

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Zarządzanie pracą w kuchni

Skrót nazwy

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

5

Krótką charakterystyka kwalifikacji, obejmująca informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji*

Kwalifikacja skierowana jest do osób zajmujących się organizowaniem i nadzorowaniem pracy podległego personelu, a mianowicie kucharzy i pomocników w różnych zakładach gastronomicznych. Osoba posiadająca kwalifikację ponosi odpowiedzialność za jakość i ilość wyprodukowanych potraw. W szczególności organizuje pracę zespołu w kuchni tj. planuje pracę zespołu w określonej perspektywie czasowej, określa cele i zadania, wskazuje i uzasadnia sposób realizacji poszczególnych zadań, wspiera pracowników w ich wykonaniu. Na bieżąco monitoruje i ewaluuje pracę zespołu, współpracuje z właścicielem lub bezpośrednim przełożonym. Ponadto odpowiada za kontakty z potencjalnymi klientami, kontrahentami. Rozwiązuje sytuacje sporne, stosuje skuteczne metody w kontaktach z trudnym klientem. Czuwa też nad prawidłowym przebiegiem procesów technologicznych, jakie mają miejsce w kuchni, a także odpowiada za jakość surowców, półproduktów i wyrobów gotowych. Może również prowadzić instruktaz techniczno-technologiczny w zakresie metod i technik kulinarnych oraz przygotowuje personel do korzystania z nowoczesnego sprzętu technicznego stosowanego w produkcji potraw. Koszt uzyskania kwalifikacji szacuje się na około 1000 złotych.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]*

200

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Kwalifikacja adresowana jest do osób, które chcą rozwijać oraz podwyższać swoje umiejętności i kompetencje w zakresie organizowania pracy zespołu w kuchni, komunikowania się z klientem

w tym również rozwiązywania i przeciwdziałania konfliktom oraz organizowania szkoleń wewnętrznych, instruktażowych w kuchni. Kwalifikacja kierowana jest również do osób, które chcą otworzyć własną działalność gospodarczą i chciałyby zapoznać się z tajnikami wchodzącymi w zakres zarządzania pracą w kuchni. Ponadto kwalifikacja skierowana jest również do osób, które nabyły kwalifikacje w zawodzie kucharz - kwalifikacja Sporządzanie potraw i napojów oraz w zawodzie -Technik żywienia i usług gastronomicznych - kwalifikacja Organizacja żywienia i usług gastronomicznych; kucharz - kwalifikacja Sporządzanie potraw i napojów oraz w zawodzie -Technik żywienia i usług gastronomicznych - kwalifikacja Organizacja żywienia i usług gastronomicznych w celu zaktualizowania posiadanych jak również nabycia nowych umiejętności praktycznych. Lub osób, które potwierdziły kwalifikację rynkową: Kreowanie smaków, dekorowanie potraw. Ponadto kwalifikacja skierowana jest do osób, które co najmniej 5 lat pracują w branży gastronomicznej lub w ostatnich 2 latach pracowały na stanowisku szefa kuchni i chciałyby potwierdzić kwalifikację.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Możliwe jest przygotowanie do uzyskania kwalifikacji w ramach obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego (branżowa szkoła I stopnia, technikum, szkoła policealna) [Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

Wskazanie zawodów szkolnictwa zawodowego, z którymi związana jest kwalifikacja

- BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT) - Kelner (513101) od 1 września 2019r.
- BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT) - Kucharz (512001) od 1 września 2019r.
- BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT) - Technik żywienia i usług gastronomicznych (343404) od 1 września 2019r.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Lista

- Kucharz (512001)
- Kucharz (512001) od 1 września 2019r.

