zamanda eğitime devam etme ve eğitime dönme fırsatı veren bir beceri karışımı edinme fırsatı vermesini sağlamak için önemlidir. Küçük ve mikro işletmelerin eğitimde yer almasına yardımcı olmak için işbirliği ve destek yapılarına ihtiyaç vardır.

Tarımsal Besin Zincirinin tamamı 3 parçadan oluşur:

- 1) Ham/tarımsal ürün
- 2) Ürün işleme
- 3) Dağıtım-satış / restoranlar

1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi üzerine bazı bilgiler

Gıda sektörü hazırlığı ve ilgili meslek profilleri hem Ulusal hem de Bölgesel düzeyde Mesleki Eğitim sisteminin bir parçasıdır.

Şef-aşçı profili ile ilgili eğitim uygulamaları, ortaokul ile, bir mesleki eğitim kurumunda Gıda ve Şarap Hizmetleri ve Otel Misafirperverliği (otelcilik okulu adı verilen) üzerine hak kazanılmış bir diploma ile başlar. Okul, yeterlilik sonrası iki yıllık bir süre eklenebileceği gibi, normalde üç yıl sürmektedir. Üç yıl sonra, aşağıdakilerden bir seçilebilir: mutfak ziyafet hizmetlerinin İşletmecisi niteliğini elde etmek, bir çırak ya da yardımcı aşçı olmak ya da iki yıllık süreye devam ederek, mutfak ziyafet servisi teknisyeni olarak diploma almak.

Okul görevi tamamlandıktan sonra, yeterliliklerin güncellenmesi için kurslara kayıt yaptırmak mümkündür. Bu tür kurslar hem özel-burslu hem de bölgesel düzeyde sağlanabilir ve AYÇ3 ve AYÇ4 seviyesinde nitelikler sağlayabilir.

Ayrıca, Şef-Aşçı profiliyle uyumlu olan IFTS uygulamaları, devlet Düzeyinde tanınır ve AYÇ4 kalifikasyonu sağlar.



Bunun aksine, AYÇ5 yeterliliğine yol açan ITS uygulamaları, gıda zincirine uygulanan teknolojilere ve pazarlama sistemlerine daha fazla odaklandıklarından, incelenen profille o kadar uyumlu değildir. Şimdiye kadar, mutfak ve gastronomi odaklı ITS henüz tasarlanmadı ve uygulanmadı.

Üçüncül seviyede, AYÇ7 yeterliliği üniversite derecesi'nden sonra üniversite tarafından sağlanır.

2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri gereksinimleri

2.1 Eğitim sistemi

Şu anda, 01.01.2018 tarihinde, bölgesel envanter, Profil Şefi ve Aşçı'ya referansla aşağıdaki Mesleki Alanlardan yapılmıştır:

Yiyecek Planlama ve Üretimi

Bu alanda ön görülen sekiz yeterlilik söz konusudur:

1. Tarımsal gıda işleme- AYÇ3

Tarımsal Gıda İşçisi, belirli alanlara ve işleme döngülerine özgü makineler ve aletler kullanarak tarımsal gıda üretim sürecinin çeşitli aşamalarını yönetebilir.

2. Et ve et ürünleri işleme - AYÇ4

Et işleme işçisi et ve et kesimlerini işleyebilir ve etin türü, ürün çeşidi ve işlemesi için uygun şekilde seçilen belirli araç ve gereçleri kullanarak et ürünleri yapabilir.

3. Süt ve süt ürünleri işleme - AYÇ4

Süt işleme işçisi, çeşitli işlem aşamalarında belirli yöntemleri ve teknolojileri kullanarak taze ve mevsimlik süt ürünleri üretebilir.

4. Fırıncılık ve Pastacılık - AYÇ4

Pastacı ya da fırıncı, taze makarna ürünleri ve unlu mamuller üretim sürecinin çeşitli aşamalarına, hem endüstriyel hem de zanaatkarlara özel yöntemler ve teknolojilerle müdahale ederek gerçekleştirilebilmektedir.

5. Şarap yapım teknisyeni - AYÇ4

Şarap yapım teknisyeni, çeşitli işlem aşamalarında spesifik yöntemler ve teknolojiler kullanarak üzümlerin şarap ürünlerine dönüştürülmesini sağlayabilir.

6. Yemek/Gıda tasarımcısı - AYÇ6

Yemek/Gıda tasarımcısı, ürünün geliştirilmesi ve sanayileşmesi için yeni veya değiştirilmiş gıda kombinasyonları ve teknolojik mühendislik oluşturarak pazarın ihtiyaç ve gereksinimlerini gıda formülasyonlarına dönüştürebilir.

7. Gıda ürünleri kalite teknisyeni - AYÇ6

Gıda ürünleri kalite teknisyeni, mevcut gıda üretim sürecinin kalitesinin mevcut düzenleyici çerçeveye uygun olarak geliştirilip yönetildiğini doğrulayabilir.

8. Gıda izlenebilirliği teknisyeni- AYÇ5

Tarım-gıda sektöründe izlenebilirlik teknisyeni, üretim, işleme ve dağıtım aşamaları ve malzeme akışları ve zincir operatörleri ile ilgili dokümantasyonlu tanımlamalar yoluyla bireysel ve maddi olarak tanımlanabilir bir tarımsal gıda ürününün yolunu yeniden inşa edebilir.

Yemek Üretimi ve Dağıtım

Bu alanda öngörülen beş yeterlilik:

1. Yemek ve içecek dağıtım işletmecisi - AYÇ4



Yemek ve içecek dağıtım servisi teknisyeni, menü, yapı ve etkinliğin türüne göre ekipman ve servis tekniklerini kullanarak ve yiyecek içecek için alan hazırlayarak şarap ve yemek servisinin organizasyonunu sağlayabilir.

2. Pasta üretim işletmecisi- AYÇ4

Pastacılık üretim işletmecisi, pastacılık ürünlerinin işlenmesi, mayalanması ve pişirilmesi için özel yöntemler ve teknolojiler kullanarak ve pastacılık ürünlerinin sunumunu geliştirmek ve pasta ve dondurma için geleneksel ve yenilikçi tarifler tasarlayabilir ve uygulayabilir.

3. Yemek üretim teknisyeni - AYÇ4

Yemek üretim teknisyeni, çeşitli mutfak özellikleri için tarifler ve menüler tasarlayabilir ve uygulayabilir, sunulacak mutfak ürününün görüntüsünü iyileştirebilir ve yenilikçi manipülasyon ve gıda koruma teknolojilerini kullanarak kalite ve lezzet standartlarını garanti edebilir.

4. Restoran işletmecisi- AYÇ3

Restoran işletmecisi, önceden belirlenmiş yöntemlere ve göstergelere göre yemek ve içeceklerin tedarik hizmeti sürecinin tüm aşamalarına müdahale ederek, bunları hazırlayıp dağıtabilir.

5. Banket (ziyafet) servis teknisyeni – AYÇ5

Banket servis teknisyeni, yemek ve içeceklerin dağıtım akışını yönetebilir, uygun hizmet sunum yöntemlerini seçerek etkinlik tasarlayabilir, mekanların yerleşimini ve düzenini sağlayabilir, müşteri hizmetleri ve memnuniyet faaliyetlerini yürütebilir.

Saat sayısı bakımından süre, kullanıcıların özelliklerine ve öğrenme hedeflerine göre değişir:

- Uygulamanın içeriği ile ilgili ve uygun olmayan geçmiş deneyim sahibi çalışanlar için 600 saat (%30-40 iş başında öğrenme)
- Uygulamanın içeriği ile ilgili ve uygun olmayan eğitim diploması sahibi çalışanlar için 600 saat (%30-40 iş başında öğrenme)
- Uygulamanın içeriği ile ilgili ve uygun geçmiş deneyim sahibi çalışanlar için 300 saat (%20-40 iş başında öğrenme)
- İşgücü piyasasında bulunan ve önceden iş tecrübesine sahip ve uygulamanın içeriği ile uyumlu olan kullanıcılar için 240 saat (iş başı eğitim şartı aranmaz)

Yüksek Teknik Eğitim Kursları (IFTS)

Ulusal düzeyde 20 uzmanlık alanında yüksek teknik eğitim ve öğretim programları mevcuttur. Genellikle yaklaşık 1 yıl sürer (800-1200 saat). Toplam iş yükünün %30'una tekabül eden zorunlu bir staj dahildir. Öğretmenlerin en az %50'si iş dünyasından gelmeli ya da mesleği bu alanda uygulamış olmalıdır. İncelenen profille uyumlu 2 farklı IFTS¹ uygulaması söz konusudur:

1. Özgün yiyeceklerin, şarapların ve toprakların üretim ve tanıtım teknisyeni

Özgün yiyecek ve şarapların ve bölgelerin üretim ve tanıtım teknisyeni, yerel yiyecek ve şarap kültürünü birleştirerek restorandaki iş fırsatlarını destekleyebilir, bölge tarafından sunulan etkinlikler ve rekreasyonel faaliyetler, catering sektöründeki pazarlama faaliyetlerini ve ticari faaliyetleri tanıtmak ve planlamak, catering hizmetlerini koordine etmek ve planlamak, restoranın kalite standartlarını tanımlamak, verimlilik ve kalite standartlarına, mevcut yöntemlere ve satış etkinliği kriterlerine dayalı yemek hazırlama tekniklerine ilişkin görüş belirtmek, yapıya uygun karşılama ve sunum teknikleri uygulamak becerisi gösterebilir.

¹ Yüksek teknik eğitim kursu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Bu uygulamaya erişim, Ortaöğretim Diplomasına sahip öğrencilere açıktır.(öncelikle otelcilik,catering veya tarım okullarından). Ayrıca,beş yıllık bir lise ya da dört yıllık mesleki eğitim diplomasına sahip bireylerin erişimine açıktır.

Diploması olmayan kişiler, önceki eğitim, öğretim ve çalışma yollarında edindikleri becerilerin önceden değerlendirilmesi üzerine erişebilirler.

Süre: 800 saat

Staj: 320 saat

AYÇ4

2.İtalya'da yapılan tarımsal gıda ürünleri teknisyeni: tedarik zinciri, değerlendirme ve ihracat
(Tecnico del prodotto agro-alimentare Made In Italy: filiera, valorizzazione ed export)

İtalya'da üretilen tarımsal gıda teknisyeni: tedarik zinciri, geliştirme ve ihracat, özellikle çok disiplinli beceriler gerektiren niş ürünler için, doğru bir ürün / bölge / pazarda bölgenin zenginliğini artırabilen profildir. Bu profesyonel figür, tarım-gıda sektörünü her ayrıntıda bilir ve hammaddeleri değerlendirebilir ve güvenilir ve uygun tedarikçiler seçebilir, tarım-gıda sektörünün farklı sertifikalandırma sistemlerini yönetir ve gıda alanında sağlık ve hijyen mevzuatı konusunda uzmandır. Aynı zamanda uygun pazarlama planları oluşturabilir ve ticari teklifi uluslararasılaşma sürecine doğru niteleyebilir.

Bu uygulamaya erişim, Ortaöğretim Diplomasına sahip öğrencilere açıktır.(öncelikle otelcilik,catering veya tarım okullarından). Ayrıca,beş yıllık bir lise ya da dört yıllık mesleki eğitim diplomasına sahip bireylerin erişimine açıktır.

Diploması olmayan kişiler, önceki eğitim, öğretim ve çalışma yollarında edindikleri becerilerin önceden değerlendirilmesi üzerine erişebilirler.

Süre: 800 saat

Staj: 320 saat

AYÇ4

Master Derecesi 1.seviye – AYÇ7

Gastronomik Bilimler Derecesi – Parma

Gastronomik bilimler derecesi,yiyecekler ve onların üretim yerleri ile ilgili görüş ve bilgileri bit bir bütün olarak ele almaya çalışır.Gastronomik Bilimler Eğitimi, bu nedenle tarihsel, antropolojik, psikolojik ve ekonomik yönlerini derinleştiriyor

Kuslar,üç yıl için planlanıyor;bu süre zarfında uygulamalı dersler, stajlar ve şirket stajları kapsamında toplamda 320 saat kredili ders sunulacaktır.

Gıda Bilimi ve Gastronomi - San Raffaele Rome

Gıda Bilimi ve Gastronomi Derecesi, L26 sınıfı, tarımsal gıda, gıda ve gastronomi teknolojilerinde çalışabilecek kişileri yetiştirme hedefine sahiptir. Bu profilin eğitimi için özel hedefler açıklanır ve dört disiplin alanına yerleştirilir:

Öğrenciye,anlamak için gerekli temel kavramları sağlayacak olan temel disiplinler alanı: maddenin davranışı, bitki ve hayvan organizmalarının özellikleri, yiyeceklerin moleküler bileşimi ve kimyasal-fiziksel özellikleri ile var olan ilişkiler.

Öğrencilere,hammadde analizleri, endüstriyel dönüşüm süreçleri ve gıdaların hijyenik güvenlik koşullarında muhafaza edilmesini ve dağıtımını garanti eden süreçler hakkında, özellikle bütünlüklerine dikkat ederek organoleptik özellikler ve besin değeri konularında bilgi sağlayacak,Gıda Bilimleri ve Teknolojileri Alanı.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Öğrenciye temel ekonomik, ticari ve pazarlama teorilerini tanıtacak olan ekonomik ve yasal disiplinler alanı.

Gıdaları insan yaşamında ve -daha genel olarak- farklı etnik gruplarda kültürel bir unsur olarak tanımlamayı amaçlayan, disiplinlerarası, tarihi-coğrafi ve sosyo-antropolojik bir yaklaşımla, gastronomi konularını ele almak için gerekli bilgiyi öğrenciye sağlayacak olan gastronomik bilimler alanı.

Akdeniz Gastronomik Bilimler Derecesi (SGM) - Federico II Napoli

Kursun amacı, gastronomik açıdan başlayarak, yüksek profesyonellik ile daha gelişmiş, gıda tarihine ve kültürüne, gıda güvenliğine, mirasımızda var olan ikram ve tanıtımlar hususunda aktif olan şirketlerin ve büyük grupların yönetimi ve girişimciliği üzerine Gastronomik bilimler diplomasına ulaşmaktır.

Uluslararası Seviye

"ALMA" Uluslararası İtalyan Mutfağı Okulu, aşçılık ve ağırlama alanında uluslararası düzeyde en uygun ve bilindik örnektir.

ALMA okulu, bir özel işletme ve İtalyan aşçılık profesyonellerinin eğitimi için yüksek öğrenim merkezi olarak uluslararası bir referans noktasıdır.

ALMA; ağırlama, şarap ve yemek için en yetkili eğitim merkezidir.

Gıda Vadisi'nin kalbinde, Parma'ya 10 km mesafede (UNESCO tarafından "yaratıcı gastronomi şehri" olarak ilan edildi) uygun bir konumda bulunan ALMA, her gün yarının catering profesyonellerini eğitiyor. 2004'ten beri ALMA, bu hedefi çarpıcı Colorno Sarayı içinde sürdürmektedir.

ALMA Kusurları :

- ICP – Yeni İtalyan Mutfak Sanatları Programı
- IMPP – İtalyan Modern Pastacılık Programı
- Bilişim/yazılım programları
- Yurt dışı kursları
- ALMA ve ortak okullar arasındaki müşterek programlar
- İleri İtalyan mutfağı kursu
- Pişirme teknikleri kursu
- Temel pastacılık teknikleri kursu
- İleri pastacılık kursu
- Modern ekmek yapım kursu
- İleri restoran, bar ve sommelier yönetim kursu
- Sommelier uzmanlığı ALMA-AIS
- Yiyecek İçecek Müdürlüğü kursu

ICP – Yeni İtalyan Mutfak Sanatları Kursu

ICP - Yeni İtalyan Mutfak Programı (Ünite I ve Ünite II) Emilia Romagna Bölge Otoritesi tarafından onaylanmıştır. Eğitim uygulamasının sonunda "Yemek Üretim Teknisyeni -AYÇ3" sertifikası verilmektedir.

İki eğitim biriminde düzenlenen Yeni İtalyan Mutfak Programı, İtalyan Mutfağında profesyonel bir aşçı olma olanağı sağlamaktadır.



İtalyan Mutfak Programı uzun vadeli / bir yıllık bir kurstur: temelden başlayarak, ileri düzeye çikar ve tamamen ve profesyonel bir İtalyan yemek kültürü ve mutfak eğitim deneyimi sunar.

Uluslararası öğrenciler için tasarlanan İtalyan mutfağının ustalık kursudur: İtalyan mutfağını ayrıcalıklı bir bakış açısıyla yaşama, ALMA aşçı eğitimleriyle en iyi ileri teknikleri öğrenme, eğitim dersleri sırasında mükemmel ürünler ile çalışma ve en iyi İtalyanlarla şeflerle buluşma fırsatı,geziler sırasında özgün bölgesel ürünleri keşfedip tatma ve İtalyan Gıda Vadisi çevresindeki üreticileri ziyaret etme...

PROGRAM YAPISI

UNITE I – TEMELDEN BAŞLAMA

Süre: 3 buçuk ay

Programlar, İtalyan yemekleri ve mutfak teknikleriyle ilk yaklaşım için ALMA tesislerinde dersleri ve İtalya'nın dört bir yanındaki saha gezilerini birleştiren temel bilgilerle başlar. Catering dünyasında önceden gelen bir deneyim gerekli değildir. Ünite I, kazanılan becerileri doğrulamak için her öğrencinin uygulamalarının bir nihai değerlendirmesi ile sona erer.

Ünitenin sonunda, "İtalyan Mutfağının Temelleri - Ürün ve Teknikler" Katılım Sertifikası ve Beceri Sertifikası verilecektir.

UNITE II – İLERİ SEVİYEYE GEÇİŞ

Süre: ALMA tesislerinde 4 ay yerleşim aşaması + İtalyan restoranlarında 4 aya kadar staj.

Elbette uluslararası öğrencilere sadece ileri İtalyan Mutfağında teorik ve pratik eğitim vermekle kalmayıp aynı zamanda kapsamlı bir İtalyan deneyimi kazandırmak için de tasarlanmıştır. En iyi İtalyan restoranlarından birinde eğitim olanağı ile,İtalyan mutfak kültürü, dil, tarih, şarap ve alan gezilerinin bir araya gelmesi ,İtalyan mutfağında nasıl gerçek bir profesyonel haline gelineceğini öğrenmek için mükemmel bir yoldur.