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji*

Osoba ubiegająca się o kwalifikację: - powinna legitymować się minimum wykształceniem średnim związanym z branżą gastronomiczną, - może legitymować się świadectwem ukończenia oraz potwierdzenia kwalifikacyjnego kursu zawodowego w kwalifikacji Sporządzanie potraw i napojów, - może legitymować się świadectwem ukończenia potwierdzenia kwalifikacyjnego kursu zawodowego w kwalifikacji Organizacja żywienia i usług gastronomicznych, - może legitymować się świadectwem nabycia kwalifikacji rynkowej Kreowanie smaków, dekorowanie potraw oraz przygotowanie do bezpiecznego i racjonalnego postępowania w kuchni. lub inną formą, jednak wówczas dodatkowo osoba taka powinna posiadać: 1. zaświadczenie o ukończeniu branżowych kursów kwalifikacyjnych dostępnych na rynku np. z zakresu umiejętności gastronomicznych - kucharskich, również w zakresie umiejętności kelnerskich, barmańskich, itp., 2. lub/i świadectwo pracy w zakresie doświadczenia zawodowego w branży gastronomicznej, 3. lub/i rekomendacje

od pracodawcy w zakresie wykonywanych zadań zawodowych w zakresie pracy w zespole, kierowania niewielkim zespołem, 4. lub/i co najmniej 5-letnie doświadczenie w branży gastronomicznej na stanowisku kierowniczym. Wypełnienie tzw. „innej formy” to łącznie spełnienie co najmniej trzech powyżej wymienionych warunków.

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

W ostatnich latach dużo prac i wysiłku włożono w opracowanie i zatwierdzenie (w formie ustawy) Polskiej Ramy Kwalifikacji i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Rynek HORECA to bardzo atrakcyjny i popularny sektor jednak wymaga coraz większych i różnorodnych kompetencji i kwalifikacji. Globalny rynek pracy, nie rozwija się zupełnie bezproblemowo. Spośród wielu czynników i uwarunkowań, które są definiowane jako słabe strony czy zagrożenia, eksperci uczestniczący w badaniach wskazywali najczęściej na zbyt małe powiązanie między potrzebami kompetencyjnymi kadr zatrudnionych w przedsiębiorstwach a kwalifikacjami absolwentów szkół, uczelni czy firm szkoleniowych. Konieczność dopasowania różnych kompetencji do potrzeb praktyki rynku pracy stała się powodem utworzenia w Polsce i krajach Unii Europejskiej ram kwalifikacji oraz powołania rad sektorowych. Pierwsze posiedzenie Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Turystyce odbyło się 2 lutego 2017. Czyli prace nad opracowaniem opisów kwalifikacji praktycznie nałożyły się w czasie z rozpoczęciem działań Sektorowej rady ds. Kompetencji w Turystyce. Bardzo podobne wnioski uzyskano w ramach identyfikacji niezbędnych czynników odpowiadających za taki stan rzeczy na rynku pracy. Założeniem opracowywanej kwalifikacji było lepsze dostosowanie kompetencji pracowników do aktualnych potrzeb przedsiębiorców z branży hotelarstwo i gastronomia. Wyniki badań przeprowadzonych w projekcie oraz wyniki badań przeprowadzonych w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego w 2015 wskazały potrzebę wprowadzenia zmian w obszarze rynku pracy w zakresie kompetencji kadr. Według badań (BKL 2015) 75% przedsiębiorstw deklaruowało problem ze znalezieniem kandydatów do pracy odpowiadających im potrzebom, 30% pracodawców nie inwestuje w rozwój pracowników, twierdząc, iż na rynku brak ofert szkoleniowych odpowiadających ich oczekiwaniom. Ponadto (BKL 2015) badanie wskazało, że powodem braku zainteresowania pracodawców inwestowaniem w rozwój zawodowy pracowników były następujące elementy: brak na rynku ofert szkoleniowych możliwości ich porównania i dokonania właściwego wyboru (ustalenie jaka wiedza i jakie umiejętności nabędą uczestnicy szkolenia); brak jakichkolwiek gwarancji uzyskania przez uczestników szkolenia kompetencji przedstawionych w ofercie. Problem dotyczy też braku lub niewłaściwej weryfikacji wiedzy i umiejętności przekazanych w trakcie szkolenia oraz braku weryfikacji nabytych umiejętności przez podmiot zewnętrzny. Powyższe elementy były zweryfikowane w ramach szeroko przeprowadzonych badań w 175 podmiotach z branży HORECA. W wyniku zidentyfikowania luk kompetencyjnych opracowano opis kwalifikacji rynkowej niezbędnej w kontekście rynku pracy, pracodawców i pracowników branży gastronomicznej. Znakiem rozpoznawczym każdej dobrej restauracji jest doskonałe jedzenie. To, czy klient będzie chciał ją odwiedzać i zamawiać serwowane w niej przysmaki zależy od jakości świadczonych usług. Jakość świadczonych usług natomiast, zależy w głównej mierze od kompetencji kadry. Wykwalifikowany personel przekłada się zwykle na sukces lub klęskę restauracji. Zarządzanie pracą w kuchni to wielkie wyróżnienie, ale również olbrzymia odpowiedzialność. Jest to profesja związana bezpośrednio z dynamicznie rozwijającą się branżą HORECA. Kompetencja ta ma swoje podwaliny w zawodzie kucharza. Branża składa się z sektora: hoteli, gastronomii oraz cateringu. Wartość rynku HORECA w Polsce oszacowana została w 2016 na około 25 mld PLN i w rośnie średnio o 4 - 5% rocznie. Potencjał rozwojowy tej branży oceniany jest jako duży i upatrywany niejednokrotnie w profesjonalnej kadrze. Udział wydatków na konsumpcję w hotelach i restauracjach w budżetach gospodarstw domowych w naszym kraju należy do najniższych w Europie i wynosi niewiele ponad 3%. Dla porównania, w Niemczech jest

to ponad 5%, w Wlk. Brytanii i Włoszech blisko 10%, a są w Europie kraje, gdzie udział ten sięga kilkunastu procent. Prognozuje się, że Polacy wraz ze wzrostem dochodów (oraz zmianą trybu życia w kierunku większej intensywności i aktywności kosztem czasu dostępnego m.in. na sporządzanie posiłków w domu) będą przeznaczali na gastronomię coraz większą część swoich budżetów. Branża HoReCa stanowi bardzo wymagający segment, tak jeśli chodzi o jakość i parametry produktów, jak i profesjonalizm kadr. W związku z powyższym przez podmioty należące do branży podejmowane są działania dotyczące monitorowania rynku a następnie szybkiego reagowania w zakresie pojawiającego się niedostosowania. W branży HORECA dominuje zasada, że aby móc stać się ważnym graczem na rynku, trzeba podążać za zmianami i dopasowywać swoją ofertę do jego potrzeb w tym szczególnie w zakresie kompetencji kadr. W danych dostępnych w Barometrze zawodów z 2017 oraz w opracowaniu Głównego Urzędu Statystycznego dotyczącym Aktywności ekonomicznej ludności Polski II kwartał 2016 podkreślono fakt, iż w rejestrach powiatowych urzędów pracy znajduje się wiele ofert pracy m.in. dla kucharzy, ale również dla szefów kuchni. O ile w zawodzie kucharz, jest kilka możliwości potwierdzenia posiadanych lub nabytych kompetencji o tyle w zawodzie szef kuchni, brak na ten moment możliwości potwierdzenia nabytych w tym zakresie kompetencji, tak w ramach edukacji nieformalnej jak również w zakresie edukacji pozaformalnej. W wspomnianych ofertach pracy (w urzędach pracy) brak szczegółowych informacji dotyczących tego jakich kompetencji i jakich umiejętności poszukują owi pracodawcy. Kwalifikacje w zawodzie szefa kuchni najczęściej można nabyć w ramach edukacji pozaformalnej, trudno jednak uzyskać potwierdzenie posiadania kompetencji w tym zakresie. Opracowana kwalifikacja rynkowa umożliwi nabycie umiejętności oraz umożliwi osobom mającym kilkuletnie doświadczenie zawodowe na potwierdzenie posiadanych kompetencji, tym samym umożliwi im aplikowanie na wyższe stanowiska w branży.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się*

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego
[Dodatkowe umiejętności zawodowe](#)

Wskazanie „dodatkowych umiejętności zawodowych” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego zawierających wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia

| Branża | Zawód | Umiejętność |
|--|--|---|
| • BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT) | Pracownik obsługi hotelowej (962907) od 1 września 2019r. | Obsługa kelnerska w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie |
| • BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT) | Technik hotelarstwa (422402) od 1 września 2019r. | |
| BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT) | Technik organizacji turystyki (422104) od 1 września 2019r. | |
| BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT) | Technik turystyki na obszarach wiejskich (515205) od 1 września 2019r. | Organizacja spotkań biznesowych i konferencji |