FİNAL SINAVI: 2 GÜN

Mezuniyet:

Mesleki diploma "İtalyan mutfağı aşçısı – İleri Seviye"

Mesleki yeterlilik sertifikası " Yemek üretimi uzmanı – AYÇ 4"

Diğer ilgili özel okullar şunlardır: Gambero Rosso Aşçı ve Okul İtalyan Akademisi

Yaşam Boyu Öğrenme ve Kariyer Gelişim Yolları

1.ESF 2014-2020

Bölgesel Çalışma Programı ESF2014-2020, müdahalenin 3 önceliğini belirlemektedir:

- şirketlerin ve Kamu İdarelerinin yatırım politikaları yoluyla entelektüel sermayenin arttırılması;
- üretim sisteminin inovasyon, çeşitlendirme ve girişimcilik kapasitesini artırmak;
- sosyal uyum, toplu hizmet ve toplu hizmet kalitesinin amaçlarını takip etmek.

Bölgeler, çalışanların, üyelerin ve / veya şirket sahiplerinin eğitimini tamamen veya kısmi olarak finanse etmeyi sağlayan teklif çağrıları yayınlar.



2. Profesyoneller arası fonlar

Çalışanlarının eğitimi için, şirketler, sürekli eğitim için ulusal meslekler arası fonlardan birine, sosyal ortakları temsil eden kuruluşlar tarafından teşvik edilen birleştirici nitelikteki kuruluşlara katılmayı seçebilir.

Fonlar, işverenlerin INPS'e ödediği istemsiz işsizliğe karşı zorunlu sigorta için ek katkı payı ile beslenir (845/1978 sayılı Kanununun 25 inci maddesi): bir Fon'a katılmayı seçerek, şirketin katkınının% 0.30'una sahip olma olasılığı vardır. Ücretli çalışanlar, nitelikli işçilere yönelik, kurumsal stratejileri doğrultusunda, eğitim eylemlerine geri döneceklerdir.

Anpal (Ulusal Aktif Çalışma Politikaları Ajansı) Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nı meslekler arası fonlar tarafından finanse edilenler de dahil olmak üzere mesleki düzeyde eğitim sistemine devam ettirmek ve ulusal düzeyde homojen bir çerçeve oluşturmak ve sürekli eğitim için meslekler arası fonlar tarafından yürütülen faaliyetlerde destekleme görevini üstlenir.

Eğitim şunlar aracılığı ile sağlanabilir:

1.Şirketin çalışanlarını çok şirketli eğitim kurslarına kaydettirmek için kullanabileceği bireysel eğitim kuponları

2.Genel veya tematik faaliyetleri finanse eden Avvisi di Sistema: bu şekilde bağlı şirketler, akredite eğitim kuruluşları tarafından yönetilen ortak eğitim planlarına katılabilirler. Bu tür çağrılar genellikle ulusal bir özelliğe sahiptir.

3.Conto formazione aziendale (sadece bazı fonlar), özel şirket ihtiyaçlarına göre özel olarak tasarlanmış özel iş eğitimi planları oluşturmak için ayrılan kaynaklardan oluşur.

2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları

Ağırlıklı olarak girişimciler, şefler ve işverenlerin katıldığı Odak Gruplarımız, işgücü piyasasının gerektirdiği beceriler hakkında ilginç bilgi ve gözlemler sağlamıştır.

Hiç kimse şefin teknik becerilerine odaklanmamıştır, ancak hepsi şefin mutfak koordinatörü olarak kullandığı yumuşak becerilerle ve yönetimsel becerilerin önemini vurgulamıştır.

Yumuşak beceriler, farklı sektörlere uygulanabilen ve farklı iş ortamlarında yararlanılabilecek doğal yeterlilikler olarak tanımlanabilir.Eleştiriye cevap verme yeteneğini veya bir düzeltmeyi kabul etme kabiliyetini, değişmeden ama daha fazla ve daha iyi yapmak için gayret edildiğini düşünün: bunlar, en çok istenen yumuşak becerilerden sadece birkaçı.Yumuşak becerilerin bir başka örneği, bir takımında çalışabilme veya sürelerle riyayet edebilme yeteneğidir: bunlar önemsiz beceriler değildir ve çok rekabetçi bir çalışma ortamında çok faydalıdır.

İşverenlerin ihtiyaç duyduğu yumuşak beceriler aşağıdadır:

İletişim becerileri

Bu sadece dil özelliklerine sahip olmak değil, aynı zamanda dikkatle dinleyebilmek, hata yapmadan yazabilmek ve geniş bir kelime bilgisine sahip olmak ve içinde çalıştığınız kağıt için uygun olabilme meseledir.

Temel ve ileri bilgisayar paket programları bilgisi

Günümüzde neredeyse her meslek için bilgisayar becerisi aranmaktadır.

Beşeri ilişkiler becerisi

Şef her zaman bir ekip halinde çalışır. İşyerinde problem ve çatışmalardan kaçınmak, her türlü iş ortamı için ideal bir özelliktir.

Esneklik

Farklı durumları yönetmek veya değişime uyum sağlamak birçok çalışanın sahip olduğu bir



özelliik değildir, ancak özelliikle yüksek dinamizm ile karakterize edilen restoran gibi iş yerlerinde en çok aranan özelliklerden biridir.

Merak ve derinleşme yaklaşımı

Eleştirel düşünme ve yeni fikirler üretmeyi sağlar.

Zaman yönetimi

Bir projeyi organize etmek, planlamak, geliştirmek ve doğru zamanda teslim etmek, bu iş için gerekli bir durumdur.

Problem çözme becerisi

Ortaya çıkan farklı sorunları çözebilmek, kararlılığı ve soğuk kanlılığı korumak, nadir görülen bir yetenektir ancak gerçekten değerlidir.

Kaynakları optimize edebilme

Restoranlarda yüksek maliyet söz konusudur; kaynaklardan en iyi şekilde yararlanabilecek bir çalışan, israfı ortadan kaldırmanın ve şirketin politikasına yeni bir destek vermenin iyi bir yoludur.

Güçlü iş etięi

Çalışmayı yeni hedeflere ulaşmanın ve farklı zorluklara cevap vermenin bir yolu olarak görme isteği. İşverenler ise, işlerini zekice yapmak isteyen hırslı çalışanlara değer vermektedir.

Empati

Herhangi bir çalışma ortamında, ufak bir imada dahi anlayabilme ve birbirlerini empatik olarak dinleme yeteneği, temel değerlerdir.

İşverenler ayrıca büyük motivasyon ve tutku, yaratıcılık, yetenek, işlerde doğruluk ve hassasiyet, strese ve yorgunluğa karşı direnç beklentisindedir.

Eğer üstlenilen rol Demi Chef ise (ya da kısım şefi olarak anılabilir), gıda endüstrisinde, mutfağın belirli alanlarındaki (örneğin et, makarna, balık, vb.) hazırlıklardan sorumlu profesyonel bir roldür. Çalışmaları için doğrudan şefe rapor verir.

Restoranlar, oteller, tatil köyleri, yolcu gemileri vs. gibi büyük miktarlarda yemek pişirilmesi gereken organizasyonlarda ve konaklama tesislerinde çalışırlar.

Menü oluşturma ve uygulama aşamasında ve kontrolleri konusunda şefle işbirliği yaparlar. Mükemmellik tesislerinde, kaliteli yemekler hazırlamak ve sunmakla yükümlüdür.

Gereken bilgi ve beceriler arasında örneğin: pişmiş ve çiğ gıdaların nasıl hazırlanacağı, çeşitli hayvan kesim biçimleri, temizleme teknikleri, filetolama, balıkların marine edilmesi, farklı etlerin pişirilmesi, balıklar, sebzeler, temizlik teknikleri ve sebzelerin kesilmesi, şekerleme sanatı, bitki ve baharatların uygun kullanımı...

Aşçı tarafından yürütölen koordinasyon ve süpervizyon faaliyetleri, yemek hazırlama ve pişirme konusundaki özel teknik bilgileri ile birlikte, mutfakta işlerin senkronizasyonu ve etkinliği için esastır. Çok önemli bir husus, iyi bir Şefin hem aşçılar hem de yardımcılar ve üstleriyle etkili bir şekilde iletişim kurabilmesi ve baskı altında bile sakin kalabilmesi gerektiğidir.

Demi şefinin sorumlulukları arasında ayrıca yiyecek siparişlerinin yönetimi ve işletmenin arzının kontrolü, kurs yerindeki hazırlıkların kontrolü, hijyen ve gıda güvenliği ile ilgili mevcut mevzuata uygunluğun kontrolü vardır.

Demi-chef'in dikkat çeken yeterlikleri arasında;

- Sorumlu olduğu yemeklerin hazırlanması



- Hazırlanan yemeklerin maliyet kontrolü
- Konukların sorularını zamanında ve etkili bir şekilde olumlu cevaplamaya yardımcı olmak
- Malzemelerin iyi kalitede olduğundan ve uygun şekilde saklandığından emin olmak
- Gerekirse diğer bölümlere yardım sağlamak ve iyi iş ilişkileri geliştirmek
- Güvenlik kurallarına uyararak, hijyen ve bakım risklerini ve sorunlarını bildirmek
- Sürecin yönetimi ve karşılama hizmetleri ile yakın ilişkilerde olmak

Demi şefi normalde belirlenmiş saatlerde çalışır ve baskı altında faaliyetler yürütmek için kullanılır, bir ekibi koordine eder; bu, güçlü organizasyonel ve ilişkisel beceriler gerektirir.

Bir şefin ya da yönetici şefin becerileri, yukarıda tarif edilenlerdir; bunlara pişirme ve yaratıcılık tutkusunu, titiz bir teknik hazırlık ve yönetsel beceriler eklenmelidir. Her yemeğin şefin ellerinin ve yeni ve zarif bir şeyler yaratmaya yönelik araştırmasının sonucudur: yeni malzemeler, yeni pişirme teknikleri, yeni gastronomik gelenekler, sürekli yenilik ve deneyler, yeni malzemeler, yeni hammaddelerin hazırlanması...

Şef aynı zamanda ham maddelerin ve gastronomik yemeklerin korunma teknikleri hakkında da çok iyi bilgi sahibi olmalı, beslenme ve beslenme konusunda kapsamlı becerilere sahip olmalı ve çeşitli işlemlerin (soğutma, dondurma, yemek pişirme) sonucu gıdalardaki değişikliklerin etkileri hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Profesyonel olarak çalıştığı bölgedeki ürün ve yemekleri bilmek ve değer vermek, hammaddelerden işlenmiş ürüne kadar tedarik zincirlerini bilmek zorundadır. Ancak bu şekilde "yemek" söylenebilir ve nihai müşteri için "deneyim" haline gelebilir.

Odak gruplardan alıntılar:

"Hala okula devam ederken, öğrenciler iş dünyasıyla etkileşime geçmek için daha fazla fırsata sahip olmalı"

"Bir aşçının seçim prosedüründe, işveren müfredatın istikrarla tamamlanmış olması şartını arıyor. İş veren şöyle diyor: Yıldızlı restorandan gelen aşçıyı aramıyorum, aynı yerde bir süre çalışmış olan, örgütsel becerileri öğrenen ve sergileyen birini arıyorum."

"Şef: Mutfaktaki her şey hakkında çok yönlü beceri ve bilgiye sahip bir kişidir."

2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek

Odak gruplarına katılan paydaşlar esas olarak aşağıdaki hedef gruplardandı: Aşçı/Şef, yıldızlı şefler, öğrenciler, Eğitimciler.

Aşçılar-Şefler, sertifikalı ya da sertifikalı olmayanlardan bağımsız olarak pazarın yetkinlikler gerektirdiğini vurguladı. Bu tür yetkinliklerin bulunması kolay değildir ve bu nedenle sektörü güçlendirici eğitim ve öğretimin iyileştirilmesi gerekmektedir:

1. Yurtdışında da farklı gerçekliklerde pratik bileşen, aşamalar ve staj
2. Yumuşak beceriler: yönetsel yeterlilikler (kontrol yönetimi), takım çalışması, stres ve zaman yönetimi,
3. Erken tarama değerlendirmesi: Tutku, Tutum, Motivasyon.
4. Yeni mutfak çözümlerinin sürekli araştırılması için sektörde ihtiyaç duyulan Kültürel, Açık Zihin seviyesinin artırılması (daha yüksek EQF seviyesi)

Eğitimciler, Aşçı/Şef profilinin yanı sıra demi-chef, kısım şefi ve yönetici şefin işgücü piyasası tarafından tanınan roller olduğunu, ancak ilgili yeterlilik belgelendirme otoritesi (Bölgesel veya Eyalet) tarafından onaylanmadığını belirtmektedir.

Buna rağmen, mesleki ünvan, işgücü piyasasının teklif kısmındaki müfredat için önemlidir.



AYÇ ile daha yüksek niteliklere sahip olmanın önemi, aşçıyı daha yapılandırılmış, tanımlanmış ve gelişmiş bir kariyer yoluna yönlendirmek anlamına gelir.

3. Mutfak Sanatlarında Meslekler

3.1 Mutfak sanarlarında meslekler ve meslek standartları

Aşağıda, INAPP - Ulusal Enstitü Analizi Kamu Politikaları İnovasyonu ve ulusal "Atlante del Lavoro" tarafından tanımlanan meslekleri ve meslek standartlarını belirtmekteyiz.

Gıda Üretim Hizmetlerinin Sunumunun Tanımı ve Yönetimi

ADA'nın performansı ve çıktısı (Faaliyet Alanı - Beklenen çıktılar)

RA1: Piyasa ve maliyet etkinliği verilerinin analizine dayanarak restoran hizmetlerinin arzı, fiyatları ve tanıtım girişimlerini tanımlamak.

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Restoran hizmetlerinde pazar analizi
- Restoran hizmetlerinde hizmet ve faaliyetlerin tedarikinin tanımı
- Restoran hizmetlerinde fiyatlandırmanın tanımı
- Restoran hizmetlerinde gelir yönetimi stratejilerinin yönetimi ve izlenmesi
- Restoran hizmetlerinde tanıtım projeleri kavramı

RA2: Koşullu durumları da dikkate alarak, restoran tesisinin kaynaklarını yönetmek, iş akışlarını ve etkinlikleri planlamak ve zamanlamak

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Restoran hizmetlerinde personelin operasyonel yönetimi
- Restoran hizmetlerinde günlük iş aktivitelerinin planlanması

RA3: Müşteri memnuniyetini en üst düzeye çıkarmak için müşteri ihtiyaçlarının belirlenmesinden başlayarak, strateji ve çalışma yöntemlerinin tanımlanmasından başlayarak müşteri memnuniyeti politikalarının oluşturulması

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Restoran hizmetlerinde müşteri memnuniyeti sisteminin yönetimi

RA4: Tedarik ve bakım süreçlerini yapının ihtiyaçlarına göre yönetmek, tedarikçilerle ve sorumlu bakım şirketleriyle ilişkileri yönetmek

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Restoran hizmetlerinde malzeme yönetimi
- Restoran hizmetlerinde normal ve istisnai bakımın yönetimi

Yemek pişirme faaliyetlerinin yönetimi ve koordinasyonu

ADA'nın performansı ve çıktısı (Beklenen sonuçlar)

RA1: Tedarikçilerle ilişkileri koruyarak ve hammaddeleri depolamak ve muhafaza etmek için önceden belirlenmiş yöntemler oluşturarak tedarik akışlarını gerektiği gibi yönetmek

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Restoran hizmetlerinde malzeme yönetimi
- Hammadde ve gıda depolama yönetimi



- RA2: Menü tasarımı, servis türü ve geleneksel olarak sunulan yemeklerin değerinin dikkate alınmasıyla birlikte, aynı zamanda yeni tariflerin detaylandırılması ve geliştirilmesi ve görsel önerilerin özgünlüğü ile teklifleri yenilemek.

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Tatlı tariflerinin hazırlanması
- tariflerin dizaynı ve gelişimi
- Menü dizaynı
- Tatlı önerilerinin dizaynı
- Mutfak çalışmalarında estetik tasarımlar

RA3: İş akışı zamanlaması ve beklenmedik durumlara dayalı olarak uygun sipariş yönetimi, roller oluşturma ve kaynaklara görevler atama

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Mutfak personelinin koordinasyonu

Yiyecek hazırlama ve yemeklerin hazırlığı

ADA'nın performansı ve çıktısı (Beklenen sonuçlar)

RA1: Hammaddeleri, belirlenen zaman dilimi içinde ve alınan çalışma planına dayanarak, yiyecekleri seçerek, temizleyerek ve işleyerek ve gerektiğinde depolayarak hazırlama.

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Hammaddelerin korunması
- Hammadde kontrolü
- Hammaddelerin ön hazırlığı

RA2: Standart hazırlama kurallarına uymak, farklı yiyecekleri pişirmek, en uygun pişirme yöntemlerini uygulamak ve gerekli yarı bitmiş ürünleri hazırlamak için yiyecekleri plakalara veya tepsilere dağıtım ve dağıtım.

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Yemeklerin hazırlığı
- Yiyeceklerin pişirilmesi (yemekler ve tatlılar)
- Yarı mamül ürünlerin hazırlığı

RA3: Dekoratif amaçlar için farklı bileşenler kullanarak (örneğin, aynı yiyeceğin elemanları veya yemeğin içeriğine harici elemanlar) kişisel bir sanatsal duyguyu izleyerek, sunulacak yemekleri veya bir büfede sergilenen tepsileri hazırlama.

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Tabak ve tepsilerde artistik sunumlar
- Tabak ve tepsilerin dekorasyonu

RA4: Mutfak ekipmanlarının bakımı ve yerlerin ve işletme malzemelerinin hijyeninin, alınan göstergelere göre ve gıda güvenliği için kendi kendini izleme prosedürlerinin uygulanması.

Performansı desteklemek için yürütülen faaliyetler:

- Gıda güvenliği için kendi kendine izleme prosedürlerinin uygulanması



- Mutfak ekipmanlarının durumunu kontrol etmek
- Alanların, ekipmanların ve işletme malzemelerinin hijyeninin bakımı

3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler

Sağlık

Tüketiciler için sağlık giderek daha önemli hale geliyor, çünkü yiyeceklerinin sağlık üzerindeki etkisinin daha fazla farkına varıyorlar. Yiyeceklerimiz tüketicinin sağlık beklentilerini karşılamak için gelişmektedir ve İtalyan yemekleri, sağlık bilincine sahip insanlar için mükemmel bir çözümdür. Vejeteryan yemeklerin hükmü artmakta, allerjenler ve şeker ise giderek dışarıda kalmaktadır.

Bana bir hikaye anlat

Ne yediğiniz, nereden geldiği, nasıl elde edildiği ve hatta kimin ürettiği sorularının arksındaki hikaye. Ülkenin her bölgesinin kendi hikayesi vardır; yaptıkları işte en iyisi olan küçük üreticilerden, ürünleriyle hala gurur duyan büyük şirketlere kadar.

Asi yemek

Şefler yiyecek ve içeceklerimizle oynuyor, bize "vay!" dedirtmenin yeni yollarını arıyorlar. Damaklarımız değiştiğinde, bu yenilikçi yaratıcılar, acı ve asitli yiyecekleri ve içecekleri karıştırıp bizi heyecanlandırıyor. Artık bir tatlı sadece akşam yemeğinden sonra değil, aksine iştah açıcı olarak da servis ediliyor.