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Opracowana kwalifikacja: - przyczyni się do podniesienia kompetencji wśród funkcjonujących na rynku szefów kuchni, - zmniejszy zidentyfikowaną w trakcie badań lukę kompetencyjną w branży, - będzie stanowić „punkt wyjścia” dla osób chcących zmienić swoją dotychczasową profesję, - będzie materiałem niezbędnym do opracowania przyszłych programów kursów i szkoleń w tym zakresie, - będzie materiałem poprawiającym komunikację między pracownikiem a pracodawcą, - będzie katalogiem umiejętności dla osób chcących rozwijać i nabywać umiejętności, - będzie zbiorem umiejętności możliwych do potwierdzenia w ramach edukacji pozaformalnej. Potwierdzona kwalifikacja umożliwi przyszłym pracownikom aplikowanie na stanowisko szefa kuchni w: dużych restauracjach, renomowanych ośrodkach wypoczynkowych, cieszących się zainteresowaniem domach weselnych, karczmach, stołówkach.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

Metody weryfikacji: Zestaw 1 - Organizowanie pracy zespołu w kuchni Dwie części: Kandydat – przed przystąpieniem do walidacji – dostarcza do instytucji curriculum vitae, list motywacyjny uzasadniający potrzebę potwierdzenia kompetencji wchodzących w skład zestawu efektów uczenia się oraz jeżeli to możliwe minimum 3 rekomendacje z niezależnych źródeł (opinie byłych, podległych członków zespołu, ewentualnie byłych pracodawców). CV powinno zawierać informacje na temat miejsc, okoliczności, w których Kandydat kształtował swoje umiejętności z zakresu kierowania zespołem pracowniczym. Walidacja trwa od 6 do 8 godzin i składa się z 6 etapów, które są obowiązkowe dla wszystkich kandydatów niezależnie od ich dotychczas zgromadzonego doświadczenia: 1) Autoprezentacja „Jak kieruję zespołem pracowniczym?” – etap ten pozwala na weryfikację przede wszystkim umiejętności „Określa strukturę i zasady pracy zespołu” (15 minut); 2) Case study – opracowanie koncepcji kierowania zespołem pracowniczym (struktura, cele, zadania, zasady pracy) realizującym określony cel. Etap ten pozwala na weryfikację przede wszystkim umiejętności „Wyznacza cele pracy zespołu” (ok. 60 minut); 3) Testy osobowości i postaw oparte na metodologii RT umożliwiają zweryfikowanie umiejętności: „Wspiera pracę zespołu” i „Kształtuje relacje z zespołem” (ok. 60 minut); 4) Odgrywanie ról (15 minut + 120 minut na przygotowanie); 5) Udział w debacie/dyskusji w grupie egzaminacyjnej (od 5 do 15 osób) (do 30 minut) – etap ten pozwala na weryfikację przede wszystkim umiejętności „Wspiera pracę zespołu”, „Tworzy plany rozwoju zawodowego zespołu”; 6) Rozmowa z członkami komisji walidacyjnej na temat autoprezentacji, wyników testów oraz odgrywania ról; Ponadto możliwa jest również: 7) Rozmowa z kandydatem w wyniku której zaprezentuje on stosowane metody kierowania i je uzasadni; 8) Możliwość wykazania się w sytuacji zainicjowanej scenki z trudnym klientem. Osiągnięcie efektów uczenia się powinna oceniać komisja trzyosobowa: 1. Osoba 1 - minimum 10 lat udokumentowanego, praktycznego kierowania zespołem pracowniczym, posiadająca odpowiednie certyfikaty i/lub dyplomy poświadczające zdobytą wiedzę i umiejętności; 2. Osoba 2 - minimum 5 lat praktycznego doświadczenia w zakresie kierowania zespołem pracowniczym, posiadająca udokumentowane wykształcenie w zakresie rozwoju osobowego, HR i zarządzania; 3. Osoba 3 - minimum 5 lat doświadczenia praktycznego w zakresie psychologii, posiadająca odpowiednie certyfikaty i/lub dyplomy poświadczające zdobytą wiedzę i umiejętności. Zasoby organizacyjne i materialne niezbędne do przeprowadzenia walidacji: 1) dostęp do komputera z oprogramowaniem koniecznym do przygotowania prezentacji oraz do Internetu, 2) sala z typowym wyposażeniem koniecznym do prowadzenia prezentacji (rzutnik, komputer, pilot, okablowanie, mikrofon, głośniki, flipchart). Wskazane jest zapewnienie pomieszczenia umożliwiającego pracę samodzielną i w zespole, pozwalającego na skupienie, wyposażonego w komputer z dostępem do Internetu, drukarkę i materiały biurowe. Metody weryfikacji: Zestaw 2 – Komunikowanie się z klientem 1) Kandydat – przed przystąpieniem do walidacji – dostarcza do instytucji curriculum vitae, list motywacyjny