Her şey parlak ve güzel

Renk, parlak renkli makarnalardan karanlıkta parlayan kokteyllere ve hem turuncu hem mavi şaraba kadar yiyecek ve içekte ortaya çıkıyor. Kalamar mürekkebi makarna ile başladı, kömür gibi siyah ve parlak, şimdi gökkuşağının her rengini ya çizgili olarak ya da tek renk olarak görüyoruz. Makarna kenarlarına renk katmak için tozlar kullanılır: canlı yeşil bir yüzey elde etmek için üzerine serpilmiş antep fıstığı tozu, ilginç bir terbiye olarak kullanılan parlak mor kırmızı pancar tozu.

Ateşle yemek yapmak

Tüm dünyadaki mutfaklara lezzet katmak için ateşle pişirme eğilimini görüyoruz. Sebze yetiştiriciliğinden, siyah, hemen hemen yanmış bileşenlere kadar her şey yeni bir yemeği bir araya getiriyor. Duman eklemek, tüm yemeği değiştirir ve iştah açıcı turşuları yemek sırasında damağı tazeler.

Aile stili

Sosyal yemek ve yemek paylaşmak son derece popülerdir ve restoranlar bunu kabul ederek, tabakları ya da aile tarzı yemekleri paylaşarak hizmet etmektedir. Kurutulmuş et, peynir ve marine edilmiş sebzelerle dolup taşan anti pasti tabağı, acılı veya yassı ekmeklerle servis edilir, peki yanında bir bardak gevreğe ne dersiniz? Geniş aile öğünlerinde 2 veya daha fazla serviste her yemeğin biraz tadına bakabilirsiniz.

Basit yemekler değil deneyimler

Genel olarak, müşteriler, özellikle bin yıllık, paralarını basit bir mal veya hizmetten ziyade bir deneyime harcamayı tercih ediyorlar. Bu fenomen tutum, hali hazırda 2019'da devam edecek ve restoranlar da istisna olmayacak. Dışarıda yerken, insanlar hem iyi bir yemek hem de ilgi çekici bir gastronomik deneyim arıyorlar.

3.3 Yeni meslekler eklemek

Yiyecek blogcuları

Yeni bir yemek almadan, şarap almadan veya bir seyahat için en iyi teklifleri keşfetmeden önce kaç kez internete başvurduunuz? Bu durumların herhangi birinde, yiyecek ve şaraba adanmış



bloglar paha biçilmez bir bilgi ve öneri kaynağıdır. Bu sebeple, gıda blogcuları başlangıç aşamasında tüketiciyi çekebilmek için en çok aranan restoran ve / veya barları tanıtır.

Yemek pişirme tutkusu, mutfak becerileri ve web yazarlığını bir araya getirmek, Yemek Blogcusu olarak başarının ön koşullarından biridir.

Sommelier 2.0

Sommelier 2.0, dijital becerilerin eklendiği klasik bir sommelier'dir: sadece belirli bir yemek için en iyi şarabı eşleştirmesi değil, aynı zamanda şarap listesinin yönetimi ve bazı durumlarda şarap ürünlerinin tanıtımını yapabildiği beklenmektedir. Sommelier 2.0, bu nedenle, harika bir yönetim, pazarlama ve iletişim becerilerine sahip, eksiksiz ve çağdaş bir figürdür.

Pasta Şefi

Hazır yemek sektörüyle ilgili rakamlar arasında, pasta şefi İtalya ve yurtdışında en çok aranan profesyonel figürlerden biri olmaya devam etmektedir: laboratuvar pasta şefi, bir restoran ya da fırıncıdaki pasta şefi, bu, mükemmel kazanç ve yüksek uzmanlık sağlayan bir aktivitedir. Kek tasarımcılarından çikolata ustalarına, vegan tatlılarındaki uzmanlardan profesyonel dondurma üreticilerine: gerekli beceriler yaratıcılık, teknik ve hassasiyettir.

Suşi Ustası

Suşinin Avrupa'da artık yaygın olduğunu bir gerçektir. Bir suşi uzmanı varlığı, bu nedenle, sadece Japon restoranları veya suşi barlarda değil, aynı zamanda catering faaliyetleri veya yolcu gemileri için de gereklidir. Sürat, estetik, detaylara dikkat ve kusursuz teknik: Bu konuda, eksiksiz güvenlik ve hijyen konusunda en basit yemeklerden birini hazırlamak için gerekli, ancak aynı zamanda Japon mutfağının riskli olduğu bir çok eğitim kursu vardır.

Kişisel Şef

Evde Aşçı: Restoran mutfaklarının stresli dinamiklerini aşan bir serbest meslektir. Evde aşçı, profesyonelliğini özel evlerde, lüks yerlerde veya elçiliklerde uygular. Kendi mutfak ekipmanlarıyla çalışır ve genel olarak, iş birliği içinde bir ekip tarafından desteklenir. Memnuniyet ve bağımsızlık bu mesleğin başlıca olumlu notlarıdır.

Gıda Yenilikçisi

Gıda dünyası sürekli olarak gelişmektedir: Dünyada, yeni ürünler ve yeni gastronomik deneyimler yaratma konusunda çalışan gıda yenilikçiliği sıkıntısı yoktur.

4. ii temelli yüksek öğretim ve hayat boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar

İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme

Öğrencilerin neredeyse üçte ikisinin (yani, OECD ortalamasının iki katı) derecesini tamamlamadan okulu bırakması ve genç İtalyan öğrencilerin çalışmalarında yavaş ilerleme göstermeye devam etmeleri ve mezunların neredeyse üçte ikisinin normal bitirme sürelerini aşması nedeniyle, İtalya'da kalma/tekrar bir problemdir. İtalya'da, HE programları, Eğitim Bakanlığı tarafından büyük ölçüde belirlenir ve bu nedenle, bireysel bir çalışma planı ile belirli bir miktar seçim yapılabilmesine rağmen, bireysel öğrencilerin ihtiyaçlarına göre uyarlanmamıştır. Bu nedenle sık sık yapılan bir eleştiri, kendini ifade etmeyi ve kişisel gelişimi teşvik etmek için çok az şey yapılması ve eğitim yöntemlerinin genellikle aşırı derecede didaktik ve değişime cevap vermeyecek şekilde tutulmasıdır.

Her üniversite unvanı ve amaçları doğrultusunda, genel çerçeveyi, kredileri ve değerlendirme prosedürlerini belirlediği için üniversiteler, kursların planlanmasında özerktir. Bununla birlikte, ortak hedefler ve genel kriterler, tüm kurslar için ulusal ve bölgesel hükümet düzeyinde tanımlanmıştır.

İtalya'daki istihdam ve eğitim iklimlerinin henüz HBÖ programlarına elverişli olmadığı görülmektedir. Öğrencilerin yüksek başarısızlık oranı ve HEİ programlarının zayıf talep oranı bu tür programların geliştirilmesinde engel teşkil etmektedir. Bu, bu tür öğrenme tarzlarını



desteklemeyen İtalyan HEI'lerinin öğrenme ve öğretme konusundaki özel yaklaşımından kaynaklanmaktadır. WBL programlarının İtalya'da geniş ölçekte uygulanabilir olması için bunun aşılması gerekecektir.

Genel olarak,İtalyada iki ana ikili eğitim sistemi mevcuttur:

1. Yasama kararı no. 107/2015 – «Okul-İş alternatifliği»
2. Yasama kararı no. 81/2015 – Öıraklık

“Okul-İş Alternatifliği” ile ilgili olarak genç öğrencilerin işle ilgili becerilerini geliştirmek amacıyla tanıtıldı. Okul ve şirketler arasında bir anlaşma ile başlar;genç adaylar çalışanlar değil öğrencilerdir ve okul tüm öğrenme sürecinden sorumludur. 107/2015 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, ortaöğretimdeki okul-iş alternatifini değiştirerek zorunlu hale getirmiştir.

Farklı olarak, İtalyan Çıraklığı, belirli bir destekleyici yasa ile bir iş ve eğitim sözleşmesidir; eğitim sistemi ile sınırlı bağlantıları olup, esas olarak işgücü piyasasında yer almaktadır.

İtalyan çıraklar, farklı nitelikler elde etmek için eğitim kurslarına / deneyimlerine katılan,ödeme alan işçilerdir.

Hedef kitle: 15 ila 29 yaşları arasındaki gençler; toplu iş sözleşmesine göre 3 yıla kadar sürebilir.

İtalya'da, 2015 sayılı 81 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ([http://www.jobsact.lavoro.gov.it/do_cumentazione / Documents / Decreto_L_egislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf](http://www.jobsact.lavoro.gov.it/do_cumentazione/ Documents / Decreto_L_egislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf)) çıraklığı eğitim amaçlı bir iş sözleşmesi olarak tanımlar. Kural, işverenin bir mesleki yeterlilik veya derece elde etmek için gerekli eğitimi sağlamakla yükümlü olduğunu öngörmektedir. İtalya'da çıraklık sözleşmesi 3 türe ayrılmıştır.

Üç farklı çıraklık biçimi: 1. seviye, 2. seviye ve 3. seviye; birinci seviye Alman ikili sistemine benzer, ikinci seviye ise eğitim sistemi ile en az bağlantılıdır.

Bu araştırmanın amacı doğrultusunda sadece “Çıraklık 1. Seviyesi” dikkate alınmıştır.

Yeterlilik ve meslek derece için çıraklık (1. seviyedeki çıraklık - madde 43, Yasama Kararı, 81/2015). Üç yıllık bir mesleki yeterlilik (zorunlu eğitime uymak için de geçerlidir) veya profesyonel bir derece edinmeyi amaçlamaktadır. 15-25 yaşları arasındaki gençleri hedeflemektedir ve şirket içi eğitim ve şirket dışında eğitim (sınıf içi eğitim) içermektedir.

Yeterlilik ve meslek derece için çıraklık sözleşmesi, 1., 2. ve 3. yıl için 500 saat eğitim ve 4. yıl için 400 saat öngörmektedir. Öte yandan, lise eğitimine yönelik çıraklık dersi, 2. yıl için sınıf içi eğitimin yıllık süresinin toplam saatlerinin % 70'ini ve 3.,4.ve 5.yılları için %65.

CULINART projesinin amacına yönelik olarak, Yüksek Teknik Eğitim ve Öğretim (HTET) çıraklığının öğrenme programı - IFTS - aşağıdakilere ayrılmıştır: iş yerinde şirket içi eğitim (420 saat) ve eğitim kurumunda gerçekleşen dış eğitim (636 saat).

-500 saat okulda

-300 saat şirket içi eğitimde

Yıl boyunca kalan saatler, çalışma saatleridir ve kesin rakamlar, yıllık iş sözleşmesinin saat hedefi (1600 hipotezinde) ile eğitim saatleri (800) arasındaki farktan kaynaklanmaktadır.

5. Hükümet ve diğer paydaş grupların katılımı

5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü

Günümüzde mesleki eğitim, üretim sistemi içerisinde giderek daha stratejik bir rol üstlenmektedir. Bir yandan şirketler tarafından ifade edilen ihtiyaçlara cevap verir; Öte yandan, işgücü piyasasına girmeleri için beceri kazanmak isteyen gençlerin ve sürekli güncellenen ve



rekabetçi olmak isteyen işçilerin işgücü piyasasından çıkmalarını önlemek için gerekli ve stratejik bir koşul olan eğitim ihtiyaçlarına cevap vermektedir.

Genel olarak, Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumlarının rolü, gençleri kendi yollarını seçmeye, aynı zamanda yetişkinlere eşlik etmeye; eğitimde ancak hepsinden önemlisi yeni işlere geçişte, genellikle istihdam krizi anlarının bir sonucu olarak yönlendirmektir. Bununla birlikte, her birinin taşıdığı yetenekleri değerlendirmek için işlevsel olan yeterlilik, güncelleme ve yeniden yeterlilik, uzmanlaşma veya dönüşüm yollarının tanımlanması, ancak işgücü piyasası ve profesyonel ihtiyaçlar bilgisine ciddi biçimde bağlandığı takdirde etkili bir süreçtir.

Eğitim kurumları, bir yandan eğitim yoluyla sahip olunan beceriler ile pazarın ihtiyaç duyduğu beceriler arasındaki yüksek uyumsuzluğu, diğer yandan da karşılaşmayı teşvik etmek ve arabuluculuk yapmak için şirketlerde olan günlük yüzleşmeleri belirleyici bir kaynak olarak görür. Kurumsal, ekonomik ve sosyal aktörler ağıyla sinerji içinde, piyasadaki işgücü talebi ve arz talepleri arasındaki karşışanma ihtiyaçlarına cevap vermekle kalmaz, aynı zamanda esneklik ve uzlaşma sağlar.

5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü

Yüksek öğrenimde ve hayt boyu öğrenmedeki en büyük zorluk, insanların edindikleri niteliklerin işgücü piyasasında kendileri için gerçekten değerli olmasını sağlamak ve böylece işverenlerin ihtiyaç duydukları becerilere sahip kişileri istihdam edebilmelerini sağlamaktır. Bunu başarmak için 'Sosyal bölümler' ve 'Mesleki eğitim Kurumları arasındaki işbirliği! çok daha yoğun ve daha sağlam olmalıdır. Bu iki dünyanın (eğitim ve işgücü piyasası) aralarındaki engelleri aşması ve üstesinden gelmesi ve insanların gerçekten ihtiyaç duyduğu ve istediği şeyleri yalnızca ortak bir yaklaşımın getirebileceğini anlaması gerekir. Daha esnek, duyarlı bir eğitim ve öğretim sistemi öğrenenler için iyi, işverenler için iyi, ekonomi için iyi ve hizmet verdiği toplumlar için iyi olacaktır. İşgücü piyasasını dengelemeye yardımcı olacak ve bireylerin ve işverenlerin ihtiyaç duydukları becerileri edinmelerini sağlayacaktır.

Bu hedefe ulaşmada ilk araçlardan biri, gerçek işgücü talebini temsil etmektir. Her zaman olmasa da, işgücü piyasasının yapısı açıkça tanımlanmıştır ve araştırılan profillerin anlaşılması taraflar arasında yanlış anlaşılmaktadır. Bu bakımdan, işverenlerin çıkarlarını temsil eden kuruluşlar daha fazla yer almalı ve sonuçların toplanmasında ve eğitim sağlayıcılara aktarılmasında etkili olmalıdır.

6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar

6.1 Güçlü yanlar

Özel okulların varlığı, deneyimli öğretmenlerin ve profesyonel şeflerin varlığı ve teknolojik yenilikleri tecrübe etme fırsatı için çok önemlidir.

Geleneksel ürünlerden başlayarak, bölgeye bağlı ürünler ve geleneğin değeri ile ilgili yenilikler için farkındalık bilinci.

Ekonomik açıdan bakıldığında, sektör büyüyor ve diğer sektörlerin tedarik zincirlerine ve kullanılan hammadde tedarik zincirlerine de dahil oluyor.

6.2 Zayıf yanlar

İtalya'da, meslek kuruluşları çok vasıfsız. Bu okul türü, iyi bir akademik performansa sahip olmayanlar tarafından seçilmektedir, bu nedenle, bu meslek için önemli bir unsur olan kişisel motivasyon, oryantasyon aşamasında ve yönlendirme aşamasında bir değerlendirme ve seçim unsuru değildir.

Sektördeki eğitim kalitesi iyi değil. Otelcilik okulları, öğrencileri iyi bir şekilde ve teknik açıdan değil, bu rol için gerekli olan yumuşak beceriler açısından hazırlamaktadır. Teknik konuların öğretmenleri istenilen düzeyde ve yeniliklere hazırlıklı olmadıkları, öğrettikleri konularda çok az mesleki deneyime sahip oldukları için de bir zayıflık vardır.



Sektörün eğitim kurumları, hazırlık sürelerini, ürün kalitesini ve maliyet geri kazanımını etkileyen teknolojiler tarafından verilen gelişmelerin gerisinde kalmaktadır.

Pratik bileşen yetersiz. Stajları ve stajları düzenleyen İtalyan mevzuatı çalışma saatleri bakımından fazlasıyla katıdır ve restoratörler esnekliğe kapalı bir çalışma yönetimine istekli değildir.

Ayrıca, sektörün eğitim ortalaması daha yüksek bir AYÇ seviyesine, muhtemelen bir üniversite seviyesine de sahip olmalıdır

7. Sonuç ve kararların özeti

Mevcut Yemek Üretimi İşletmecisi iş profili, Aşçı profiline atıfta bulunur. Bölgeye özgü hammadde kullanan yeni yemeklerin araştırılmasını içermez.

Bu araştırmanın en önemli bulgularından biri, bölgesel düzeyde, Şef profilinde (yıldız düzeyinde) restoranda uzman çalışan, yönetsel yeterliliğe sahip ve bölgeye özgü hammadde kullanarak icat etme / araştırma kapasitesine sahip nitelikte bir yeterlilik bulunmamasıdır.

Eğitmenleri ünlü aşçılardan oluşan, mevcut İLERİ SEVİYE MUTFAK okulları çok pahalıdır ve yalnızca Yemek Üretim Uzmanı (AYÇ4) iş profilinde var olan tek yeterlilikten söz eder. Öğrenim çıktıları, bu okulların yıldızlı şefleri eğittiği düşünüldüğünde, Teknisyen /Orta Düzey Müdür seviyesinden daha yüksek bir seviyeye yönlendirilmelidir.

Sektörün gelişimine cevap verebilecek ve belirlenen ihtiyaç eksiklerini karşılayabilecek bir Şef-Yönetici kalifikasyonunun hayata geçirilmesi için iki olasılık öngörülmüştür:

- Bölgesel otoritelere 5.ve 6.AYÇ seviyesi için yeni CULINART yeterliliklerini tanıtır.
- Emilia Romagna Bölge Otoritesi ile AYÇ 5 seviyesini amaçlayan 2 yıllık bir diploma sonrası CULINART Yeterlilik kapsamının kabul edilme olasılığını değerlendirin.

Kaynaklar:

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>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu PORTEKİZ



İÇERİK:

ÖZET	3
1. Projeye Genel Bakış.....	3
2. Raporun amaçları	3
3. Analiz metodolojisi ve veri toplama araçları	4
4. Çalışmanın olası kısıtlamaları	5
5. Raporun amacı ve sonuçlarının kullanımı	5
6. Sorumlu Ortaklar	6
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	7
1. Giriş	14
1.1 Ulusal Mesleki Eğitim Sistemi Hakkında Bazı Bilgiler.....	14
2. Bir şef/aşçı başı için beceri yeterlilikleri	15
2.1 Eğitim Sistemi	16
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	21
2.3 Sonuçlar: Belirli becerilerin ya da tüm iş rollerinin eğitimine odaklanmak	22
3. Mutfak Sanatları alanındaki meslekler	23
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	23
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	30
3.3 Yeni meslekler eklemek	31
4. İş Odaklı Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	32
5. Karar alıcıların ve diğer paydaşların katılımı	35
5.1 Politika yapımcıların ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	35
5.2 Sosyal ortak ve paydaşların rolü :	36
6. Ülke uzmanları tarafından ortaya konulan kilit konular	36
6.1 Güçlü yanlar.....	36
6.2 Zayıf yanlar	36
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	37
Kaynaklar:	38
.....	39
.....	39



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	39
1. Giriş	46
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	46
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	47
2.1 Eğitim Sistemi	47
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	49
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek veya tüm iş rollerinin eğitmek	50
3. Mutfak sanatlarında meslekler	51
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	51
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatları eğilimleri	51
3.3 Yeni meslekler eklemek	53
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	54
4.1 İkili mesleki eğitimin öne çıkan rolü	54
4.2 İkili eğitimin zorlukları	54
4.2.1 İhtiyaç	54
4.2.2 Katılım	55
4.2.3 Önceliklerin belirlenmesi	55
4.2.4 Temel yeterlilikler	55
4.2.5 İkili mesleki eğitimde mükemmellik	55
4.2.6 E-egitim ve esnek yöntemler	55
4.2.7 İkili mesleki eğitimin çevikliği	55
4.2.8 İkili mesleki eğitim ve Kobilere	55
4.2.9 Uzmanlaşmış öğretmenler	56
4.2.10 Sürekli eğitim ve kariyer planı	56
4.2.11 Öğrenciler	56
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı	56
5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	56
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	57
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	58
6.1 Güçlü Yönler	58



6.2 Zayıf Yönler	58
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	59
Kaynaklar :	59
.....	60
Mesleki Eğitim İhtiyaç Değerlendirme Raporu	60
1. Giriş	66
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	66
Mesleki Eğitim Örgütlenmesi	66
İlk Mesleki Eğitim	67
Çıraklık	67
Yaşam boyu öğrenme programları	67
Mesleki gelişim sözleşmeleri	67
Profesyonel geçiş projesi.....	67
Beceri geliştirici şirket planları	67
Kişisel eğitim hesabı	68
Bölge tarafından finanse edilen kurslar.....	68
Yerel iş merkezleri tarafından finanse edilen kurslar	68
1.2 Anahtar mesleki niteliklerin yapısı	68
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	69
2.1 Eğitim sistemi	69
2.1.1. Mevcut diploma ve sertifikalar	69
2.1.2. Eğitim sistemi.....	71
2.1.2.1. İlk mesleki eğitim	71
2.1.2.2. Yaşam boyu mesleki eğitim	71
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	72
2.2.1 İhtiyaçların dikkate alınması.....	72
2.2.2 İşe alım zorluğu	72
2.2.3 Kilit yumuşak beceriler.....	73
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	74
3. Mutfak sanatlarında meslekler.....	75
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	75
3.1.1. Bazı iş profillerini bulmakta yaşanan zorluklar	76
3.1.2. İş profillerine göre istihdam.....	76



3.1.3. Çeşitli iş profilleri için işe alım.....	76
3.2 Ulusal düzeyde mutfak sanatlarında eğilimler	77
3.3 Yeni meslekler eklemek	78
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme zorlukları.....	78
4.1 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 5.....	78
4.2 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 6.....	78
4.3 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 7.....	79
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı.....	79
5.1 Politika Yapıcılar ve Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.1.1 Politika Yapıcıların rolü	79
5.1.2 Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	80
5.2.1 Yeterliliklerin hazırlanmasındaki rolü.....	80
5.2.2 Sertifikalandırma sürecinin rolü	80
5.3 Devam eden reform	81
5.3.1 İlk mesleki eğitim ve öğretimin reformu	81
5.3.2 Yaşam boyu öğrenme reformu	81
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar	81
6.1 Güçlü Yanlar	81
6.2 Zayıf Yanlar.....	82
7. Sonuç ve kararların özeti	82
Kaynaklar:	83
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu.....	84
1. Giriş.....	91
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi üzerine bazı bilgiler	91
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri gereksinimleri	92
2.1 Eğitim sistemi	92
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	97
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	99
3. Mutfak Sanatlarında Meslekler	100
3.1 Mutfak sanarlarında meslekler ve meslek standartları	100
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	102



3.3 Yeni meslekler eklemek	102
4. ii temelli yüksek öğretim ve hayat boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	103
5. Hükümet ve diğer paydaş grupların katılımı.....	104
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	104
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	105
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar.....	105
6.1 Güçlü yanlar.....	105
6.2 Zayıf yanlar	105
7. Sonuç ve kararların özeti	106
Kaynaklar:	106
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	107
1. Giriş.....	109
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	109
2. Bir Aşçı/Şef için beceri gereksinimleri.....	112
2.1 Eğitim Sistemi	112
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	113
2.3 Sonuçlar:Belli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek.....	114
3. Mutfak sanatlarında meslekler	114
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	114
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatlarındaki eğilimler.....	116
3.3 Yeni meslekler eklemek	117
4. İş temelli Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	117
5. Hükümetler ve diğer paydaşların katılımı.....	119
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	119
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	119
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	120
6.1 Güçlü Yanlar	120
6.2 Zayıf Yanlar	120
7. Karar ve sonuçların özeti	120
Kaynaklar:	120



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Formu	122
1. GİRİŞ.....	124
1.1 VET ulusal sistemi ile ilgili birkaç söz	124
2. Yönetici/Aşçı/ Şef tarafından beceri gereksinimleri	125
2.1 Eğitim Teklifi.....	125
2.2 İşverenlere göre yeterlik ve eğitim ihtiyacı	127
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek ya da tüm mesleki rolleri eğitmek	130
3. Mutfak Sanatları Meslekleri	130
3.1 Mutfak Sanatları Meslekleri ve Mesleki Standartlar	130
3.2 Ulusal mutfaklarda mutfak sanatlarındaki eğilimler	130
3.3 Yeni meslekler eklemek	131
4. İş Temelli Yüksek Öğrenim ve HBÖ'nün karşılaştığı zorluklar.....	132
4.1. İkili mesleki eğitimin olağanüstü önemli rolü	132
4.2. İkili mesleki eğitimin zorlukları	132
4.2.1. Zorunluluk	132
4.2.2. Katılım	133
4.2.3. Önceliklerin Belirlenmesi	133
4.2.4. Temel Yeterlilikler.....	133
4.2.5. İkili Mesleki eğitimde mükemmellik.....	133
4.2.6. İnternet üzerinden eğitim ve esnek metotlar and flexible methodologies	133
4.2.7. İkili mesleki eğitimin aktifliği	133
4.2.8. İkili Mesleki Eğitim ve KOBİ'ler	134
4.2.9. Uzmanlaşmış Öğretmenler.....	134
4.2.10. Sürekli Eğitim ve Kariyer Planlaması	134
4.2.11. Öğrenciler.....	134
5. Hükümetlerin ve diğer paydaşların katılımı.....	134
5.1 Mesleki eğitim kuruluşlarının ve kanun koyucuların rolü	134
5.2 Partner işletmeler ve diğer paydaşların rolü	135
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	135
6.1 Güçlü yönler	135
6.2 Zayıf Yönler	135
7. Bulguların ve Sonuçların Özeti	136
Kaynaklar:	137



1. Giriş

1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler

Portekiz mesleki eğitim sistemi son 2 yılda önemli ölçüde değişmiştir. Sistem daha olgunlaşmakta ve küresel olarak iş piyasası dünyasına yaklaşmaktadır. Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemi, yaşam boyu öğrenme ilkelerine dayanmaktadır ve yetişkinlere ve gençlere özel kurslar içermektedir.

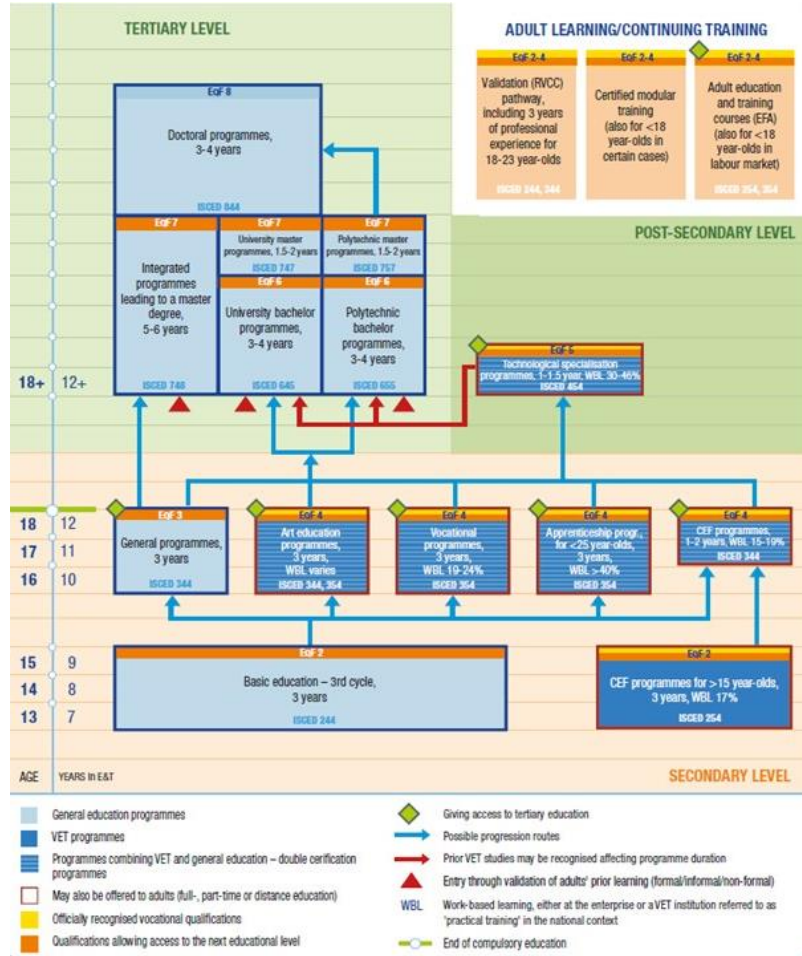
Portekiz'de Mesleki Eğitim ve Öğretim (MEÖ) Eğitim Bakanlığı (genel yükseköğretimden sorumlu değildir) ve Çalışma, Dayanışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (mesleki eğitimin devam etmesinden sorumludur) sorumluluğundadır. Yüksek Öğrenim, Bilim, Teknoloji ve Yüksek Öğrenim Bakanlığı'nın sorumluluğundadır. Son olarak, yetişkin eğitimi ve öğretimi, Milli Eğitim Bakanlığı ve Bilim Bakanlığı'nın ortak sorumluluğudur.

Devlet okulu ağı, tüm eğitim seviyelerini sunan okullardan oluşan okul kümelerinde düzenlenmiştir (okul öncesi eğitimden ortaöğretime kadar).

Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYÇ), mesleki eğitim ve istihdam makamlarının hayata geçirdiği tek bir sistemde yeniden düzenlenmiştir.

Mesleki eğitim ve öğretim farklı düzeylerde mümkündür:

- daha düşük, lise düzeyinde, tam temel eğitim döngüsü olan ve erken ayrılma riski taşıyan +15 yaş arasındaki gençleri hedef alan, okul temelli, mesleki eğitim programları (CEF, ISCED-P 254; EQF 2);
- Lise düzeyinde, tüm programlar çift sertifikasyona yol açar (orta öğretim sertifikası ve mesleki eğitim yeterliliği), yüksek öğretim dahil daha ileri çalışmaların istihdamına yol açar (ISCED-P 354, EQF 4)
- Ortaöğretim sonrası düzeyde, Mesleki Eğitim programları, genel eğitimi, bilimi ve teknolojik eğitimi İş Temelli Öğrenme (PBL) ile birleştirir (CET, ISCED-P 454; EQF 5).



Şekil 1 – Potekiz'de mesleki eğitim sistemi (Kaynak: CEFEDOP Portugal).

Yetişkin eğitimi ve öğretimi göz önüne alındığında, eğitim ve öğretimlerini ve bireyin istihdam edilebilirliğini geliştirmek amacıyla yetişkinler için tasarlanmış QUALIFICA Programı da vardır. Bu program, eğitim ve öğretim seçeneklerinin yanı sıra yetişkin yeterliliğini ve kapsamlı bir sağlayıcılar ağını destekleyen bir dizi aracı içeren bir yeterlilik stratejisine dayanmaktadır.

2017 yılında, Bilgi ve Yönetim'e kayıtlı oldukları sürece, Ulusal Nitelikler Kataloğu (CNQ) ve diğer sertifikalı eğitim kurslarındaki yeterliliklere kredi puan tayinine izin veren bir Mesleki Eğitim ve Öğretim Ulusal Kredi Sistemi uygulanmıştır. Eğitim ve Öğretim Hizmeti Sunumu (SIGO). Bu sistem Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretim Kredi Sisteminin (ECVET) prensiplerini içerir.

Ortaöğretim

Lise eğitimi, öğrencilere mesleki ilgi alanlarını karşılama, zorunlu okulu tamamlama ve iş piyasasına girme ve / veya yüksek öğretim düzeyinde çalışmalarını sürdürme imkânı veren yollar sunar.

Lisede eğitimi şunları içerir:

- bilim-beşeri bilimler dersleri
- Mesleki dersler;
- Uzmanlaşmış sanatsal dersler;
- Programa özel kurslar;



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- Zorunlu eğitime son vermek ve öğrencilerin işgücü piyasasına erişmelerine yardımcı olmak için İkili Sertifika kursları, Eğitim ve Öğretim Kursları (Cursos de Educação Formação - CEF) olarak belirlenmiştir.

CEF (Eğitim ve Öğretim Kursları) kursları, zorunlu eğitimi, esnek bir şekilde uyarlanmış bir kursla tamamlama, öğrencilerin ilgisini çeken, daha ileri çalışmalara devam etme veya çalışma yaşamı için nitelendirmek için özel bir eğitim alma fırsatıdır.

Tüm bu kurslar, bilgi ve beceri kazanmaya, sertifika ve 12. Sınıf diplomalarına ve Çift Sertifika kurslarında 4. seviye mesleki yeterlilik kazanmalarına olanak sağlar.

Ortaöğretim Sonrası Yükseköğretim Dışı Eğitim

Ortaöğretim Sonrası Eğitim Dışı Eğitimin amaçlarından biri, özel teknolojik dersleri genişletmek ve üst düzey eğitim vermektir.

Uzmanlaşmış Teknolojik Kurslar (Cursos de Especialização Tecnológica - CET), farklı teknolojik alanlarda özel bir eğitim yolu sunar. Bunlar, stajyerlerin yüksek öğrenimdeki ileri çalışmalarının işgücü piyasasına girmesine yardımcı olmalıdır. Bu seviye öğrencinin seçtiği yüksek öğrenim dersinde kredi verebilir. Seviye-5 mesleki yeterlilik seviyesi kazanılmasını sağlar.

Bu CET'in oluşturulması ve uygulanması, Ortaöğretim Sonrası Teknolojik Eğitim Teknik Komisyonu'na danışıldıktan sonra, eğitim kurumunun teklifine bağlı olarak yetkili bakanlığın sorumluluğundadır.

Bu kurslar şu kişiler için :

- 18 yaş üstü kişiler;
- Ortaöğretim ya da dengi bir okulu bitirenler;
- 4.seviye UYÇ sahipleri;
- 10 ve 11.sınıfı geçen ancak 12.sınıfı henüz bitirmemiş kişiler;
- Teknolojik bir uzmanlık sertifikası veya daha yüksek bir eğitim derecesi veya sertifikasına sahip olan ve yeniden eğitilmek isteyen bireyler.

Süre normal olarak 1 ila 1,5 yıl arasında olup, 60 ila 90 kredi (AKTS) arasındadır. Genel ve bilimsel eğitim ve teknolojik eğitim bileşenleri 840 ile 1.020 saat arasında sürer. İş temelli eğitim 360 ila 720 saat arasında sürebilir.

Bu düzeyde çalışabilecek kurumlar;

- Özel, devlet ve kooperatif okulları;
- İstihdam ve mesleki eğitim enstitüsünün mesleki eğitim merkezleri (IEFP, IP);
- Diğer akredite mesleki eğitim kurumları (Ekonomi Bakanlığı bünyesindeki teknik okullar gibi).

Kararname uyarınca, 18.03.2014-43/2014 tarihili, yüksek öğretimde akademik dereceleri (mesleki ve teknik yüksek öğretim kursları - CTeSP) sunmayan kısa bir çalışma döngüsü oluşturulmuştur ve 2014/2015 akademik yılında, CET kademeli olarak Yükseköğretim kurumlarından çıkartılmıştır.



2. Bir Aşçı/Şef için beceri gereksinimleri

2.1 Eğitim Sistemi

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)

Kaynak : [Presentation_PORTUGAL_P7+P9.ppt](#)

YETERLİLİK: AŞÇI (UYÇ SEVİYE 2)

GENEL AÇIKLAMA: Kaliteli hizmet ve müşteri memnuniyetini sağlamak için otel birimlerine entegre edilmiş olsun veya olmasın, üretim birimlerinde, yiyecek içecek işletmelerinde ve yiyecek içeceklerinde hijyen ve güvenlik standartlarına uymak, düzenlemek, hazırlamak, pişirmek ve paketlemek.

YETERLİLİK: RESTORAN / BAR ÇALIŞANI (UYÇ SEVİYE 2)

GENEL AÇIKLAMA: Servis hizmetini aksaklığa mahal vermeden, ekibin diğer üyeleri ile işbirliği içinde, otel birimlerine entegre edilmiş olsun olmasın, yemek ve içecek işletmelerinde, hijyen ve güvenlik standartlarına uyarak restoran/bar hizmetini organize etmek, hazırlamak ve yürütmek. kalite ve müşteri memnuniyeti.

YETERLİLİK: RESTORAN UZMANI/ BAR (UYÇ SEVİYE 4)

GENEL AÇIKLAMA: Kaliteli hizmet ve müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla, otel birimlerine entegre edilmiş olsun olmasın, yemek ve içecek işletmelerinde hijyen ve güvenliği dikkate alarak restoran ve bar hizmetini planlamak, koordine etmek ve uygulamak.

YETERLİLİK: FIRINCILIK UZMANI/ PASTACILIK (UYÇ SEVİYE 4)

GENEL TANIM: Hijyen ve güvenlik standartlarına saygılı, üretim birimlerinde veya otel ve yiyecek içecek birimlerinde otel ünitelerine entegre edilmiş veya entegre edilmemiş pişirme / fırıncılık üretim faaliyetlerini planlamak, koordine etmek ve yürütmek.