uzasadniający potrzebę potwierdzenia kompetencji wchodzących w skład zestawu efektów uczenia się oraz jeżeli to możliwe minimum 3 rekomendacje z niezależnych źródeł (opinie byłych, podległych członków zespołu, ewentualnie byłych pracodawców). CV powinno zawierać informacje na temat miejsc, okoliczności, w których kandydat kształtował swoje umiejętności z zakresu komunikacji z klientem. 2) Walidacja trwa od 6 do 8 godzin i składa się z 6 etapów, które są obowiązkowe dla wszystkich kandydatów niezależnie od ich dotychczas zgromadzonego doświadczenia: 1. Autoprezentacja „Jak skutecznie komunikuję się z klientem?” – etap ten pozwala na weryfikację przede wszystkim umiejętności „Metod i sposobów komunikowania się i rozwiązywania sytuacji trudnych konfliktowych” (15 minut); 2. Odgrywanie ról w kontekście trudnego klienta oraz konfliktu grupy każdy po (15 minut + 120 minut na przygotowanie); 3. Udział w debacie/dyskusji z klientem (od 3 do 5 osób) (do 20 minut) – etap ten pozwala na weryfikację przede wszystkim umiejętności „Komunikuje się z klient”, ponadto może dotyczyć efektów „Aktywnie wsłuchuje się w wypowiedź klienta; Stosuje komunikaty pożądane w obsłudze klienta; Wyjaśnienia kwestie wątpliwe, sporne, problematyczne”; 4. Rozmowa z członkami komisji walidacyjnej na temat autoprezentacji, wyników testów oraz odgrywania ról; Ponadto możliwa jest również: 5. Rozmowa z kandydatem w wyniku której zaprezentuje on stosowane i preferowane metody postępowania w sytuacjach konfliktowych w kontaktach z klientem/ami; 6. Możliwość wykazania się w sytuacji zainicjowanej scenki z trudnym klientem. Osiągnięcie efektów uczenia się powinna oceniać komisja trzyosobowa: 2. Osoba 1 - minimum 10 lat udokumentowanego doświadczenia w zakresie prowadzenia szkoleń z zakresu umiejętności miękkich w tym komunikacji interpersonalnej, posiadająca odpowiednie certyfikaty i/lub dyplomy poświadczające zdobytą wiedzę i umiejętności; 3. Osoba 2 - minimum 5 lat praktycznego doświadczenia w zakresie rozwoju osobowego, HR, zarządzania; 4. Osoba 3 - minimum 5 lat doświadczenia praktycznego w zakresie psychologii, posiadająca odpowiednie certyfikaty i/lub dyplomy poświadczające zdobytą wiedzę i umiejętności. Zasoby organizacyjne i materialne niezbędne do przeprowadzenia walidacji: 1) dostęp do komputera z oprogramowaniem koniecznym do przygotowania prezentacji oraz do Internetu, 2) sala z typowym wyposażeniem koniecznym do prowadzenia prezentacji (rzutnik, komputer, pilot, okablowanie, mikrofon, głośniki, flipchart). Dostęp do pomieszczenia umożliwiającego pracę samodzielną i w zespole, pozwalającego na skupienie, wyposażonego w komputer z dostępem do Internetu, drukarkę i materiały biurowe. Metody weryfikacji: Zestaw 2 – Organizowanie szkoleń wewnętrznych instruktorskich (w kuchni) Dwie części: Kandydat – przed przystąpieniem do walidacji – dostarcza do instytucji curriculum vitae, list motywacyjny uzasadniający potrzebę potwierdzenia kompetencji wchodzących w skład zestawu efektów uczenia się oraz jeżeli to możliwe minimum 3 rekomendacje z niezależnych źródeł (opinie byłych, podległych członków zespołu, ewentualnie byłych pracodawców). CV powinno zawierać informacje na temat miejsc, okoliczności, w których kandydat kształtował swoje umiejętności z zakresu prowadzenia szkoleń zawodowych lub instruktorskich. Walidacja trwa od 8 do 16 godzin i składa się z 2 etapów, które są obowiązkowe dla wszystkich kandydatów niezależnie od ich dotychczas zgromadzonego doświadczenia: 1. Autoprezentacja „Zaprezentować 3 wybrane metody szkolenia” – etap ten pozwala na weryfikację przede wszystkim umiejętności „Określa zasady i metody prowadzenia szkoleń adekwatnie do danej grupy” (15 minut); 2. Autoprezentacja może dotyczyć również opracowania koncepcji programu szkolenia (struktura, cele, zadania, efekty uczenia się). Etap pozwala na weryfikację przede wszystkim umiejętności „Realizuje zakładane efekty szkolenia” (ok. 60 minut); 3. Odgrywanie ról (15 minut + 120 minut na przygotowanie); 4. Udział w debacie/dyskusji w grupie egzaminacyjnej (od 5 do 15 osób) (do 30 minut) – etap ten pozwala na weryfikację przede wszystkim umiejętności „Wspiera grupę szkoleniową”, „Realizuje plan rozwoju zawodowego pracowników”; 5. Rozmowa z członkami komisji walidacyjnej na temat autoprezentacji, wyników testów oraz odgrywania ról; 6. Ponadto możliwa weryfikacja dokumentacji zgromadzonej przez kandydata w kontekście opracowanych programów szkoleń,