YETERLİLİK: PİŞİRME UZMANI/ PASTACILIK (UYÇ SEVİYE 4)

GENEL AÇIKLAMA: Kaliteli hizmet ve müşteri memnuniyetini sağlamak için otel birimlerine entegre edilmiş veya edilmemiş yemek ve içecek işletmelerinde, hijyen ve güvenlik standartlarına saygı göstererek mutfak ve pastacılık faaliyetlerini planlamak, koordine etmek ve uygulamak.



PORTEKİZDE TURİZM OKULLARI

Portekiz'deki Turizm Okulları, piyasanın ihtiyaçlarına uyarlanmış müfredat programlarına sahiptir. Bu derslerin, öğrencilerinin pazara hızlı bir şekilde yerleştirmelerini sağlayacak sağlam bir teknik hazırlık ile donatılması planlanmaktadır.

Kurslar, öğrencilerin hızlı istihdam edilebilirliğine büyük önem vermekte ve ayrıca kendi işlerini kurmak ya da üniversite diplomasına ulaşmak isteyenler için hazırlık yapmaktadır. Dersleri alabilmek için öğrenciler 2, 3 veya 4 seviyesine sahip olabilirler.

Turizm Otelcilik Okulu – Algarve
Turizm Otelcilik Okulu – Lamego
Turizm Otelcilik Okulu– Lisboa
Turizm Otelcilik Okulu – Porto
Turizm Otelcilik Okulu - Viana do Castelo
Turizm Otelcilik Okulu – Coimbra
Turizm Otelcilik Okulu – Estoril
Turizm Otelcilik Okulu – Portalegre
Turizm Otelcilik Okulu – Setúbal
Turizm Otelcilik Okulu - Vila Real de Santo António

2018 yılında, Okul Kuruluşlarının Genel Yönlendirmesi (DGEsTE - <https://www.dgeste.mec.pt>) ile ilgili olarak, Mesleki kurs kapsamında, Porto bölgesinde mutfak sanatları derslerine başlayan 28 okul bulunmaktadır:

23 kurs – Restoran/bar uzmanı
17 kurs – Pişirme/patacılık uzmanı

2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları

- Aşçı / Şef pozisyonuna için %57 katılımcı, pozisyonun yeterince vasıflı işçiler tarafından icra edildiği, ancak kalifiye Aşçı / Şef kıtlığı olduğu sonucuna varmıştır.
- İstihdam edilebilirlik açısından, Odak Gruplarındaki catering katılımcılarının% 65'ine göre, şef adayları yeterliliklerinin pratik testlerine dayanarak seçilmektedir.
- Mutfak şefi eğitiminin süresi hakkında,%47'si iş bağlamında (staj) birkaç yıl öğrenmeyi ve bir ortaokulda (3 - 4 yıl) tam zamanlı eğitimin ideal olduğunu ve %22'sinin bu konuda uzmanlaşmış olan kısa bir süreyi işaret ettiği düşünülmektedir. Kurslar (birkaç aya kadar) ideal eğitim modelidir.
- Ankete katılanların% 57'si (belirli restoran yöneticileri grubunda% 64), "Aşçı" pozisyonu için en uygun eğitim ve öğretimin Mutfak alanında Mesleki Eğitim olduğunu, ardından% 17'sinin İkincil olduğunu anlayabildiğini biliyor Turizmde Eğitim (Aşçı seviyesi dahil) ve daha düşük bir oranda yükseköğretim seviyesi.
- Katılımcıların%47'si mutfak sanatları meslekleri için iş gereksinimlerinin kısmen mevcut niteliklere uygun olduğunu ve %39'u mevcut niteliklere tamamen uygun olduğunu düşünüyor.
- İş verenler şunları açıkça ortaya koyabilen insanlar arıyor;
 - o mesleki tecrübe/yeterlilik/bilgi
 - o tutku
 - o sorumluluk
 - o gayret
 - o yaratıcılık
 - o hedef odaklı çalışma



- o özerklik

2.3 Sonuçlar:Belli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek

Oldukça önemli olan, görüşülen girişimcilerin %91'inin, çalışanların başka tür profesyonel becerilere sahip olmalarının (yemek pişirme dışında) üst düzey mutfaklarla başa çıkabilmek için çok önemli olduğunu düşünmeleridir. Aşağıdakileri tam olarak yapabilen profesyonellere sahip olmak için bunlar sağlanmalıdır: Tam olarak yeterli kapasitede profesyonellere sahip olmak için şu özellikler sağlanmalıdır;

- Hedeflere ulaşın
- Daha yüksek bir verimlilik düzeyine ulaşın ve sürdürün
- Değişimlere ayak uydurun,
- Sürekli öğrenmenin öğrenme becerileri ve zorlukları,
- Yumuşak becerileri geliştirin,
- Yenilikleri entegre edin,
- Tutarlı / sürdürülebilir kar elde edin.

3. Mutfak sanatlarında meslekler

3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları

Yapılandırılmış ve düzenlenmiş Portekiz Meslek Sınıflandırması (CPP), meslekler için gözlem, analiz, seri konsolidasyon, uluslararası karşılaştırılabilirlik ve istatistiksel teknik koordinasyon açısından istatistikler için temel bir araçtır. Her ne kadar CPP temel olarak istatistiksel amaçlar için olsa da, mesleki profillerin tanımlanması, mesleklerin düzenlenmesi ve akreditasyonu gibi diğer alanlardaki uygulamalar için de geniş ölçüde kullanılmaktadır. Bu yayına göre, mutfak ve catering alanıyla ilgili mevcut meslekleri tanımlayabiliriz, örneğin:

1412 Restoran yöneticisi/müdürü (restoran ve benzerleri)

1412.0

Restoran yöneticisi/müdürü pozisyonu için görev ve sorumlulukları şöyle toplayabiliriz:

- Menüü, Şef ve Aşçı ile işbirliği içinde planlar,
- Stok seviyelerinin ve önemli işlemlerin kaydını tutar,
- Yemek mekanları, mutfak ve gıda deposunun hijyen kurallarına uymasını ve kusursuz, temiz, işlevsel ve hoş bir görünüme sahip olmasını sağlar,
- Yemek ve servis konusundaki memnuniyet düzeyini değerlendirmek için müşterilerle konuşur,
- Çalışma programlarını seçip uygular, restoran çalışanları/garson ve mutfak personelini yetkilendirir ve denetler,
- Mevcut kaynaklar ile ilerler, müşterilere ulaşın ve isteklerinin karşılanmasına yardımcı olur,
- Müşteriler ve tedarikçiler ile anlaşmalar yapar
- Hijyen, Sağlık ve İş Güvenliği kurallarının yerine getirilmesini sağlar.

Bir kafe, restoran veya yemek tedarikçisi kuruluşun (yemek hizmeti) müdürünü kapsar.

3434 Mutfak şefi

3434.0

Özetle mutfak şefinin görev ve sorumlulukları :

- Yemek tarifleri ve menüleri planlar ve geliştirir, maliyetleri hesaplar, yiyecek satın alır, tabakların kalitesini hazırlık ve sunum aşamalarında izler.
- Yemek hazırlama talimatlarını yöneticiler, diyetisyenler, mutfak personeli ve garsonlarla tartışır.



- Talimatlar verir, yemeklerin hazırlanmasında, konfeksiyonunda ve sunumunda yer alan fırıncıların ve diğer çalışanların faaliyetlerini denetler ve kontrol eder.
- Belirtilen kurallara uygun olmasını sağlamak için sarf malzemelerini, ekipmanları ve çalışma alanlarını inceler.
- Özel ve karmaşık yemekler hazırlar, baharatlar ve pişirir.
- Hijyen ve gıda güvenliği kurallarını açıklar ve uygular.

Kafeteryadan sorumlu kişiyi kapsar.

512 Aşçı

5120

5120.0

Özellikle aşçı pozisyonu için şu görev ve sorumlulukları kapsar:

- Yemek tariflerini esas alarak veya mutfak şefinin talimatı altında, otellerde, restoranlarda veya diğer yerlerde yemekleri planlar, hazırlar ve pişirir.
- Mutfak yardımcısı / asistanının çalışmalarını planlar ve koordine eder.
- Yiyeceklerin kalitesini doğrular.
- Fırınların, ızgaraların ve diğer mutfak ekipmanlarının sıcaklığını düzenleyin.
- Mutfak ve ekipmanın temizliğini, hijyen ve güvenlik kurallarını yerine getirmek için inceleyin ve uygulayın.

Yarı pişirilmiş öğün hazırlayıcıları içerir.

5131 Servis elemanları/Garsonlar

5131.0

Özellikle garson pozisyonu için şu görev ve sorumlulukları kapsar:

- Havluları, tabakları, peçeteleri, bardakları ve çatal bıçak takımlarını yerleştirerek masaları tamamlar.
- Müşterileri karşılayarak mevcut içecek ve yiyecek menülerini takdim eder.
- Yiyecek ve içecek seçimi konusunda öneride bulunur.
- Müşterinin tercihini not eder ve mutfağa veya bara iletir.
- Yemek ve içecekler servis eder, masaları temizler, mutfağa bulaşık ve çatal bıçak takımı getirir/boşları toplar.
- Mevcut hesaplar, ödemeleri alır ve satış terminalleri ve yazar kasalar ile çalışır.

Posta sorumlusu ve şaraplar konusunda uzmanlaşmış Profesyoneller içerir.

5132 Garson (Barmen)

5132.0

Özellikle barmen pozisyonu için şu görev ve sorumlulukları kapsar:

- Masalarda ya da bar bankosu üzerinde verilen misafir siparişlerini kaydeder.
- Barda alkollü ve alkolsüz içecekler hazırlar.
- Servis ekipmanları, servis alanları ve kullanılmış bardakları temizler.
- Ödemeleri alır ve nakit girdi kayıtlarını tutar.
- Tedarik tamamlama işlerine destek verir. (içecek, bardaklar vb.)
- Alkollü satışlar için misafirlerin yaş kontrolünü yapar.



- Aşırı alkol tüketiminden kaynaklı sorunların önüne geçebilmek için tedbirler alır.
- Kokteyl ve diğer içecekleri hazırlamak için malzemeleri karıştırır.
- Bar nüşterilerine ufak atıştırmalıklar servis eder.

9411 Fast Food Hazırlayıcıları

9411.0

Özellikle Fast Food Hazırlayıcı pozisyonu için şu görev ve sorumlulukları kapsar:

- Kolay ve önceden pişirilmiş ürünler ve içecekleri hazırlar.(sandviç,pizza,salata vb.)
- Yiyecek ve içecekleri yıkar,keser,ölçer ve karıştırır.
- Önceden hazırlanmış yiyecekleri ısıtır.
- Pişirme kap kaçakları ve pişirme alanlarını temizler.
- Siparişleri kaydeder ve yiyecek-içecekleri sunar.
- Çalışma alanlarını sağlık, güvenlik ve sağlık standartlara uygun tutar.
- Hazır yemeklerin kalite gereksinimlerini karşıladığına emin olur.

9412 Mutfak yardımcıları/komileri

9412.0

Mutfak yardımcıları/komileri pozisyonu için şu görev ve sorumlulukları kapsar:

- Talimatlara uygun olarak,yiyeceklerin yıkanması,kesilmesi ve temizlenmesi.
- Tabak süslemelerinin hazırlanması.
- Mutfak,yemek ve hazırlık alanlarının temizliği.
- Çatal-bıçak,çanak çömlek ve bardakları yıkar,temizler.
- Paketleri açma,kontrol etme ve saklamak (refrigerators, cabinets, etc.).

Komi statüsünü kapsar.

3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatlarındaki eğilimler

Trendler bir şekilde gurme mutfak, organik tarım ürünlerinin kullanımı ve sağlıklı gıdaları teşvik etmek gibi diğer Avrupa ve dünya çapında da var olan sosyal talepleri takip ediyor. Bunlarla ilgili olarak, bazı endişeler ve dilekler / istekler de söz konusu:

Yerel Kaynaklı Malzemeler

Yöresel yemekler daha taze ve daha sürdürülebilir ("Sıfır kilometre" kavramı) ve vicdanlı yemek sahiplerine yiyecek kaynaklarını ilk elden kontrol etme fırsatı verir.

Vejeteryan-Vegan Seçeneği

Çok yönlü bitki ve tahıllar, yıllardır yemyeşil döngüler içinde cıvıl cıvıldı ve bu durum yakın zamanda ve hiçbir zaman değişmeyecek gibi görünüyor. Daha fazla tüketici, herhangi bir hayvanın acı çekmesine neden olmayan malzemeleri takip ederken, etsiz menü seçenekleri gittikçe daha pratik hale geliyor.



Ayrıca, bitki bazlı öğünlerin hazırlanması her zaman daha ucuzdur ve her türlü yiyecek servisinde ve lokasyonda veganları ve vejeteryanları dikkate alacak menüler barındırmak önemlidir.

Sağlıklı Çocuk Menüleri

Çocuklarda obezite; çocuk doktorları, beslenme uzmanları, eğitimciler ve milletvekilleri arasında uzun zamandır tartışılan sıcak bir konu olmuştur. Bu nedenle, birçok aşçı, sorunun değil, çözümün bir parçası olma çabalarını arttırmakta ve zincir restoranlar daha sağlıklı çocuk seçenekleri için ebeveyn talebine cevap vermektedir.

3.3 Yeni meslekler eklemek

Günümüzde toplumun karşılaştığı zorluklardan biri doğrudan dijital beceriler, BİT sistemleri ve süreçlerin otomasyonu ile ilgilidir. Aslında, Cedefop'un Avrupa Becerileri ve İşleri araştırması, AB yetişkin çalışanlarının yaklaşık%43'ünün iş makineleri ve BİT sistemlerinin tanıtılması gibi yeni teknolojilere aşina olduğunu ve her 10 Avrupa Birliği çalışanından yaklaşık 7 tanesinin en az ılımlı dijital becerilere sahip olması gerekliliğini ortaya koymuştur.

Avrupa Birliği işgücü piyasalarında iş kaybı riski de dahil olmak üzere potansiyel bozulma nedeniyle piyasaların dijitalleşmesi, nesnelere interneti, robotik ve yapay zeka gibi "olayların" hızlı evrimi konusunda endişeler var.

Ancak teknolojik ilerleme, bağımsız veya çevrimiçi platform, işgücüne artan bir güven, artan beklenti geliştirme ve eşleştirme yetenekleri ve büyük veri ve algoritmik karar verme ile geliştirilmiş teşhis dahil olmak üzere çoğu iş ve iş modelinde belirgin dönüşüm için fırsatlar sunuyor.

Bu nedenle, olası gelişmeler ve yeni meslekler hakkında bazı olası açıklamalar bulunmaktadır:

- Şefler ve yemekler arasındaki bağı güçlendirmek (dünyadaki el ve karadan sofraya konseptleri)
- Doğrudan ürünler ("ürün danışmanı") kültürü ("gastronomi tarihçisi") veya ICT ("3D gıda yazıcısı" veya "AI programcıları") ile ilgili yeni meslekler.

4. İş temelli Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar

Genel olarak, ancak ne yazık ki, toplum Mesleki Eğitim ve Öğretimi ikinci bir seçenek olarak görmektedir ("başka hiçbir şey işe yaramazsa..." ve ayrıca ortaöğretim seviyesindeki geleneksel Mesleki Eğitim ve Öğretim Okulu (AYÇ3-4) önemli bir baskı altındadır (katılım düşüşte gibi görünüyor).

Ancak, mesleki yönelimli eğitim ve öğretim yaygınlaşmakta ve geleneksel mesleki eğitim, sektör dışındaki kurumlar tarafından giderek daha fazla verilmektedir:

- Daha yüksek seviyelerde (AYÇ 5 ve üstü)
- Özel sektör kuruluşları ve şirketleri ile sektörlerde ve ulusal ve uluslararası düzeyde

İş odaklı yüksek öğretim ve hayat boyu öğrenme bazı zorluklarla mücadele etmek zorunda kalacak;

- Genç nüfusun azalması

- Talep olunan becerileri sağlamak için talebi karşılama becerisini geliştirme
- Teknolojik değişimin hızı, yeni becerilerin / yeni mesleki standartların ortaya çıkmasına cevap vermede, beceri sistemlerinin esnek olması gerektiği anlamına gelir.

- Teknolojik değişim, sağlayıcılar üzerinde büyük bir baskı oluşturuyor.



- Finansal konular (bazıları sınıftaki öğrenci sayısına bağlı).

Öte yandan, bu eğitimi (seviye 4) okul kümelerine dahil ederek mesleki eğitimi iyileştirme amaçlı ulusal politika, öğrencilere yerel cevap veren ve mesleki eğitim ile ilgili imajı güçlendiren daha büyük bir eğitim teklifi oluşturulmasına izin vermektedir.

1990 öncesi mesleki eğitim ve günümüz mesleki eğitiminin karşılaştırması

1990 öncesi mesleki eğitim sisteminin özellikleri	1990 öncesi mesleki eğitim sisteminin özellikleri	Günümüz mesleki eğitiminin özellikleri
provision of largely industry led training	provision of largely industry led training	qualification system made visible through qualification framework
Strength of VET	Strong labour market relevance and attractiveness in some sectors, but overall limited attractiveness due to limited progression opportunities (VET as dead-end)	Still lower attractiveness than general education, but VET has become a more viable choice at upper secondary level
Control	Often in the hands of specific industry who set their own standards	Centralised control with some standards granted to vocational regional authorities
Work-based	Only just being established	Now an accepted part of the VET system
Integration of work and work-based	While recognised as advantageous in some countries and sectors, also contested by some.	The preferred mode of delivering VET in many countries
Integration	Not much in evidence; piecemeal approaches	Increasingly integrated, with VET being put in place
Recognition and validation of learning acquired outside of formal education system	Not much in evidence	An integral part of the VET system in many countries

Kaynak: *Changing nature and role of VET*

Diğer ilgili algılar:

- Portekiz eğitim ve öğretim sisteminde, Yükseköğretim kurumları (HEI) yüksek düzeyde özerkliğe sahiptir.
- Eğitim sisteminin esnekliğinin önemi hakkında küresel bir algı ve okul modelinin aşırı ağırlığına bir alternatif var.

Muhtemelen diğer Avrupa bölgeleri ve ülkeleri için de yaygın olan, dikkat edilmesi gereken bazı açık kurallar veya yönergeler vardır. Şöyle açıklanabilir:

- Demografik gelişmeler, yaşam boyu öğrenmeye yönelik olarak sistemlerin yeniden yönlendirilmesini gerektirecek ve başlangıç ile devam eden Mesleki Eğitim ve Öğretim arasındaki farkları potansiyel olarak daha fazla bulanıklaştıracaktır. Sistemlerin yeniden yapılandırılması, mesleki eğitim programlarının ve niteliklerinin içeriğinin ve profilinin yeniden incelenmesini de gerektirebilir; örneğin, genel ve enine beceri ve yeterliliklere daha fazla alan vererek.
- Çıraklık tipi eğitim, mesleki eğitimin geleceği için giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Çıraklık (ve genel olarak İşe Dayalı Öğrenme) eğitimi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına bağlamak için etkili bir araç olarak görülmektedir. Bu öğrenme formatı ayrıca, teorik bilginin somut durumlara uygulandığı işgücü piyasası ile ilgili yeterliliklerin



geliştirilmesi için de gerekli görülmektedir. İş temelli öğrenmenin yükseköğretimde kullanımını artırmak, bu yaklaşımın daha da güçlendirilmesini sağlayabilir.

- Endüstri/işverenlerin mesleki eğitime katılımını artırma çabalarını yoğunlaştırın; böylece öğrenciler en son teknolojilere erişebilirler (örneğin, meslek okullarında genellikle maliyetleri nedeniyle bulunmayanlara).
- Ortaöğretim sonrası ve yüksek öğretim seviyelerinde mesleki eğitim ve öğretim sistemi daha geniş bir alana yayılmaktadır ve bu durum lise mesleki eğitim adaylarının daha yüksek seviyelerde (mesleki eğitim akışı içinde veya dışında) eğitime devam etmelerini mümkün kılmaktadır.
- Kısmen, yeterlilik odaklı sistemlere olan kaymanın bir yansıması olarak, endüstri ile mesleki eğitim sistemi arasındaki diyalogun yetkinliklerin ve müfredatın belirlenmesinde yeniden yapılandırıldığını gözlemliyoruz. Bu bazen işverenlerin mesleki eğitim içeriği konusunda daha fazla söz almalarına da yansımaktadır.

Yeterlilik çerçevelerinin son on yılda uygulamaya konulması, mesleki eğitim dahil olmak üzere yüksek seviyelerde mesleki eğitimin görünürlüğünü arttırmıştır (AYÇ 5-8 seviyeleri).

5. Hükümetler ve diğer paydaşların katılımı

5.1 Politika yapımcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü

- Yerel şirketler ile eğitim kurumları ve devletin yetkili eğitim organizmaları arasındaki ilişkiyi güçlendirmek gerektiği kabul edilmektedir.
- Eğitim sisteminin esnekliği hakkında küresel bir algı ve okul modelinin aşırı ağırlığı ile bir alternatif var.
- Çevrimiçi eğitim kaynaklarının ve uzaktan eğitimin mobilizasyonu lehine, aynı zamanda ağır açık çevrimiçi derslerin (MOOC) varlığı ile binom eğitim merkezinin zararına, öğrenme alanlarını ve türlerini çeşitlendirme arzusu var. e-learning, ERASMUS + programı, sanatsal konutlar vb.
- İyi sonuçlar veren Mesleki Eğitim Okullarının stratejileri, entegre bir yaklaşıma, iç ve dış kaynakların harekete geçirilmesine ve kullanılmasına, öğrenciler, okullar ve aileler arasında yakın bir derecede ilişki oluşturma konusunda sürekli çaba ve kişisel gelişimi ve okula gitme zevkini destekleyen sosyo-duygusal becerilerin geliştirilmesi gerekmektedir.

5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü

- Yerel ve bölgesel paydaşlar, mesleki eğilimlerin ve ihtiyaçların belirlenmesi için çok önemlidir.
- Sosyal ve mesleki değişimler karşısında, eğitimde mesleğin ilerleyişine ilişkin belirsizlik ve beklenti boyutunu tanımlamak, aynı zamanda eğitimi her stajyerin yaşamının öncelikli konularıyla ilişkilendirmek önemlidir.



6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular

6.1 Güçlü Yanlar

- Mutfak sanatları/mutfak meslekleri alanında, gerçek ihtiyaçlara cevap veren ve bu özel eğitime sahip teknisyenlerin oluşumuna iyi uyarlanmış olarak kabul edilebilecek hali hazırda iyi bir eğitim sistemi mevcuttur.(ANQEP tarafından onaylanmıştır);
- Odak Gruplarına katılanlar, şefin mesleği için nitelikler sunan mesleki eğitim ve öğretim programlarının varlığını kabul eder (orta ve yüksek eğitim için% 52 ve orta öğretim için% 43).
- Mutfak sanatlarında profesyonellerin yüksek istihdam edilebilirlik oranları ve eğitimlerinde yüksek pratik unsurlar.

6.2 Zayıf Yanlar

- Portekiz, tüm ortaöğretim okullarında veya özel eğitim merkezlerinde/okullarında yeni eğitim kurslarının açılması veya öğrencilerin genel olarak azalması nedeniyle,her tür eğitim kuruluşunda önemli miktarda stajyer ve öğrenci kaybıyla karşı karşıyadır;
- Bazı eğitim kuruluşları, bu çerçevede (mutfak sanatları) yeni yerel eğitim tekliflerinin oluşturulmasını zorunlu görmemektedir.

7. Karar ve sonuçların özeti

- Portekiz eğitim sistemi, okul öncesi, temel ve ortaöğretim okullarının pedagojik düzeyde bir miktar özerkliğe sahip olmasına rağmen, organizasyon ve finansman açısından çok merkezidir.
- Daha büyük eğitim içerikleri yerine, daha fazla sayıda eğitim deneyimine sahip olmanın önemi kabul edilmektedir.
- Daha sonra farklı bir teklifi temsil edebilecek endojen kaynaklara dayalı eğitim yollarına ve faaliyetlerine yatırım yapılmalıdır.
- Bu endojen ürünlerin kökeni,iyileştirilmesi ve dönüşümü hakkında daha geniş ve derin bir bilgi sahibi olun.
- Tutku, tutum, özgüven, ilerleme duygusu ve ortak sorumluluk gibi değerlerin önemi hususunda kursiyerlerin ilgisi ve katılımı önemlidir.
- Bu,aynı zamanda, farklı eğitim aktörleri / rolleri arasındaki net ayırım ile ilgilidir: eğitimciler, kolaylaştırıcılar ve sunum yapanlar / animatörler.
- Mutfak sanatlarında mesleki eğitim koşulları ile sektördeki şirketlerin ihtiyaç duydukları beceriler arasındaki boşluk ile ilgili olarak, Odak Grup katılımcılarının% 42'si, özellikle belirli becerilerle (% 54) eksiklikler olduğunu (% 38)i ise mesleki bir endişenin söz konusu olduğunu düşünmektedir.

Kaynaklar:

- ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (<http://www.angep.gov.pt/default.aspx>)
- Catálogo Nacional de Qualificações. <http://www.catalogo.angep.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



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Formu

TÜRKİYE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





İÇERİK:

ÖZET	3
1. Projeye Genel Bakış.....	3
2. Raporun amaçları	3
3. Analiz metodolojisi ve veri toplama araçları	4
4. Çalışmanın olası kısıtlamaları	5
5. Raporun amacı ve sonuçlarının kullanımı	5
6. Sorumlu Ortaklar	6
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	7
1. Giriş	14
1.1 Ulusal Mesleki Eğitim Sistemi Hakkında Bazı Bilgiler.....	14
2. Bir şef/aşçı başı için beceri yeterlilikleri	15
2.1 Eğitim Sistemi	16
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	21
2.3 Sonuçlar: Belirli becerilerin ya da tüm iş rollerinin eğitimine odaklanmak	22
3. Mutfak Sanatları alanındaki meslekler	23
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	23
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	30
3.3 Yeni meslekler eklemek	31
4. İş Odaklı Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	32
5. Karar alıcıların ve diğer paydaşların katılımı	35
5.1 Politika yapımcıların ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	35
5.2 Sosyal ortak ve paydaşların rolü :	36
6. Ülke uzmanları tarafından ortaya konulan kilit konular	36
6.1 Güçlü yanlar.....	36
6.2 Zayıf yanlar	36
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	37
Kaynaklar:	38
.....	39
.....	39



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	39
1. Giriş	46
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	46
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	47
2.1 Eğitim Sistemi	47
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	49
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek veya tüm iş rollerinin eğitmek	50
3. Mutfak sanatlarında meslekler	51
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	51
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatları eğilimleri	51
3.3 Yeni meslekler eklemek	53
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	54
4.1 İkili mesleki eğitimin öne çıkan rolü	54
4.2 İkili eğitimin zorlukları	54
4.2.1 İhtiyaç	54
4.2.2 Katılım	55
4.2.3 Önceliklerin belirlenmesi	55
4.2.4 Temel yeterlilikler	55
4.2.5 İkili mesleki eğitimde mükemmellik	55
4.2.6 E-egitim ve esnek yöntemler	55
4.2.7 İkili mesleki eğitimin çevikliği	55
4.2.8 İkili mesleki eğitim ve Kobiler	55
4.2.9 Uzmanlaşmış öğretmenler	56
4.2.10 Sürekli eğitim ve kariyer planı	56
4.2.11 Öğrenciler	56
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı	56
5.1 Politika yapıcılarının ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	56
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	57
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	58
6.1 Güçlü Yönler	58



6.2 Zayıf Yönler	58
7. Sonuç ve uzlaşıların özeti	59
Kaynaklar :	59
.....	60
Mesleki Eğitim İhtiyaç Değerlendirme Raporu	60
1. Giriş	66
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	66
Mesleki Eğitim Örgütlenmesi	66
İlk Mesleki Eğitim	67
Çıraklık	67
Yaşam boyu öğrenme programları	67
Mesleki gelişim sözleşmeleri	67
Profesyonel geçiş projesi.....	67
Beceri geliştirici şirket planları	67
Kişisel eğitim hesabı	68
Bölge tarafından finanse edilen kurslar.....	68
Yerel iş merkezleri tarafından finanse edilen kurslar	68
1.2 Anahtar mesleki niteliklerin yapısı	68
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri yeterlilikleri	69
2.1 Eğitim sistemi	69
2.1.1. Mevcut diploma ve sertifikalar	69
2.1.2. Eğitim sistemi.....	71
2.1.2.1. İlk mesleki eğitim	71
2.1.2.2. Yaşam boyu mesleki eğitim	71
2.2 İşverenlere göre yeterlilik ve eğitim ihtiyaçları	72
2.2.1 İhtiyaçların dikkate alınması.....	72
2.2.2 İşe alım zorluğu	72
2.2.3 Kilit yumuşak beceriler.....	73
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek.....	74
3. Mutfak sanatlarında meslekler.....	75
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	75
3.1.1. Bazı iş profillerini bulmakta yaşanan zorluklar	76
3.1.2. İş profillerine göre istihdam.....	76



3.1.3. Çeşitli iş profilleri için işe alım.....	76
3.2 Ulusal düzeyde mutfak sanatlarında eğilimler	77
3.3 Yeni meslekler eklemek	78
4. İş temelli yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme zorlukları.....	78
4.1 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 5.....	78
4.2 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 6.....	78
4.3 Yüksek öğretim- Avrupa yeterlilik çerçevesi, Seviye 7.....	79
5. Hükümetlerin ve diğer paydaş grupların katılımı.....	79
5.1 Politika Yapıcılar ve Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.1.1 Politika Yapıcıların rolü	79
5.1.2 Mesleki Eğitim Kurumlarının rolü	79
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	80
5.2.1 Yeterliliklerin hazırlanmasındaki rolü.....	80
5.2.2 Sertifikalandırma sürecinin rolü	80
5.3 Devam eden reform	81
5.3.1 İlk mesleki eğitim ve öğretimin reformu	81
5.3.2 Yaşam boyu öğrenme reformu	81
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar.....	81
6.1 Güçlü Yanlar	81
6.2 Zayıf Yanlar.....	82
7. Sonuç ve kararların özeti	82
Kaynaklar:	83
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu.....	84
1. Giriş.....	91
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi üzerine bazı bilgiler	91
2. Bir Şef/Aşçı Başı için beceri gereksinimleri	92
2.1 Eğitim sistemi	92
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	97
2.3 Sonuçlar: Belirli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek	99
3. Mutfak Sanatlarında Meslekler	100
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	100
3.2 Ulusal ölçekte mutfak sanatlarındaki eğilimler	102



3.3 Yeni meslekler eklemek	102
4. ii temelli yüksek öğretim ve hayat boyu öğrenmede karşılaşılan zorluklar	103
5. Hükümet ve diğer paydaş grupların katılımı.....	104
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	104
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	105
6. Ülke uzmanlarına göre kilit unsurlar	105
6.1 Güçlü yanlar.....	105
6.2 Zayıf yanlar	105
7. Sonuç ve kararların özeti	106
Kaynaklar:	106
Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Raporu	107
1. Giriş	109
1.1 Ulusal mesleki eğitim sistemi hakkında bazı bilgiler	109
2. Bir Aşçı/Şef için beceri gereksinimleri.....	112
2.1 Eğitim Sistemi	112
2.2 İşverenlere göre eğitim ve yeterlilik ihtiyaçları	113
2.3 Sonuçlar: Belli becerileri eğitmek ya da tüm iş rollerini eğitmek.....	114
3. Mutfak sanatlarında meslekler	114
3.1 Mutfak sanatlarında meslekler ve meslek standartları	114
3.2 Ulusal seviyede mutfak sanatlarındaki eğilimler.....	116
3.3 Yeni meslekler eklemek	117
4. İş temelli Yüksek Öğrenim ve Hayat Boyu Öğrenmede karşılaşılan zorluklar	117
5. Hükümetler ve diğer paydaşların katılımı.....	119
5.1 Politika yapıcılar ve mesleki eğitim kurumlarının rolü	119
5.2 Sosyal ortaklar ve diğer paydaşların rolü	119
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	120
6.1 Güçlü Yanlar	120
6.2 Zayıf Yanlar	120
7. Karar ve sonuçların özeti	120
Kaynaklar:	120



Mesleki Eğitimde İhtiyaç Değerlendirme Formu	122
1. GİRİŞ.....	124
1.1 VET ulusal sistemi ile ilgili birkaç söz	124
2. Yönetici/Aşçı/ Şef tarafından beceri gereksinimleri	125
2.1 Eğitim Teklifi.....	125
2.2 İşverenlere göre yeterlik ve eğitim ihtiyacı	127
2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek ya da tüm mesleki rolleri eğitmek	130
3. Mutfak Sanatları Meslekleri	130
3.1 Mutfak Sanatları Meslekleri ve Mesleki Standartlar	130
3.2 Ulusal mutfaklarda mutfak sanatlarındaki eğilimler	130
3.3 Yeni meslekler eklemek	131
4. İş Temelli Yüksek Öğrenim ve HBÖ'nün karşılaştığı zorluklar.....	132
4.1. İkili mesleki eğitimin olağanüstü önemli rolü	132
4.2. İkili mesleki eğitimin zorlukları	132
4.2.1. Zorunluluk	132
4.2.2. Katılım	133
4.2.3. Önceliklerin Belirlenmesi	133
4.2.4. Temel Yeterlilikler.....	133
4.2.5. İkili Mesleki eğitimde mükemmellik.....	133
4.2.6. İnternet üzerinden eğitim ve esnek metotlar and flexible methodologies	133
4.2.7. İkili mesleki eğitimin aktifliği	133
4.2.8. İkili Mesleki Eğitim ve KOBİ'ler	134
4.2.9. Uzmanlaşmış Öğretmenler.....	134
4.2.10. Sürekli Eğitim ve Kariyer Planlaması	134
4.2.11. Öğrenciler.....	134
5. Hükümetlerin ve diğer paydaşların katılımı.....	134
5.1 Mesleki eğitim kuruluşlarının ve kanun koyucuların rolü	134
5.2 Partner işletmeler ve diğer paydaşların rolü	135
6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular	135
6.1 Güçlü yönler	135
6.2 Zayıf Yönler	135
7. Bulguların ve Sonuçların Özeti	136
Kaynaklar:	137



1. GİRİŞ

1.1 VET ulusal sistemi ile ilgili birkaç söz

Ulusal olarak, mesleki eğitim ve öğretim yönetimindeki ana aktörler, meslek yüksek okullarından sorumlu olan Milli Eğitim Bakanlığı'dır (MEB) (lise sonrası Mesleki Eğitim ve Öğretim Yükseköğretim Kurulu bünyesindedir); Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB); Kalkınma Bakanlığı; ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. MEB, MEÖ yönetiminin yedi işlevinden altısında yer almaktadır.

Türkiye'de, resmi ISCED 3 mesleki eğitim ve öğretim, 62 alandaki 4 yıllık programlar ve MEÖ okul ve kurumlarındaki 226 şubede verilmektedir. Mesleki Eğitim Konseyi (MEK) 31 alanda / 152 şubede çıraklık programları sunmaktadır. Bir dizi özel kurum da yetişkinlere resmi olmayan ücretli sosyal, kültürel ve mesleki eğitim vermektedir. Onuncu Kalkınma Planı (2014-18), Temel ve Mesleki Beceri Geliştirme Programında, Mesleki Eğitim gelişimi için planlar içermektedir. Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin vizyonu, MEB tarafından diğer bakanlıklar ve sosyal ortaklarla işbirliği içinde hazırlanan ve ilgili taraflarla işbirliği içinde uygulanacak, izlenecek ve değerlendirilecek olan Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014 - 2018'de yer almaktadır. MEB'in koordinasyonu. Mesleki Eğitim Stratejisi, 2014-2018 (Yaşam boyu öğrenmeye katılımı 2018'de% 8'e ve 2023'te% 15'e kadar arttırmayı taahhüt eden ve 2023'te% 15'e kadar olan) ve Ulusal İstihdam Stratejisi tarafından tamamlanan Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi ile tamamlanmaktadır.

Hükümetin 2023 Vizyonu, Onuncu Kalkınma Planı 2014-18 ve Orta Vadeli Plan 2013-15'te MEÖ ve yaşam boyu öğrenme hedefleri ve yol haritaları çerçevesinde yasal veya normatif odaklı mekanizmalar mevcuttur. Bu çerçeve, Kalkınma Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve iş temsil eden STK'ların 2014-18 Mesleki ve Teknik Eğitim Stratejisi ve Eylem Planı'nı içerir. Esneklik, şeffaflık, yenilikçilik ve paydaşların katılımı yoluyla Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin geliştirilmesine odaklanır, böylece bireylerin ihtiyaçlarını işgücü piyasası ihtiyaçlarına bağlayarak ekonomik ve sosyal kalkınmayı destekler. Strateji, mesleki rehberlik ve daha güçlü bir yeterlilikler sistemi olan mezunlar için kapasiteyi artırarak ve istihdam sonuçlarını artırarak Mesleki Eğitim ve Öğretime erişimin altını çizer. Ayrıca, verimli yönetim ve kalite güvencesi ile okullar ve kurumlar için daha iyi finansman sistemlerine odaklanmaktadır. Uygulama, MEB'in Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'nün sorumluluğundadır.