liczby godzin przepracowanych szkoleń (dokumentacja np. w postaci list obecności uczestników itp.); 7. Rozmowa z kandydatem w wyniku której zaprezentuje on stosowane metody prowadzenia szkoleń i uzasadni wady oraz zalety wybranych metod w odniesieniu do grupy szkoleniowej; 8. Możliwość wykazania się w sytuacji zainicjowanej scenki z organizacją szkolenia lub identyfikacją efektów uczenia się. Osiągnięcie efektów uczenia się powinna oceniać komisja trzyosobowa: a. Osoba 1 oraz 2 - minimum 10 lat udokumentowanego doświadczenia w zakresie prowadzenia szkoleń z gastronomii, posiadająca odpowiednie certyfikaty i/lub dyplomy poświadczające zdobytą wiedzę i umiejętności, b. Osoba 3 - minimum 5 lat doświadczenia praktycznego w zakresie psychologii, posiadająca odpowiednie certyfikaty i/lub dyplomy poświadczające zdobytą wiedzę i umiejętności. Zasoby organizacyjne i materialne niezbędne do przeprowadzenia walidacji: 1. dostęp do komputera z oprogramowaniem koniecznym do przygotowania prezentacji oraz do Internetu, 2. sala z typowym wyposażeniem koniecznym do prowadzenia prezentacji (rzutnik, komputer, pilot, okablowanie, mikrofon, głośniki, flipchart). Dostęp do pomieszczenia umożliwiającego pracę samodzielną i w zespole, pozwalającego na skupienie, wyposażonego w komputer z dostępem do Internetu, drukarkę i materiały biurowe.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Sektorowa Rama Kwalifikacji w Turystyce Poziom 5.

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca obszerną wiedzę z zakresu gastronomii, w tym specjalistyczną, faktograficzną i teoretyczną, wiedzę z zakresu zasad, sporządzania potraw i napojów z uwzględnieniem różnych kuchni świata oraz zarządzania zespołem. W szerokim zakresie zna i rozumie teorie oraz metody dotyczące zachodzących procesów gastronomicznych, zasad i narzędzi zarządzania ludźmi, komunikowania się z klientem oraz przeciwdziałania konfliktom w grupie. Ponadto identyfikuje potrzeby dotyczące organizowania szkoleń w branży gastronomicznej oraz dostrzega zależności i złożoności między nimi z uwzględnieniem różnorodnych uwarunkowań oraz niezbędnych potrzeb.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Organizowanie pracy zespołu w kuchni

Poziom PRK*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

60

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Monitoruje i ewaluuje pracę zespołu

Kryteria weryfikacji*

Monitoruje i ewaluuje indywidualne działania i postępy pracowników w zakresie wykonywanych zadań w zakresie przygotowania oraz ekspedycji potraw Monitoruje i ewaluuje działania i postępy zespołu w świetle przyjętych celów Dokonuje oceny pracowników zgodnie z przyjętymi zasadami i kryteriami Ocenia stopień realizacji harmonogramu działań

Efekt uczenia się

Określa cele i zadania zespołu

Kryteria weryfikacji*

Omawia zasady doboru osób do wykonania przydzielonych zadań Podaje przykład właściwego i niewłaściwego komunikowania zespołowi zadań do wykonania Rozważa konstruktywne propozycje zespołu, jest otwarty na współpracę, podejmuje decyzje Weryfikuje dokumentację wymaganą przy produkcji potraw Wyjaśnia zasady komunikowania się ze współpracownikami oraz uzasadnia znaczenie przestrzegania zasad kultury i etyki

Efekt uczenia się

Określa sposób realizacji poszczególnych zadań

Kryteria weryfikacji*

Wskazuje kompetencje pracowników niezbędne do wykonywania zadań w kuchni Deleguje zadania będące podstawę do osiągnięcia zamierzonych celów Wykonuje działania pod presją czasu, radząc sobie ze stresem, Analizuje dane dotyczące rynków konkurencji Opracowuje zakresy obowiązków i przedstawia je pracownikom Weryfikuje wspólnie z pracownikami podział i sposoby przygotowania poszczególnych potraw Sporządza możliwy do realizacji harmonogram oraz grafik

Efekt uczenia się

Planuje pracę zespołu

Kryteria weryfikacji*

Opracowuje cele zespołu zgodnie z metodą WARTO (Wymierne, Ambitne, Realne, Terminowe, Opłacalne) Uzasadnia znaczenie planowania pracy zespołu w celu wykonania przydzielonych zadań, odwołując się do własnych doświadczeń Formułuje zadania z wykorzystaniem zasad organizacji pracy w gastronomii

Efekt uczenia się

Wspiera pracowników w wykonywaniu zadań

Kryteria weryfikacji*

Identyfikuje perspektywy rozwoju pracowników i problemy z jakimi się borykają Omawia z pracownikami perspektywy rozwoju zawodowego i problemy Udziela porad i wsparcia każdemu pracownikowi w celu wykorzystania zidentyfikowanych perspektyw i rozwiązania

problemów Nadzoruje działania w sytuacjach kryzysowych, tak aby zespół nie popadł w dezorganizację w sytuacjach kryzysowych Współpracuje z innymi działami Stosuje metody motywacji pracowników

Efekt uczenia się

Współpracuje z osobami odpowiedzialnymi za zatrudnianie (przełożony, właściciel itp.)

Kryteria weryfikacji*

Określa zapotrzebowanie na pracowników pod kątem wykonywanych zadań zgodnie z zasadą racjonalnego gospodarowania Uzasadnia zapotrzebowanie na pracowników osobom decydującym o zatrudnieniu i zwalnianiu pracowników Ocenia kandydatów pod kątem przydatności do wykonywania zadań zgodnie z przyjętymi kryteriami Stosuje wymogi prawne związane z równym traktowaniem i niedyskryminacją

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Komunikowanie się z klientem

Poziom PRK*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

60

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Charakteryzuje elementy profesjonalnej obsługi klienta

Kryteria weryfikacji*

Identyfikuje specyfikę obsługiwanych klientów W swoim działaniu ukierunkowany jest na budowanie zadowolenia klienta Dobiera elementy składające się na wizerunek instytucji i jego świadome kreowanie Stosuje najwyższe standardy obsługi klienta

Efekt uczenia się

Identyfikuje i analizuje „trudnego klienta”

Kryteria weryfikacji*

Charakteryzuje sposoby postępowania z trudnym klientem stosuje zasady postępowania

wobec reklamacji zarówno w stosunku do klienta, jak i współpracowników

Efekt uczenia się

Identyfikuje techniki radzenia sobie w trudnych sytuacjach

Kryteria weryfikacji*

Stosuje metody postępowania w trudnych sytuacji w kontakcie z klientem Radzi sobie z trudnymi emocjami i jest opanowany w sytuacjach konfliktu

Efekt uczenia się

Prowadzi rozmowę z klientem

Kryteria weryfikacji*

Aktywnie wsłuchuje się w wypowiedź klienta Stosuje komunikaty pożądane w obsłudze klienta Wyjaśnienia kwestie wątpliwe, sporne, problematyczne

Efekt uczenia się

Uznaje postawę asertywności jako poszanowanie granic własnych oraz klienta

Kryteria weryfikacji*

Stosuje postawę asertywna w rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych z klientami „Klient nasz Pan”, „klient ma zawsze rację”, „klientowi wszystko wolno” w granicach norm.

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

Organizowanie szkoleń wewnętrznych (instruktażowych w kuchni)

Poziom PRK*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

80

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Identyfikować i analizować potrzeby szkoleniowe w zespole

Kryteria weryfikacji*

Monitorować i oceniać jakość pracy kuchni oraz sprawdzać, czy jest zgodna z przyjętymi standardami Proponować pracownikom projekty rozwoju zawodowego Opracowywać propozycje szkoleń indywidualnych oraz grupowych

Efekt uczenia się

Korygować wszelkie zidentyfikowane nieprawidłowości

Kryteria weryfikacji*

Weryfikować metody oceny uczestników szkolenia, aby zapewnić, że każda ocena jest uczciwa i ważna Podejmować współpracę merytoryczną i metodyczną z innymi trenerami (specjalistami, mistrzami, pasjonatami w zakresie gotowania)

Efekt uczenia się

Przygotowywać i poprowadzić szkolenia

Kryteria weryfikacji*

Przygotowywać i przeprowadzać prezentacje z zakresu zidentyfikowanej problematyki Przygotowywać stanowisko do ćwiczeń zapewniające optymalne warunki uczenia się Przeprowadzać ćwiczenia metodami dobranymi do celu, możliwości uczestników, możliwości sprzętowych, z zachowaniem przepisów BHP i ppoż. Zapewniać odpowiedni poziom zaangażowania osób uczestniczących w zajęciach Komunikować się z grupą uczestników zajęć zgodnie z zasadami komunikacji interpersonalnej Przedstawiać informacje w sposób jasny i zrozumiały, stosować język adekwatny do poziomu grupy uczestników

Efekt uczenia się

Stosować kryteria oceny i metody sprawdzania założonych efektów uczenia się

Kryteria weryfikacji*

Udzielać bieżących informacji zwrotnych uczestnikom szkolenia o efektach uczenia się Zbierać i analizować informacje zwrotne od uczestników szkoleń na temat jakości i efektywności zajęć Kierować procesem grupowym na każdym etapie rozwoju grupy szkoleniowej Zapewniać integrację grupy uczestników w stopniu niezbędnym do realizacji celów dydaktycznych Reagować elastycznie na potrzeby uczestników, zmieniając metody i techniki prowadzenia szkolenia Rozwiązywać sytuacje konfliktowe bez szkody dla grupy i procesu szkoleniowego

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

EVACO Sp. z o. o.

Minister właściwy*

Minister Rozwoju (do 06.10.2020 r.)

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności*

Nie rzadziej niż raz na 10 lat

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia*

811 - Hotele, restauracje i zbiorowe żywienie

Kod PKD*

| Kod | Nazwa |
|------|---|
| 56.1 | Restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne |

Status

Dokumenty

| # | Tytuł dokumentu |
|---|---|
| 1 | Przelew_za_wprowadzenie_Kwalifikacji_Zarządzanie_pracą_w_kuchni |
| 2 | ZRK_FKU_Zarządzanie pracą w kuchni |
| 3 | ZRK_FKU_Zarządzanie pracą w kuchni |
| 4 | ZRK_FKU_Zarządzanie pracą w kuchni |
| 5 | ZRK_FKU_Zarządzanie pracą w kuchni |
| 6 | ZRK_FKU_Zarządzanie pracą w kuchni |
| 7 | ZRK_FKU_Zarządzanie pracą w kuchni |
| 8 | ZRK_FKU_Zarządzanie pracą w kuchni |



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.*

Dane o podmiocie, który złożył wniosek

EVACO Sp. z o. o.
Siedziba i adres: Zakopiańska 156, 30-435 Kraków
NIP: 6780101316
Numer KRS: 0000110027
Reprezentacja: Małgorzata Sołtysiak

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: msoltysiak@o2.pl