MESLEKİ NİTELİKLER YETKİSİ 2006 yılında, aşağıdaki işlevler ve otoriteler doğrultusunda kuruldu:

- Ulusal mesleki standartlar temelinde, ulusal mesleki yeterlilikler sistemi ilkelerini hazırlamak.
- Meslek standartlarını hazırlamak, meslek standartlarını hazırlayacak kuruluşları belirlemek.
- Türkiye'de çalışan yabancıların sahip oldukları mesleki yeterlilik sertifikalarını onaylamak.



Türkiye'de dinamik bir yapıya sahip mesleki eğitim ve öğretimi daha da iyileştirmek için yeni önemli projelerden bazıları şunlardır:

- İhtisas Mesleki İstihdam Merkezleri - UMEM (Ulusal) (2010-2015) (51 Milyon €)
- Mesleki Eğitimin Kalitesinin Artırılması Operasyonu- (Avrupa Birliği) (2011-2015) (33 Milyon €)
- Kızların Okullaşma Hızının Artırılması-1/2 (Avrupa Birliği) (2013-2015) (16 Milyon €)
- Yaşam Boyu Öğrenmeyi Geliştirme Projesi (Avrupa Birliği) (2009-2011) (15 Milyon €)
- Fırsatların Artırılması ve Teknolojilerin Geliştirilmesi Hareketi - FATİH (Ulusal) (2010-2013)

Dinamik bir yapıya sahip mesleki eğitim ve öğretimi daha da geliştirmek için

Protokol 23 Haziran 2010 tarihinde genç neslimizin istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla yeterliliklerini artırmak üzere hazırlanan "İstihdam Mesleki Eğitim Merkezleri - UMEM" başlıklı proje için imzalanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu 5 yıllık projenin bütçesi yaklaşık 80 Milyon dolardır.

UMEM Projesinin Amaçları:

- 81 ilden seçilen 140 ortaöğretim teknik ve meslek okulunun teknolojik altyapısını güçlendirmek,
- Yukarıda belirtilen okullardaki öğretmenlere hizmet içi eğitim vermek, illerde nitelikli iş gücü talebini belirlemek, yaklaşık 1 milyon kişiye işyerinde eğitim ve istihdam sağlamak.

2. Yönetici/Aşçı/ Şef tarafından beceri gereksinimleri

2.1 Eğitim Teklifi

Türk Milli Eğitim Sisteminin iki ana bölümü vardır:

(1) Örgün Eğitim: (örgün okullarda verilen düzenli eğitim)

- ✓ Okul öncesi eğitim
- ✓ İlköğretim
- ✓ Orta öğretim
- ✓ Yüksek öğretim

(2) Yaygın Eğitim: (örgün eğitime ek olarak veya bu eğitimler dışında yapılan tüm eğitim ve öğretim etkinlikleri)

- ✓ Halk eğitimi
- ✓ Çıraklık eğitimi
- ✓ Uzaktan eğitim
- ✓ STK'lar tarafından verilen sertifika eğitimleri
- ✓ İSKUR ve belediyelerin mesleki eğitim ve öğretimi gibi diğer kurum / kuruluşlar tarafından verilen eğitimler tüm dünyada önemli bir statüye sahiptir. Mesleki eğitim ve bilgi, beceri ve yetkinliklere dayalı eğitim giderek önem kazanmaktadır.

Mesleki eğitim ve öğretimle amaçlananlar;

- ✓ İşgücü piyasalarının talep ve ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilmesi,
- ✓ Okul-kurum-sektör işbirliği çerçevesinde katılımcı bir yaklaşımla yürütülmesi,
- ✓ Mezunların uluslararası alanda istihdam edilebilecek şekilde verilmesi,



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

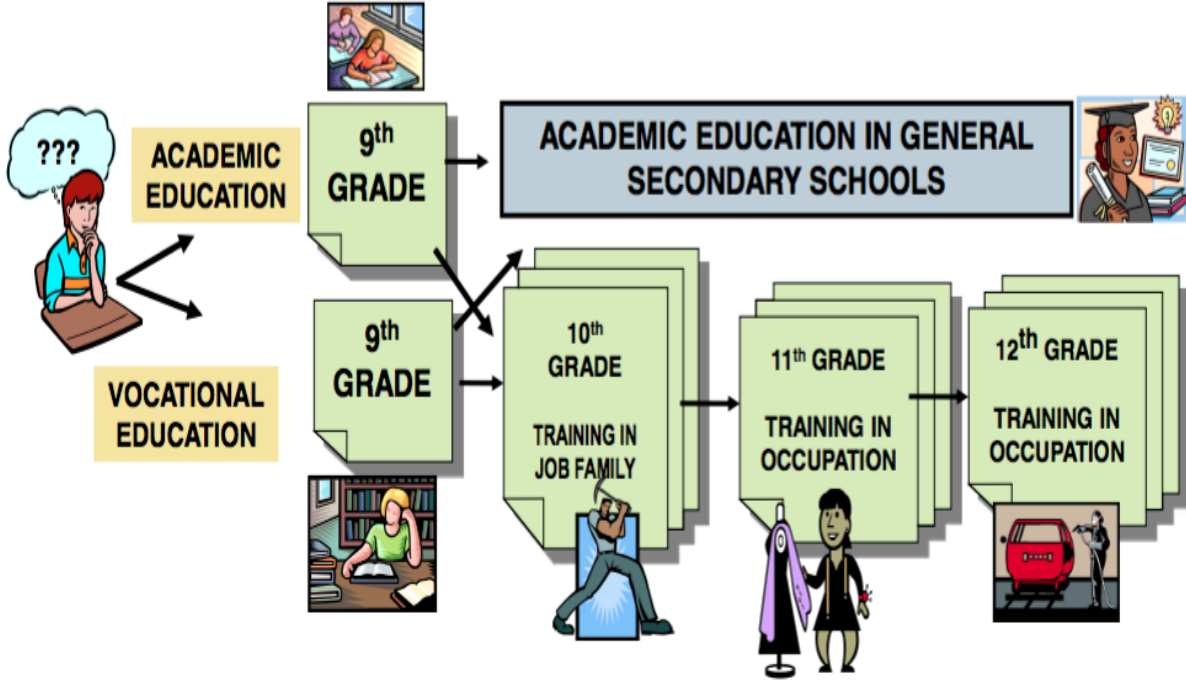


- ✓ Sürekli geliştirilmesi ve kalitesinin iyileştirilmesidir.

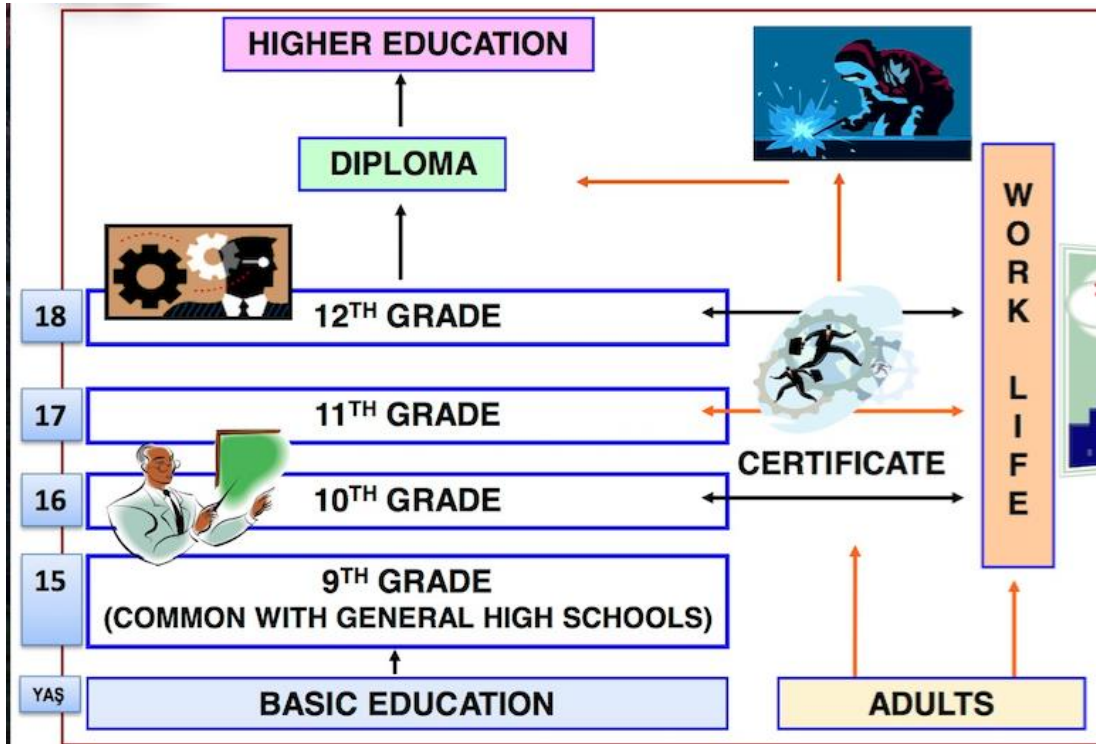
Temel olarak, meslek eğitimi dallı meslek liseleri aracılığıyla verilmektedir. Meslek liselerinde uygulamalı ve teorik dersler alan öğrenciler, okulun özelliklerine göre 10., 11. ve 12. sınıflarda staj uygulayarak reel sektör ve çalışma koşullarını deneyimleme şansına sahip olurlar.



MESLEKİ EĞİTİM ŞEMASI



MESLEKİ EĞİTİM SÜRECİ



Sertifika Programları Hakkında

Sertifika programları, bir üniversitenin lisans ve lisansüstü programları dışında, herkese açık eğitim programlarıdır. Bu programlar Üniversite Senatosu tarafından onaylanan akademik kurallara göre yönetilir ve uygulanır. Sertifika programları temel olarak katılımcıları hızla değişen bir ekonominin gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmayı hedeflemektedir.

Sertifika programı türleri arasında şunlar bulunur:

- ✓ Mesleki Programlar
- ✓ Mesleki Eğitim Programları
- ✓ Beceri Geliştirme Programları
- ✓ Kısa Süreli Kurslar

Bazı üniversiteler kalifiye işgücüne katkıda bulunacak ve her yaşta ve mesleğe sahip bir grup insana fayda sağlayacak sertifika programları düzenlemektedir. Okulların çoğu, bireylerin lise diplomasına ve / veya üniversite diplomasına sahip olmalarını gerektirir. İş piyasasında rekabet edebilmek için ekstra bir eğitime ihtiyaç duyan bireylerin yanı sıra, bazı şirketler çalışanlarını sertifika programları ile eğiterek insan kaynaklarına da yatırım yapmaktadırlar. Bu şekilde, herhangi bir diplomaya veya uzun vadeli bir taahhüte ihtiyaç duymadan, belirli bir iş için gereken bilgi ve becerilerden faydalanmak mümkün olmaktadır. Bu tür bir yatırım, şirketlerin rekabet üstünlüğü açısından büyük önem taşımaktadır. Gerekli eğitimlerle donatılmış çalışanlar, şirketleri ile daha fazla birleşmiş ve işlerinde daha üretken olmaktadır.

Dersler/Kurslar



Sertifika programlarında verilen çeşitli kurslar vardır. İhtiyacınız için özel olarak tasarlanmış bir kursu detaylı bir şekilde aramalısınız. Her okul, üniversite veya enstitü, çeşitli konularda farklı seminerler veya eğitim kursları düzenler. Örnek olabilmesi için konuların bazıları şöyledir:

- ✓ Entegre Yönetim Sistemleri
- ✓ Eğitim Örgütlerinde Yeterlilik Uzmanlığı
- ✓ İnsan Kaynaklarında Uzmanlık
- ✓ İşletmelerde Eğitim Yönetimi Konusunda Uzmanlık
- ✓ Satış ve Pazarlamada Uzmanlık

2.2 İşverenlere göre yeterlik ve eğitim ihtiyacı

Nitelikli işgücü, verimli bir ekonomi için vazgeçilmez bir bileşendir. Nitelikli işgücüne giden yol, iyi planlanmış mesleki ve teknik eğitimden geçer. Bu bağlamda, mesleki ve teknik eğitim geliştirmekte olan ekonomiler için kritik öneme sahiptir. Türkiye, kendi geliştirmekte olan sektöründe istihdam etmek için nitelikli bir işgücü eksikliği hissetmektedir. Sorunun nedeni, Türk mesleki ve teknik eğitim sisteminin hem orta hem de yüksek öğretim seviyesinde karşı karşıya kaldığı sorunlardır.

İşveren ve sektör temsilcileri tarafından öne sürülen başlıklar şöyle sıralanabilir:

- ✓ Mesleki rehberlikte zorluklar
- ✓ Eğitim programları öğretim programlarından kaynaklanan sorunlar
- ✓ Reel sektörle uyumsuzluklar
- ✓ Yetersiz altyapı ve eski teknoloji
- ✓ Öğretmen yeterliklerindeki eksiklikler
- ✓ Yasal koşullar

Öneriler

Dönüşen teknolojik ihtiyaçları karşılamak için, teknolojik gelişmelere hızlı bir şekilde adapte olabilen daha esnek bir mesleki eğitim yapısı oluşturulmalıdır.

Mesleki alanlar bölgesel ve sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmeli ve bu çerçevede gelişen teknoloji ile yeni mesleklerle ilgili çalışmalar yapılmalıdır.

Mesleki eğitimin modernizasyonu için yürütülen projeler artırılmalı ve genel bütçeden mesleki ve teknik eğitime ayrılan pay arttırılmalıdır.

Sektörel gelişmelere ayak uydurabilmek için müfredat dinamik ve sürdürülebilir olmalıdır.

İşverenlere göre, bir aşçı aşağıdaki yetki ve becerilere sahip olmalıdır.

- ✓ Pişirme teknikleri
- ✓ Yeni mutfak teknolojileri
- ✓ Gıda ve iş güvenliği
- ✓ Kültürel çeşitlilik
- ✓ Gıda ürünü ve tasarımı
- ✓ Kalite yönetimi



- ✓ Özgüven
- ✓ Çoklu görev
- ✓ Yaratıcılık
- ✓ Hedeflere ulaşmak
- ✓ Zaman yönetimi
- ✓ Takım çalışması
- ✓ Kaynak yönetimi
- ✓ Çatışma yönetimi
- ✓ Haberleşme
- ✓ İş ahlakı

Aşçı Başılık için gereken beceriler/ bilgi/yeterlilikler

Muğladaki Odak Grup Çalışmaları için değerlendirme sonuçları

Türkiye ortağı Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün (MEM) ev sahipliğinde 12, 19 ve 26 Şubat 2019 tarihlerinde Türkiye'de üç grup toplantısı yapılmıştır. Görüşmelere Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Bodrum, Marmaris ve Menteşe Mesleki Eğitim Merkezleri, Bodrum, Marmaris ve Menteşe'den üç pilot okul, Bodrum, Marmaris ve Menteşeli Esnaflar Odaları ve altı oteli temsilen toplam 83 temsilci katıldı.

Katılımcılara yönetici aşçı / şef mesleği için ne tür beceriler / bilgi / yeterliliklerin gerekli olduğu soruldu.

Anket öğretmenler, otel sahipleri, şefler, akademisyenler, direktörler, otel CEO'ları gibi farklı profillerden 50 katılımcıya uygulandı. Sonuçlar, en sık bahsedilen beceriden başlayarak en aza doğru sırayla verilmiştir. Sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Sosyal beceriler ve empati	27
Araştırma / yeni ürünler, teknolojiler, yerel ürünler ve tarifler vb	26
Yeni teknik ve teknolojileri izleme ve uygulama	26
Maliyetleme	18
Alıcılar / menüler oluşturma	18
Liderlik	17
Eğitim ve öğretme yeteneği	16
En az bir yabancı dil biliyor olması	16
İK Yönetimi	15
Takım Yönetimi	13
Mutfağın çeşitli bölümlerinde verimlilik	13



Denevim	12
Disiplin	10
Güdülenme	9
Yemek yapabilme	9
Kültür	9
Tarifler/menü/ fiyat yönetim	6
Yiyecek içecek yönetimi	5
Elestirel Düşünce	5
Düzenlemeler ve mevzuat bilgisi	4
Geleneksel yemekler oluşturma ve tasarlama	4
Diksiyon	4
Kalite Yönetimi	4
Sorumluluk	4
Risk management	3
Bar yönetimi	3
Problem çözme	3
Planlama	3

2.3 Sonuçlar: belirli becerileri eğitmek ya da tüm mesleki rolleri eğitmek

Akademisyenlere, öğrencilere, öğretmenlere, sektör temsilcilerine ve paydaşlara göre, belirli beceriler kazanmak tüm iş rollerini güçlendirmekten daha anlamlı ve işlevseldir.

Bu bakımdan, aşağıdaki beceri ve yeterlilikler edinilmelidir;

- ✓ Pişirme teknikleri
- ✓ Araştırma / yeni gıdalar, teknolojiler, yerel ürünler ve tarifler vb. /
- ✓ Kapsamlı gastronomi bilgisi
- ✓ Yemek yapma ve sağlık
- ✓ Yiyecek ürünü / tasarımı
- ✓ Geri dönüşüm ve çevre
- ✓ İnsan alışkanlıkları / değişimi
- ✓ Haberleşme
- ✓ Yönetimsel beceriler
- ✓ Kalite yönetimi
- ✓ En az bir yabancı dil konuşmak

3. Mutfak Sanatları Meslekleri

3.1 Mutfak Sanatları Meslekleri ve Mesleki Standartlar

Türkiye'deki eğitim ve belgelendirme türüne göre, aşağıdaki meslek gruplarına eğitim verilmektedir.

- ✓ Yardımcı aşçı
- ✓ Aşçı



- ✓ Pasta şefi
- ✓ Kasap
- ✓ Fırıncı
- ✓ Özel Servis uzmanı
- ✓ Şarap garsonu

3.2 Ulusal mutfaklarda mutfak sanatlarındaki eğilimler

Gastronomide yeni trend

Siyah Yemek

Siyah: Soğuk, gizemli ve hırsla ilişkili. Pazarlama iletişimde soğuk, prestijli ve sofistike bir renk olarak algılanan siyah gıda grubunda; çikolata, kahve, kakao ve enerji verici yiyeceklerle anılır.

Siyah yiyecekleri iki gruba ayırırsak; birincisi, diğer renkli sebzeler ve meyvelerden daha sağlıklı olduğu söylenen doğal siyah gıdalardır, ikincisi tamamen siyah olarak hazırlanan ve hazırlanan yiyecekleri hazırlamak için aktif kömür, bambu kömürü ve mürekkep balığı kullanılanlardır.



Sokak Yemekleri

Geleneksel lezzetlerin yenilikçi ve pratik sunumlarla sunulması. Modern ve lüks restoranların aksine, kaliteli ve tanıdık lezzetler yenilikçi dokunuşlarla sunulur.

Geleneksele Dönüş

Sürekli değişen insan alışkanlık ve beklentilerinin bir sonucu olarak, mutfak sanatlarında ve gastronomi alanında sürekli bir yenilenme söz konusudur. Son yıllarda yeni bir eğilim olarak, geleneksel yiyecek ve kültüre bir dönüş görülmektedir. Farklı teknikler içeren güncel gastronomik gelişmelere uygun menüler, sunuma önem veriyor ancak geleneksel özlerini yitirmiyor. Özellikle Osmanlı mutfağı, modern gastronomi ve farklı mutfakları birleştirerek canlandırılmaktadır. Bu sadece ticari bir faaliyet değil, aynı zamanda kültürü teşvik etme ve farkındalığı artırma çabasıdır.



3.3 Yeni meslekler eklemek

Aşçılık ya da uzmanlıklar ile ilgili yeni meslekler:

- ✓ Gastronomik danışman
- ✓ Gastronomik fotoğrafçı



- ✓ Mutfak tadımcısı
- ✓ Gastronomik tarihçi
- ✓ Detoks pişirme
- ✓ Gastronomi yazarlığı
- ✓ Moleküler aşçılık

4. İş Temelli Yüksek Öğrenim ve HBÖ'nün karşılaştığı zorluklar

4.1. İkili mesleki eğitimin olağanüstü önemli rolü

Türkiye'de ikili mesleki eğitim

Öğrencilere verilen teorik eğitim, okullardaki uygulamalı kurslarla ve iş başında eğitim, staj ve gerçek sektördeki gözlem gibi uygulamalarla deneyimlenmelidir. Teori ve pratiğin bu birleşimi onlara işlerine gerçek bir başlangıç yapmalarını sağlar: eğitimlerini tamamladıklarında, sadece gerekli teknik bilgilere sahip olmayacaklar, aynı zamanda işlerinde uygulamalı deneyime sahip olacaklardır.

İkili Mesleki Eğitim Modeli, "Mesleki Eğitim Merkezi Yönetmeliği ve 11.02.1994 tarih ve 21846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Resmi Mesleki Eğitim Merkezi Yönetmeliği" ile yasal çerçeveye getirildi. İkili Mesleki Eğitimin temel amacı, sektörler tarafından ihtiyaç duyulan ara elemanı okullarla işbirliği içinde sağlamaktır. Mesleki Eğitim Merkezi'ne başvurabilmek için öğrencinin 18 yaşın altında olması, ortaokul mezunu olması ve bir işletme ile sözleşme imzalaması gerekir.

Bu durum, meslek liselerinde uygulanan müfredatın ve sistemin gelişmesine de neden olmuştur. Türkiye'de mesleki lise seviyesi eğitim kursları ile pekiştirilmektedir. Turizm lisesinde okuyan bir öğrenci, 9. sınıftaki tüm liselerle aynı dersleri alır. 10. sınıftan sonra seçtiği şubeye göre teorik ve uygulamalı dersler alır, yaz aylarında 4 ay otellerde staj yapar.

2023 vizyonuna göre, 2018 itibarıyla yeni bir model geliştirildi ve 11 pilot okul seçildi ve çalışmalar başladı. Seçilen 11 pilot turizm lisesi, sektördeki güçlü otellerle eşleştirilmiştir. Protokol kapsamında aşağıdaki hedefler belirlenmiştir.



- ✓ 9. sınıf seviyesine yabancı dil hazırlık sınıfı eklemek
- ✓ Öğretmenlere sürekli ve nitelikli eğitim vermek
- ✓ Yaz aylarında öğrencilere 4 ay boyunca iş başında eğitim vermek.
- ✓ Beceri eğitimi sırasında öğrencilere Rusça ve İngilizce kursları vermek
- ✓ Okullardaki sınıf / mutfakların yenilenmesi ve teknolojiye uygun hale getirilmesi
- ✓ Pilot okullardan mezun olan öğrenciler için iş olanakları
- ✓ Otel personelinin okuldaki pratik derslere katılımı
- ✓ Derste kullanılacak alet ve malzemelerin / ayrıca yiyecek kaynaklarının ihtiyacını karşılamak

4.2. İkili mesleki eğitimin zorlukları

4.2.1. Zorunluluk

Müfredat ve eğitim sistemleri, gelişen teknolojiye ve gastronomik trendlere ayak uydurabilmelidir. Sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak bir mesleki eğitim ancak teorik derslerin yanı sıra sahadaki iş başında eğitim ile gerçekleştirilebilir. Okullardaki uygulamalar reel sektördeki operasyonlarla uyumlu değildir. Bu nedenle mesleki eğitimde işbirliği ve süreç tasarımı çok önemlidir.

4.2.2. Katılım

Süreç tasarımında karar verme bakanlığının fikirleri ve katılımı yeterli değildir. Bu süreçte öğretmenler, öğrenciler, sektör temsilcileri, denetçiler ve uzmanlar gibi tüm paydaşlar aktif olmalıdır.

4.2.3. Önceliklerin Belirlenmesi

Eğitim süreçleri mevcut tüm veriler ışığında ve tüm paydaşların katılımıyla değerlendirilmelidir. Sektörün ihtiyaçları, öğrencilerin kazandıkları yeterlilikler ve bu alanda elde edilen sonuçlar bir arada ele alındığında, temel yeterlilikler belirlenmelidir. Buna göre, kazanımlar işbirliği içinde gözden geçirilmelidir.

4.2.4. Temel Yeterlilikler

Temel yeterlilikler, sektörün temel beklentisine dayanarak, ulusal standartlar ve Avrupa yeterlilik çerçevesi ile uyumlu olarak tanımlanmalıdır.

4.2.5. İkili Mesleki eğitimde mükemmellik

İkili mesleki eğitim uygulanabilir ve amaca uygun tasarlanmış olmalıdır. Bu edinim ve süreç, paydaşların ortak görüşü ile gerçekleştirilmelidir. Kursları desteklemek için yüz yüze ve iş temelli uygulamalar doğru planlanmalıdır. Okulların belirli otellerle eşleştirilmesi ve bir protokol



imzalanarak sürecin tasarlanması, öğrencilerin eğitim kalitesi ve istihdam öncelikleri için faydalı olacaktır.

Farklı kurum ve kuruluşlar arasında iş birliği ve akran iletişimi sağlayarak, işsizliği azaltmak için yerel tesisleri ve kaynakları harekete geçirmek üzere il istihdam ve mesleki eğitim kurulları oluşturulmuştur. Kurullar, diğer kamu otoriteleri temsilcilerinin yanı sıra işçiler, işverenler ve ticaret kuruluşları, sanayi odaları ve diğer yerel organizasyon temsilcilerinden oluşur. Beklenen öncelikli görevler:

- ✓ Yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarını, ilgili kişilerin ihtiyaç ve sorunlarını belirlemek ve izlemek,
- ✓ İşgücü talebi alanında meslek kursları vermek ve iş kayıplarını önlemek.

4.2.6. İnternet üzerinden eğitim ve esnek metotlar and flexible methodologies

Zamane ve ekonomik şartları olmayan kişilere online eğitim verilir ve bu eğitim sonunda sertifika alınır. Bu yöntemin ne kadar verimli olduğu ya da sektörün ihtiyaçlarını karşılamak için gereksinimleri ne ölçüde karşıladığı önemli bir sorudur.

4.2.7. İkili mesleki eğitimin aktifliği

İkili mesleki eğitimin aktifliği ve sektörel uygunluğu en önemli sorunlardan biridir. İkili mesleki eğitim, sektörel beklentilerin yanı sıra gelişen ve değişen eğilimler ve alışkanlıklar doğrultusunda dinamik bir yapıda olmalıdır. Bu nedenle, ikili mesleki eğitim, anı yakalayan, gelişmeye ve değişime açık, mevcut durumu izleyen ve yenilenen bir yapıda olmalıdır.

4.2.8. İkili Mesleki Eğitim ve KOBİ'ler

Girişimcilerin sürece katkıda bulunmak ve eğitim programlarında paydaş olmak istemesine rağmen, mevcut ekonomik şartlar gerekli yeniliklere ayak uydurmayı zorlaştırmaktadır. Yaz aylarında staj için gönderilen öğrenciler devlet teşvikleri nedeniyle küçük ve orta ölçekli işletmelere fayda sağlayabilseler de, eğitimin kalitesi ve uygunluğu ile ilgili sorunlar mevcuttur.

4.2.9. Uzmanlaşmış Öğretmenler

İkili mesleki eğitimin kalitesi, eğitim veren profesyonel öğretmenlerin kalitesi ile doğrudan orantılıdır. Bu aynı zamanda eğitimcilerin eğitimi konusunu da gündeme getirmektedir. Müfredatın yenilenmemesi ve mevcut durumu yansıtmaması gerçeği, öğretmenlerin niteliklerinin artırılması için daha fazla çaba gerektirmektedir. Bu nedenle öğretmenler için hizmet içi etkinlikler ve iş başında eğitim uygulamaları önemlidir. Pilot turizm okullarında öğrencilere verilen eğitime ek olarak, bu ortak çalışma, öğretmenlere yabancı dil eğitimi ve iş dünyasında iş eğitimi verir. Bu eğitimin amacı, mevcut koşullara uygun olarak, kitaplardan değil, doğrudan çalışma ortamında gözlem yapan öğretmenlerin, kendini yenilemesini ve niteliklerini sorgulamasını geliştirmektir.

4.2.10. Sürekli Eğitim ve Kariyer Planlaması

Mesleki eğitimden mezun olmak bir donanım ve altyapı kazandırmasına rağmen, bunun istihdam açısından bir teminat sağladığını söylemek mümkün değildir. Ancak, mesleki eğitimde sektör işbirliğinin kalitesi bu sorunun kısmen üstesinden gelebilir. İşbirliği kapsamında iş başında eğitim ve staj yapan öğrenciler bu işletmelerde aldıkları eğitim ve uygulamada çalışma şansına sahip olacaklardır.



4.2.11. Öğrenciler

Öğrenciler, eğitimin amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmede ana aktörlerdir. Bu bakımdan öncelikle inceleme sistemlerini değerlendirmek önemlidir. Öğrencilerin meslek okullarına giriş şartları ve sınav sistemi gözden geçirilmelidir. Meslek liseleri, öğrencileri sınavsız alan okullardır. Anadolu liseleri için yeterli puanı olmayan öğrenciler, evlerine yakın meslek liselerini tercih ederler. İstemedikleri ve gitmek zorunda oldukları bir okulda okumak, motivasyon ve ilgi kaybı sorununu gündeme getirir.

5. Hükümetlerin ve diğer paydaşların katılımı

5.1 Mesleki eğitim kuruluşlarının ve kanun koyucuların rolü

Eğitim programlarının tasarım ve uygulamasında sorumluluk, Milli Eğitim Bakanlığına aittir. Tüm paydaşlar bu süreçte aktif olmalı ve programların içeriğine dokunmalıdır. Bunu yaparken, Milli Eğitim Bakanlığı'na ve ilgili kurumlara, sektör temsilcilerine, işletmelere ve diğer paydaşlara ulaşmaktan sorumludur. Sadece iş başında eğitim ve program tasarımında değil, aynı zamanda ders kitapları yazarken ve müfredat oluştururken de aynı farkındalıkla hareket etmelidir. Fiziksel altyapı, protokoller, öğretmen eğitimi ve kurumların güçlendirilmesi tamamlanmalıdır. Ülkenin kaynakları, istihdam durumu ve sektörel değişim ve gelişim dikkate alınarak sürekli bir değerlendirme ve yenilik süreci tasarlanmalıdır.

İşbirliği ve programlama, yasal zeminde de yapılmalıdır. Mesleki eğitimin başarılı olması için öğrencilerin tercih ettiği okullar oluşturulmalıdır. Gerekirse, sınavsız ve zorunlu meslek liseleri, bu mesleği yapmak isteyen öğrencilerin sahip olacağı seviyeye getirilmelidir. Bu sınav sisteminin gözden geçirilmesini gerekli kılar.

Mesleki eğitim veren kurumlar, öğretmenlerin öğrenen olduğu ve mevcut gelişmeleri takip ettiği, öğretmen yeterliliklerini artıran okullar olmalıdır. Okullar, öğrencilerin mesleki yeterlilik, kariyer planı, kişilik gelişimi ve yabancı dil açısından bir bütün olarak gelişmesini sağlayan politikalar üretmelidir. Okul temsilcileri, işletmelerle işbirliği protokollerini imzalamalı ve alandaki aşçılık uzmanlarına ev sahipliği yapmalı ve uygulamalı eğitimde onlardan faydalanmalıdır.

5.2 Partner işletmeler ve diğer paydaşların rolü

Mesleki eğitimin kalitesinde ve sürdürülebilir bir program haline getirilmesinde paydaşların önemli bir rolü vardır. Turizm birliği, STK'lar, aşçılık federasyonları ve işletmeler mesleki eğitimin her alanında yer almalı ve bunlara dahil edilmelidir. İşletmeler mezun olduklarında öğrencilerin işe alınacağı yerdir. Bu nedenle işletmelerin beklentileri programlara yön vermek zorundadır. Bu aynı zamanda işletmelere sorumluluk getirir. Öğrencilerin staj uygulamalarına kota ayırma, eğitim sürecine maddi ve manevi destek sağlama ve kurumlarla sürekli iletişim halinde olma gibi. İşletmeler bunu bir zorunluluk ya da yük olarak görmemeli, uzun vadeli planlar yaparak sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personeli eğitmeye odaklanmalıdır. Ancak, bu durum zaman zaman pratikte karşılaşılan zorluklar nedeniyle işe yaramayabilir. İşletmelerin ağır iş yükü ve finansal sorunları, verilecek desteğin niteliğini ve miktarını etkilemektedir. İşletmelerin mesleki eğitime zaman, para, ekipman ve personel tahsis etmesi ancak işletmelerin gerekli kaynaklara sahip olması durumunda mümkündür. Devlet politikaları ve teşvikler arttırılmalıdır.

6. Ülke uzmanlarına göre kilit konular



6.1 Güçlü yönler

- ✓ Genç öğretmenler yenilik ve gelişime açık
- ✓ Sektörle işbirliğini mümkün kılan mevzuat
- ✓ Eğitimci / öğretmenler için mesleki eğitim olanakları
- ✓ İnsan kaynakları yenilik ve gelişime açık
- ✓ Eğitim politikalarının belirlenmesinde paydaşların görüş ve önerilerinin dikkate alınması
- ✓ Yeni ve güncel teknolojik bilgi izleme mekanizmaları işlevsel
- ✓ Derin köklü kültürel birikim
- ✓ Güçlü ve geniş bir mutfak kültürü
- ✓ Yasal alanda sektörel işbirlikleri yapılması ve bakanlığın izlemesi
- ✓ Mesleki eğitime ayrılan bütçenin artırılması ve proje sayısının artırılması

6.2 Zayıf Yönler

- ✓ Mesleki eğitimde yetersiz öğretmen eğitimi politikaları
- ✓ Sınıf başına düşen öğrenci sayısı ve ikili eğitim sorunları
- ✓ Belgelendirme sistemleri eğitim hedeflerine uymuyor ve mesleki alanlara uygun bir belgelendirme sistemi bulunmuyor.
- ✓ Kişisel eğitim ve mesleki rehberlik hizmetlerinin eksikliği
- ✓ Meslek liselerine giriş sistemi işlevsel ve amaç için uygun değildir.
- ✓ Sosyal ortakların ve paydaşların süreçteki etkisizliği
- ✓ Okullarda uygulamalı derslerin ve fiziksel koşulların eksikliği
- ✓ Mesleki Eğitim bölgesel ve kurumlar arası standart bir programa sahip değildir
- ✓ Mevcut gastronomik ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmak için yetersiz kaynaklar ve müfredat çalışmaları
- ✓ İşverenlerin ekonomik zorluklar nedeniyle mesleki eğitim süreçlerine katılamaması
- ✓ Düşük kalite ve düşük mutfak teklifiyle çok sayıda işletme.
- ✓ Kamu idarelerinin gerekliliklerini yerine getirmek için gereken nitelikler açısından öğretmen bulmada zorluklar



7. Bulguların ve Sonuçların Özeti

Ulusal Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi 2014–18 ulusal stratejik çerçeveyi tamamlar. Farkındalık yaratarak, tedarik ve erişimi artırarak, rehberlik ve danışmanlık geliştirerek ve izleme ve değerlendirme için sistemler geliştirerek ve önceki öğrenmeleri tanıyarak daha fazla yetişkinin yaşam boyu öğrenmeye girmesini amaçlar.

Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantıları Güçlendirmeye Yönelik 2010 Eylem Planı niteliklere, mesleki standartlara dayalı müfredat, rehberlik ve danışmanlık ve MEÖ kurumlarının akreditasyonuna odaklanmaktadır. Aynı zamanda kamu ve özel paydaşlar arasındaki bağları güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bütün taraflar, Mesleki Yeterlilik Kurumu desteği ile ÇSGB tarafından koordine edilen eylem planının tasarımında yer almıştır. Temel ve Mesleki Beceri Geliştirme Programı 2014–18, bilgi işlem teknolojileri, dil gelişimi, iletişim ve iş arama gibi beceriler geliştirmeyi ve eğitim ile iş arasındaki bağlantıları güçlendirmeyi amaçlamaktadır. 2012 kanunu, Organize Sanayi Bölgeleri'nin özel Mesleki Eğitim Lisesi orta öğretim okulları kurmasına izin verirken, ÇSGB tarafından kurumlar, sosyal ortaklar ve toplulukların yardımıyla tasarlanan bir program, beceri arz ve talep arasındaki boşluğu kapatmayı amaçlamaktadır. Mart 2016'da yapılan yeni düzenlemeyle, Organize Sanayi Bölgeleri dışında, özel sektörün uygun olduğu durumlarda özel meslek liseleri kurmalarına hak tanınmıştır. Bu okullar genellikle 'tematik Mesleki Eğitim okulları' olarak adlandırılırlar.

2023 vizyon belgesine paralel olarak, sektör ve okullar arasındaki güçlü bağlantılar, paydaşların ve kurumun birlikte çalışabilmesi ve mesleki eğitimi planlaması için önemli bir fırsattır. Bu amaçla, meslek standartlarının yeniden belirlenmesi, öğrencilerin edinmesi gereken temel beceriler, iş başında eğitim uygulamaları ve müfredat kapsamı önemli bir faktör olacaktır.

Kaynaklar:

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)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



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

CULINART: Mutfak Sanatlarında Ortak Mesleki Eğitim Yeterliliği ve Sürekli Eğitim için Pilot Yollar Tasarlama Projesi Avrupa Birliği Erasmus + programı ile ortaklaşa finanse edilmektedir.

Avrupa Komisyonunun bu yayının üretimini desteklemesi, yalnızca yazarların görüşlerini yansıtan içeriklerin bir onayını teşkil etmemektedir ve Komisyon, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde