



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

# **Konferencja „O stanie edukacji w branży piekarsko-cukierniczej”**



*Doskonalenie  
„Chlebem Powszednim”  
Nauczyciela Zawodu*







Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

## **Agenda Konferencji** „O stanie edukacji w branży piekarsko-cukierniczej”

I dzień – 31 marca 2012 r.

11.00-12.00	<b>Rejestracja uczestników i uczestniczek.</b>
12.00-12.30	<b>Oficjalne otwarcie konferencji. Powitanie Gości i omówienie Projektu pt. Doskonalenie „Chlebem Powszednim” Nauczyciela Zawodu</b> <b>Agnieszka Komła</b> – Kierowniczka Projektu Doskonalenie „Chlebem Powszednim” Nauczyciela Zawodu
12.30-13.45	Przyszłość i rola kształcenia zawodowego w Polsce (wystąpienia ekspertów)



**Główne problemy kształcenia zawodowego w Polsce a wyzwania stojące przed doskonaleniem zawodowym nauczycieli i nauczycielek poprzez praktyki w przedsiębiorstwach.**

**Marta Doroba** – doktorka pedagogiki, obecnie wykładowczyni w Wyższej Szkole Komunikacji Społecznej w Gdyni, a od marca także w Pomorskiej Wyższej Szkole Nauk Stosowanych w Gdyni. W pracy naukowej i badawczej zajmuje się praktyką i teorią: sytuacji kobiet i mężczyzn (rynek pracy, edukacja, rodzina), kompetencjami dydaktyczno-wychowawczymi nauczycielek i nauczycieli oraz ukrytym programem, metodami aktywizującymi, ewaluacją działań edukacyjnych. Jest trenerką równości szans kobiet i mężczyzn i Gender Mainstreamingu, doświadczoną w prowadzeniu działań edukacyjnych w projektach POKL 3.4.3. Zajmuje się także coachingiem umiejętności interpersonalnych.



**Doskonalenie kompetencji nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych poprzez praktyki w przedsiębiorstwach gastronomicznych: szanse, bariery i efekty. Rozważania na podstawie doświadczeń pracy w projektach POKL.**

**Mirosław Rynduch** – Szef Kuchni w Hotelu Termy Medical Warmia Park\*\*\*\* w Pluskach. Pełnił funkcje trenera sztuki kulinarnej w Projektach kulinarnych „Kucharz Potraw Regionalnych”, „Kulinarna Przyjemność z Warmii i Mazur”, „Kulinarna Przyjemność w Sercu Polski”. Ekspert Kulinarny Projektów





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

„Efektywny Nauczyciel Sztuki Kulinarnej Wdrożenie Modelu”, Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży Horeca”, „Nauczyciel Obróbki Mięsa w Szkole XXI wieku”.

13.45-14.40

Lunch

14.30-15.45

Prezentowanie stanowiska ekspertów w zakresie potrzeb programu praktyk.



### Stan i szanse rozwoju sektora piekarskiego w Polsce.

**Marcin Jagalla** – posiada wieloletnie doświadczenie w branży piekarskiej. Od 1993 roku jego losy są ściśle powiązane z piekarnictwem. Pierwsze kroki postawił w piekarni PSS Społem w Olsztynie. Od 2004 roku jest technologiem w firmie z branży piekarniczej, która zajmuje się nowymi technologiami i produktami piekarskimi. Ciągłe rozwija swoje umiejętności zawodowe.



### Oczekiwania zakładów pracy wobec absolwentów szkół zawodowych.

**Andrzej Rytelewski** – od 38 lat pracuje w branży piekarsko-cukierniczej. Profesjonalizm i upór w dążeniu do celu sprawił, że przeszedł całą hierarchię w branży – od ciastkarza i młodszego cukiernika po kierownika piekarni i cukierni oraz szefa kuchni. Chętnie dzieli się bogatym doświadczeniem z młodym pokoleniem Mistrzów cukiernictwa i piekarnictwa.

15.45-16.00

Przerwa Kawowa

16.00-17.30

Panel dyskusyjny.

**Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów oraz możliwości ich realizacji ze strony szkół** – wystąpienia Przedsiębiorców i Przedstawicieli Szkół.

Analiza SWOT

17.30-17.45

Przerwa Kawowa





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

17.45-18.30	<b>Prezentowanie przez Uczestniczki i Uczestników konferencji rekomendacji dotyczących programu praktyk dla nauczycieli, biorących udział w Projekcie Doskonalenie „Chlebem Powszednim” Nauczyciela Zawodu.</b>
20.30	<b>Uroczysta kolacja</b>

### **Agenda Konferencji** „O stanie edukacji w branży piekarsko-cukierniczej”

II dzień – 01 kwietnia 2012 r.

8.00-9.30	<b>Śniadanie</b>
9.30-11.00	<b>Merytoryczne dopracowanie programu praktyk – dyskusja.</b>
11.00-11.15	<b>Przerwa kawowa</b>
11.15-12.45	<b>Ustalenie, spisanie i zatwierdzenie opracowanego programu praktyk przez Uczestniczki i Uczestników konferencji</b>
12.45-13.30	<b>Lunch</b>
13.30-14.30	<b>Sposoby monitorowania programów praktyk (wystąpienie wykończycieli ewaluacji i dyskusja)</b>



**Nauczycielki i nauczyciele przedmiotów praktycznych w szkołach zawodowych a jakość szkolnictwa zawodowego**

**Edyta Borys** – jest pedagogką. Pracuje na stanowisku adiunkta na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Warmińskiego - Mazurskiego w Olsztynie. Od 2007 roku współpracuje z organizacjami pozarządowymi, prowadząc ewaluacje projektów edukacyjnych.

14.30-15.00	<b>Lunch.</b>
15.00-15.30	<b>Podsumowanie konferencji. Pożegnanie gości.</b>





## O projekcie Doskonalenie „Chlebem Powszednim” Nauczyciela Zawodu



### PROBLEMY

Zakłady spożywcze piekarskie i cukiernicze z niepokojem spoglądają w przyszłość, nie widząc pracowników a cukiernie hotelowe ze względu na brak kadr są zamykane. Aktualnie brakuje kadr nauczycieli prawidłowo i nowocześnie kształcących przyszłych pracowników w branży piekarniczo-cukierniczej. Mimo zapotrzebowania rynku pracy, klasy kształcące przyszłych pracowników branży spożywczej – piekarni i cukierni są zamykane (PKPP Lewiatan 2009).

Zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników przemysłu spożywczego i gastronomii rośnie. Mimo bezrobocia, wśród 10 najtrudniejszych do obsadzenia zawodów w 2010r. wg raportu Niedobór talentów, Manpower 2010 na 3 miejscu w Polsce

(i 7 w Europie) są szefowie kuchni i kucharze. Według badań SMG/KRC przeprowadzonych w 2010 roku rynek gastronomiczny w Polsce będzie wzrastał o przynajmniej 6,5-7 procent w ciągu roku.

Równie szybko rozwija się Polski przemysł spożywczy, który jest uznany za jeden z najnowocześniejszych i najszybciej rozwijających się w UE. Według badań przeprowadzonych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wśród przyszłościowych obszarów gospodarki znajdują się: technologia żywienia i przemysł spożywczy. Niestety według 35% przedsiębiorców branży spożywczej niedobór wykwalifikowanych kadr hamuje rozwój i działalność ich firm (*raport INGBank 2009*).

Według prowadzących badanie „Niedobór talentów” „*problemem nie jest ilość potencjalnych kandydatów,*



*lecz złe dopasowanie talentów – brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników*”. W Strategii Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013 zwrócono na to szczególną uwagę stwierdzając, „*że doskonalenie jakości kształcenia zawodowego wymaga budowania jego prestiżu oraz przeciwdziałania negatywnej selekcji do szkół zawodowych wszystkich szczebli*”. Złe wyposażone szkoły, niskie płace nauczycieli, niedopasowany do potrzeb gospodarki program kształcenia, zdewaluowanie prestiżu kształcenia zawodowego wpływają na obecny zły stan edukacji zawodowej. W długofalowej perspektywie może to spowodować niedobór niżej wykształconych kadr (M. Kabaj, Scholar 2004).

Polski Rząd dąży, by do 2013 roku liczba osób kończących edukację zawodową wzrosła z 12 do 15% (MRR, POKL 2007-2013). Aby sprostać wyzwaniom rynku i dokumentów strategicznych niezbędna jest wykwalifikowana kadra. Niemożliwe jest wykształcenie dobrych pracowników bez fachowych nauczycieli zawodu - ich doskonalenie to jeden z obszarów problemowych dokumentów strategicznych każdego województwa w Polsce. Zwraca się w nich uwagę na słabą współpracę pracodawców ze szkołami, potrzebę rozwoju kształcenia zawodowego, wsparcie kształcenia

w sektorach dopasowanych do potrzeb lokalnych rynków pracy. Stały rozwój nowych technologii obróbki żywności powoduje potrzebę aktualizacji wiedzy wśród pracowników przedsiębiorstw i osób wkraczających na rynek pracy (PTTŻ 2010).

Doskonalenie nauczycieli kształcących w zawodach związanych z przetwórstwem żywności i gastronomią, jest konieczne w przygotowaniu wykwalifikowanych kadr dla najszybciej rozwijających się działów polskiej gospodarki.

Nagląca jest zatem potrzeba aktualizacji kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli i nauczycielek poprzez kontakt z organizacją i technologią w realnych warunkach pracy oraz poznanie potrzeb i wymagań przedsiębiorców wobec absolwentów szkół zawodowych.

Opracowanie dedykowanego programu praktyk, zdiagnozowanie umiejętności profesjonalnych oraz udoskonalenie kompetencji zawodowych nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów i instruktorek praktycznej nauki zawodu w branży piekarsko-cukierniczej z pewnością wpłyną na podniesienie prestiżu zawodu piekarz i cukiernik. Nowe kompetencje nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów i instruktorek praktycznej nauki zawodu wpłyną





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

na przygotowanie kompetentnych kadr dla branży piekarskiej i cukierniczej. Pozwoli to na rozwiązanie zdiagnozowanych problemów branży spożywczej związanej z niedoborem i słabą jakością kadrami.

## CEL PROJEKTU

Wypracowanie w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi nowego podejścia do nauczania praktycznego w branży piekarsko-cukierniczej oraz podniesienie kwalifikacji profesjonalnych 260 nauczycieli i nauczycielek oraz instruktorów i instruktoerek praktycznej nauki zawodu z całej Polski (w tym 29 mężczyzn) w okresie od 1.I.2012r. do 30.XI.2014r.

Realizowane jest to poprzez cele operacyjne:

- wypracowanie skutecznych rozwiązań rozwoju kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez praktyki w przedsiębiorstwach piekarsko-cukierniczych i ich upowszechnienie w okresie od 1.I.2012r. do 30.XI.2014r.
- zdiagnozowanie umiejętności profesjonalnych 260 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu (w tym

29 mężczyzn) w okresie 1.III.2012r. do 31.X.2014r.

- uzyskanie przez 260 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu (w tym 29 mężczyzn) wiedzy i zwiększenie świadomości na temat społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn w okresie od 1.III.2012r. do 31.X.2014 r.
- pogłębienie wiedzy i umiejętności 260 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu (w tym 29 mężczyzn) dotyczących aktualnie stosowanej technologii, sprzętu, organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstwa i zdobycie dodatkowych praktycznych umiejętności zawodowych związanych z technologią piekarniczą i cukierniczą w okresie od 1.III.2012 r. do 31.X.2014r.

## DZIAŁANIA

W ramach projektu realizowane są następujące działania:

### 1. Opracowanie programu praktyk.

Konferencja, na której jesteśmy p.t. „O stanie edukacji w branży piekarsko-cukierniczej”, której celem jest określenie wymagań przedsiębiorstw dotyczących umiejętności absolwentów





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

szkół zawodowych gastronomicznych, określenie potrzeb szkół i nauczycieli do efektywnego nauczania zawodów gastronomicznych, a w szczególności związanych z branżą piekarsko-cukierniczą. Wynikiem naszego spotkania będzie wypracowanie wspólnego programu dwutygodniowych praktyk w przedsiębiorstwie piekarsko-cukierniczym dla nauczycieli i nauczycielek biorących udział w projekcie Doskonalenie „Chlebem Powszednim” Nauczyciela Zawodu. Eksperti stworzą przewodnik i wzór dziennika praktyk.

## **2. Diagnoza umiejętności profesjonalnych Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych i Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu i przygotowanie do praktyk. (IN)**

Diagnoza wiedzy i umiejętności uczestników i uczestniczek z zakresu piekarsko-cukierniczego i przygotowanie do praktyk. Pierwszego dnia zostanie przeprowadzony test wiedzy teoretycznej i praktycznej NPZ i IPNZ oraz zostaną przedstawione techniki przygotowywania ciast, bazowe procesy. Drugi dzień to przygotowanie do praktyk z zakresu BHP, Aparatury i wyposażenia technicznego, warunków magazynowania surowców, charakterystyki surowców stosowanych

w piekarnictwie i cukiernictwie, technologii piekarskiej i cukierniczej. Podczas dwudniowego spotkania ekspert stworzy profile osobistych kompetencji uczestników i uczestniczek z zakresu merytorycznego, które zostaną dostarczone opiekunom praktyk.

## **3. Realizacja praktyk**

W okresie od 1 marca 2012r do 31 października 2014r zostaną zrealizowane praktyki dla 260 uczestniczek i uczestników Projektu według programu ustalonego dzięki rekomendacjom z tej konferencji.

Praktyki będą realizowane w czasie 10 dni roboczych po 8 godzin w przedsiębiorstwie piekarsko-cukierniczym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Uczestnicy/czki otrzymają dzienniczek praktyk. Realizowanie praktyk zgodnie z założonym programem nadzorowane będzie przez eksperta kluczowego, który po zakończeniu każdej praktyki przygotowuje raport indywidualny dla każdego uczestnika/czki. Praktyki będą ewaluowane na bieżąco przez niezależnego ewaluatora.

Praktyka będzie realizowana w 20 grupach na zmianie nocnej i dziennej (po 5-7 osób).



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

#### **4. Diagnoza umiejętności profesjonalnych Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych i Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu i przygotowanie do praktyk. (OUT)**

Pierwszego dnia zostaną przeprowadzone analogiczne działania jak w części in. Drugi dzień to warsztaty z zakresu równości szans, w tym równości płci przeprowadzone przez doświadczoną trenerkę Gender Mainstreaming. Ekspert merytoryczny oceni przyrost wiedzy oraz umiejętności nauczycieli i nauczycielek. Uczestnicy i uczestniczki otrzymają certyfikaty oraz zaświadczenia.



#### **5. Wypracowanie rekomendacji i upowszechnianie wypracowanych rozwiązań doskonalenia nauczycieli/ek w branży piekarsko-cukierniczej**

Po realizacji praktyk ewaluator przygotowuje raport ex-post z wdrożenia pilotażowego programu praktyk. Zespół ekspertów z personelem wypracuje wnioski i rekomendacje oraz poprawi wdrażany pilotażowo program praktyk.

Powstanie publikacja upowszechniająca, która zostanie umieszczona w wersji elektronicznej na wszelkich możliwych portalach oraz wydrukowana- 500 egzemplarzy (przesłanych do szkół zawodowych, bibliotek, uniwersytetów, kuratoriów).





**Ekspertka dydaktyczna**  
**Marta Doroba**

## **GŁÓWNE PROBLEMY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE A WYZWANIA STOJĄCE PRZED DOSKONALENIEM ZAWODOWYM NAUCZYCIELI I NAUCZYCIELEK POPURZEC PRAKTYKI W PRZEDSIĘBIORSTWACH**



słowa kluczowe:

absolwent/ka, branża gastronomiczna „inflacja dyplomów”, kształcenie zawodowe, kompetencje, nauczyciel/lka przedmiotów zawodowych, przedsiębiorca, rynek pracy, „szkoła jutra”, umiejętności, wiedza

### **I. Stan obecny a stan pożądany**

Polska obecnie boryka się z – systematycznie i szybko nabierającym na sile - zjawiskiem „inflacji dyplomów” (Melo-sik, s. 356 i dalsze). Dyplom akademicki – na skutek odsetka osób legitymujących się wyższym wykształceniem w stosunku do chłonności rynków – nie daje już żadnej gwarancji zatrudnienia, co wię-

cej – nie daje jej legitymowanie się kilko-ma dyplomami.

Wykształcenie akademickie staje się więc warunkiem koniecznym, ale – również często – niewystarczającym do wejścia z powodzeniem na rynek pracy. Coraz powszechniej bowiem rynki branżowe dopinają się – czy wręcz krzyczą - o „fachowców”, o praktyków, których – na skutek konsekwencji dewaluowania od lat 90 prestiżu kształcenia zawodowego – zaczyna w Polsce dotkliwie brakować.

O wysokiej jakości systemu kształcenia zawodowego można wyrokować na podstawie spełniania poniższych kryteriów:

- dostosowanie programów nauczania do potrzeb kształcenia, czyli do wymo-





- dysponowanie przez szkoły nowoczesnym parkiem maszynowym, nowoczesnymi środkami kształcenia i pomocami dydaktycznymi;
- prawidłowy system doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i nauczycieli zawodu, w tym egzaminatorów;
- odpowiedni system motywacji (zachęt) finansowych dla nauczycieli, podejmujących pracę w szkolnictwie zawodowym;
- wsparcie młodzieży na drodze wyboru drogi kształcenia zawodowego – na przykład poprzez rozwinięcie zakresu doradztwa zawodowego na etapie gimnazjum oraz wprowadzenie wstępnych egzaminów do szkół zawodowych (z panelem sprawdzającym chociażby wymagane predyspozycje);
- wymiana informacji i stała współpraca z przedsiębiorcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu zgodnych z podstawą programową.

Analizy porównawcze systemów kształcenia zawodowego w krajach rozwiniętych wskazują natomiast na fakt, iż ich sukces opiera się na czterech filarach:

1. struktura kształcenia odpowiada strukturze bieżącego i przyszłego (perspektywicznego) popytu na pracę;
2. racjonalność treści kształcenia, czyli ich zgodność z wymogami przyszłych

3. struktura kształcenia optymalizująca kształcenie teoretyczne i praktyczne;
4. adaptowanie uczniów i uczennic do rzeczywistości środowiska pracy już w trakcie nauki zawodu (Kabaj 2010, s. 6).

System kształcenia zawodowego w Polsce niestety nie spełnia żadnego z wymienionych powyżej kryteriów, trudno zatem mówić nawet o postulatach podnoszenia jakości kształcenia zawodowego. Trafniejsze bowiem byłoby domaganie się całkowitej rekonstrukcji jego modelu i zasad realizacji.

Jakie są zatem źródła i przyczyny tak słabej kondycji kształcenia zawodowego w Polsce a jakie szanse i perspektywy zmian zaistniałej sytuacji?

## **II. Niski poziom kształcenia zawodowego w Polsce: etiologia, symptomy i skutki zjawiska**

### **Zdewaluowany prestiż kształcenia zawodowego oraz „źle rozlokowane talenty”**

Od roku 2000 systematycznie i rygorystycznie realizowane były dwa bieguny działań reformatorskich w obszarze edukacji, w krzyżowym ogniu których znalazło się kształcenie zawo-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

dowe. Symultanicznie zatem zmniejszono odsetek absolwentów/ek gimnazjów trafiających do szkół zawodowych (zasadniczych, techników) oraz gwałtownie podnoszono scholaryzację społeczeństwa na poziomie wykształcenia wyższego (Kabaj 2010, s. 6).

Jeżeli edukacja wyższa nadal będzie bez opamiętania produkować (często wykształconych jedynie na papierze) absolwentów/teki a edukacja zawodowa nie wydobędzie się z kryzysu wkrótce staniemy w obliczu dużego niedoboru kadr profesjonalnych zawodowych.

Z sytuacją taką niestety już konfrontują się przedsiębiorcy branży gastronomicznej. Bowiem w ocenie 40% polskich przedsiębiorców - średnia wyższa od średniej globalnej – trudności ze znalezieniem kompetentnych pracowników, trudności w obsadzeniu stanowisk, powodują zahamowanie rozwoju ich biznesów (Raport Niedobór Talentów 2011, s.23). Istotna na tym obszarze jest reakcja władz centralnych w postaci zapisania w wytycznych POKL (MRR POKL 2007-2013) zamiaru podniesienia do roku 2013 z 12 do 15% odsetka osób kończących edukację zawodową. Jednak choć koncepcja jest trafiona i nieprzeszarżowana (można by przecieżyć dla podniesienia nastrojów pisać o 20, ba, nawet o 30%) to aby zbliżyć

ją do sukcesu należy uzupełnić zapisy na papierze aktywnymi, koalicyjnymi (władze centralne, dyrekcje i nauczyciele/lki szkół zawodowych, przedsiębiorcy, eksperci branżowi) działaniami w kierunku zbliżenia treści i efektów (kompetencji uzyskiwanych w toku edukacyjnej drogi) zawodowego kształcenia do aktualnych – a w świetle nieustannie dokonujących się w obszarze gastronomii zmian nawet przyszłych - wymogów rynkowych.

Problemu jednak nie rozwiąże sam przyrost ilościowy uczniów i absolwentów szkół zawodowych. Głównym czynnikiem abstrahującym cały system kształcenia zawodowego w Polsce od warunków rynkowych jest bowiem nie to (nie tylko to), że wypuszcza on na rynek za mało potencjalnych pracowników, ale to, że niewłaściwie rozlokowane są talenty. Na potrzeby niniejszych refleksji można zdefiniować talent nie jako zbiór niezwykłych, czy rzadkich w skali całej populacji umiejętności, ale raczej zestaw konkretnych, wyspecjalizowanych kompetencji (wiedzy i umiejętności praktycznych) zbieżnych z potrzebami danego sektora/branży i pracodawcy oraz wpisanych w szerszy kontekst aktualnych warunków rynkowych. Zatem złe rozlokowanie talentów należy rozumieć jako sytuację, w której



zakres kompetencji, które posiadają absolwenci/tki dysharmonizuje z potrzebami pracodawców i warunkami rynkowymi (Raport Niedobór Talentów 2011, s. 2). Logicznym postępowaniem w takim przypadku wydaje się aktywne działanie na rzecz dialogu między kształceniem zawodowym (poziom centralny, ale i poziom konkretnych szkół) z przedsiębiorcami, w celu wypracowania strategii przygotowywania przyszłych kadr specjalistycznych branży adekwatnie do aktualnie rządzących nią trendów i warunków. Zatrważające w tej perspektywie są zatem wyniki diagnoz, które wskazują, iż jedynie 6% firm na świecie - w Polsce o wiele mniej - podejmuje współpracę z instytucjami badawczymi w celu wspólnej pracy i tworzenia programów nauczania odpowiadających potrzebom rynku (tamże, s. 2, 10).

Kolejnym czynnikiem odpowiedzialnym za słabą jakość systemu kształcenia zawodowego w Polsce jest niekompetencja kadr, czyli nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów/ek praktycznej nauki zawodu. Za stan ten odpowiada wiele czynników pomniejszych, warunkujących brak kompetencji (a raczej czystą teoretyczność kompetencji nauczycielskich) a wśród nich przestrzały

i encyklopedyczny model kształcenia akademickiego nauczycieli, niskie zarobki demotywuujące fachowców do wejścia w rolę zawodową a nauczycieli/lki już praktykujących do rozwoju i aktualizacji zestawu wiedzy i umiejętności oraz narodowy etos nauczycielstwa.

### **Etos nauczycielstwa i demotywuujące zarobki**

Zmianę w kierunku tworzenia pomostu między treściami i efektami kształcenia zawodowego a potrzebami przedsiębiorców hamuje bardzo specyficzny narodowy etos nauczycielstwa, który niepostrzeżenie - lecz bardzo głęboko - wrósł podskórnie w polską mentalność, infekując skutecznie autoreprezentację większości nauczycielek i nauczycieli w obszarze własnej roli zawodowej. Zakorzenione w odległej narodowej historii wyobrażenie o nauczycielce/lu jako nieomylnych dyspozytorach wiedzy i władzy utrudnia samym nauczycielom/kom uświadomienie sobie swoich braków i niedociągnięć w wiedzy i umiejętnościach specjalistycznych. Wpływy tego etosu sięgają jednak jeszcze dalej. Bowiem nawet jeśli taki trzeźwy osąd nastąpi i zaowocuje samokrytycznym bilansem swych zawodowych kompetencji to w niewielu przypadkach udaje się przełamać opór przed przyznaniem się przed uczniami i uczennicami do koniecz-





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Człowiek - najlepsza inwestycja**

ności uzupełniania, aktualizowania swej wiedzy i umiejętności.

Pracy zatem wymaga pogłębianie świadomości i zmiana postaw aktywnych zawodowo nauczycieli i nauczycielek w aspekcie konieczności nieustannego doskonalenia swych kompetencji oraz wpływu tego procesu na szanse edukacyjne i zawodowe uczniów i uczennic.

Drugim dnem problemu jest natomiast wielkie znaczenie szeroko zakrojonego, nieustającego doskonalenia zawodowego nauczycielek/li i otwartego mówienia o jego konieczności i efektach dla wykształcenia w uczniach i uczennicach przekonania, iż w wybrany przez nie/nich zawód immanentnie wpisana jest konieczność kształcenia ustawicznego. Pilna potrzeba podnoszenia i rozwijania – w wielu kierunkach (wiedza, umiejętności, postawy, osobiste teorie kształcenia) – zawodowych kompetencji nauczycielek/li z zakresu gastronomii (w tym także cukiernictwa i piekarnictwa) jest niezwykle wyraźna we współczesnym świecie, który nieustannie migoce znaczeniami, świecie opartym na wciąż nowych wyzwaniach i kalejdoskopowej zmianie.

W przyzmacie powyższych stwierdzeń optymizmem napawa jednak fakt, iż Polacy – choć nadal relatywnie rzadko (w stosunku do mieszkańców

większości krajów wspólnotowych) wchodzi na drogę edukacji ustawicznej to liczba tych, którzy się zdecydowali znacznie wzrosła w latach 2003-2006. Aby mieć nadzieję na systematyczną zmianę w kierunku podnoszenia jakości kapitału ludzkiego polskiej gospodarki wzrost ten należy przynajmniej utrzymać (Polska 2030 Wyzwania Rozwojowe, s. 101), lepiej jednak by znacznie go podnieść.

W klasyfikacji GUS występuje dziewięć tak zwanych „wielkich” grup zawodów (GUS 2009). Największą grupą są „specjaliści” (prawie 24% ogółu zatrudnionych) - zdecydowana większość zatrudnionych nauczycieli należy do tej grupy, podczas gdy niemal cała reszta nauczycieli/ek (tu: nauczyciele/lki praktycznej nauki zawodu i instruktorzy) – zaliczana jest do techników i średniego personelu i ich zarobki są niższe niż specjalistów. Przeciętne wynagrodzenie nauczycielskie ogółem brutto wynosi 2650 zł dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu (Raport o Stanie Edukacji 2010, s. 188).

Niskie płace to czynnik po pierwsze odstraszący profesjonalistów od podejmowania trudów dydaktycznych w ramach nauczania praktycznego zawodu. Po drugie natomiast mała wysokość wynagrodzeń wpływa



pośrednio na fakt niepodjęcia przez nauczycieli i nauczycielki doskonalenia zawodowego „na własną rękę” – kursy dostępne na rynku, szczególnie w obszarach gastronomii, są zazwyczaj kosztowne (prowadzone bowiem przez mistrzów kulinarnych i mistrzów cukiernictwa oraz doświadczonych specjalistów z branży, którzy wysoko cenią swoje doświadczenie i czas). Zatem ogromną zaletą działań w ramach niniejszego Projektu – w świetle barier ekonomicznych o których wspominałam wyżej – jest nieodpłatność wszelkiego wsparcia otrzymywanego przez nauczycielki/li w trakcie prowadzonych działań i realizowanych zadań.

Bariera niskich wynagrodzeń i niedostępności kosztownych szkoleń nabiera jeszcze większego znaczenia w świetle faktu, iż – według szacunków TALIS (2009) – niemal 60% ogólnej liczby nauczycielek/li pracuje w zawodzie już 10 lat lub więcej, a przez cały ten czas nie podejmowały/li prób uzupełniania, aktualizowania swych umiejętności praktycznych i wiedzy. Ponadto średnia wieku nauczycieli i nauczycielek w Polsce wynosi blisko 41 lat i nadal, systematycznie rośnie (Raport o Stanie Edukacji 2010, s. 185). W tym samym zaś czasie kiedy nauczyciele/li wpadają w rutynę szkolnych pracowni

pozbawionych całkowicie nowoczesnego sprzętu, na zewnątrz tej edukacyjnej enklawy szaleje – nadal nieuspokojona, a wręcz nabierająca na sile – wichura kulinarnych zmian w trendach, technologiach, technikach. Im dłuższy natomiast czas spędzony w archaicznym względem wymogów rynku szkole o profilu zawodowym tym większe ryzyko (czy wręcz prawdopodobieństwo) nieufności wobec „nowego”. W konsekwencji zaś większa trudność – nawet jeśli dostrzega się taką konieczność – pokonania przepaści między zakresem własnej wiedzy i umiejętności a bieżącymi standardami gastronomicznymi. Podjęcie doskonalenia zawodowego wymaga na tym etapie twórczego przekraczania roli zawodowej, zrewidowania instytucjonalnego wymiaru i scenariusza roli (Kwaśnica, s.308) – do tego zaś potrzeba najpierw świadomości konieczności zmian, później odwagi, następnie zaś ciężkiej pracy.

### **Podstawy programowe i egzaminy zawodowy a rzeczywistość rynku**

Przygotowania ucznia czy uczenicy do wykonywania wyuczonego zawodu określa się w ramach egzaminu zewnętrznego, potwierdzającego kwalifikacje absolwenta/cki. Zatem fakt wysokiej zdawalności tychże egza-



minów w Polsce (wyższej w przypadku zasadniczych szkół zawodowych niż techników czy szkół policealnych) powinien napawać optymizmem. Mogłoby tak być, gdyby oczywiście zdanie egzaminu choćby w niewielkim zakresie było tożsame z przyswojeniem wiedzy i umiejętności niezbędnych w przedsiębiorstwach gastronomicznych (w tym także cukierniczych i piekarniczych). Coraz powszechniej jednak zarówno dyrekcjom szkół jak i nauczycielom/kom i uczniom/com (oraz decydom – o czym świadczy zlecenie szeroko zakrojonych analiz i raportów przez MEN) towarzyszy drażniąca świadomość przepaści pomiędzy kompetencjami trenowanymi na egzaminie a kompetencjami, które stanowią kartę przetargową na rynku pracy.

Edukacji zawodowej w Polsce, pomimo retoryki autonomizacji i decentralizacji kształcenia, towarzyszy bowiem widmo standardów, wytycznych, regulacji, jak chociażby ustalone na poziomie ministerialnym podstawy programowe nauczania w określonych zawodach. To do nich dostosowuje swe programy nauczania większość szkół kształcących w praktycznej nauce zawodu w Polsce, nie zważając na ich odległość od wciąż zmieniających się trendów, warunków technologicznych uprawiania określonych zawodów.

### **Teoretyczność (encyklopedyzm) kształcenia zawodowego**

Istotą zawodu nauczyciela jest konieczność nieustannego rozwijania zakresu swej wiedzy i umiejętności, rozbudowy ich systemu i wzajemnych korelacji. Odbywać się to musi na drodze podważania aktualności tychże zbiorów i ich wzajemnych powiązań, dekonstrukcji i rekonstrukcji systemu posiadanej wiedzy teoretycznej i kompetencji profesjonalnych. Nabyte wykształcenie nie jest bowiem w stanie wyczerpać treści i problemów, które nauczyciel/ka napotyka na drodze swej aktywności zawodowej oraz nie daje zamkniętego (raz na zawsze) zbioru kompetencji (Raport o Stanie Edukacji 2010, s. 192). Jednocześnie trudno nie przyznać racji ponurej konstatacji, iż większość nauczycieli/ek w Polsce nadal kształcona jest według XIX modelu opartego o encyklopedyzm (Raport Polska 2030, s. 225). Efekty tego stanu rzeczy są druzgocące dla jakości rodzimego systemu oświatowego, szczególnie w branżach tak mocno pragmatycznych jak gastronomia.

Wyniki badania „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców”, zrealizowanego na zlecenie

Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan wskazują





m.in. na to, że uczniowie przed wyborem szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej nie wiedzą, jakie kwalifikacje poszukiwane są na rynku pracy i gdzie najlepiej je zdobyć. Badanie wskazuje ponadto, iż cały system edukacji nie przygotowuje absolwentów/ek w wystarczającym stopniu, skutkiem czego znaczna część kandydatów/ek do pracy - nawet mając odpowiednie wykształcenie - nie potrafi robić tego, co jest niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku. Autorzy badania odpowiedzialnością za taki stan rzeczy obarczają głównie: niespełnianie swych funkcji przez praktyki zawodowe oraz przewagę teorii nad praktyką w toku kształcenia, jak również brak systematycznych i sformalizowanych forów wymiany informacji z przemysłem. Przerazić może jedno z doniesień w ramach przytaczanego tu badania, że polscy pracodawcy mają poczucie, iż sami muszą każdego pracownika przygotować do wykonywania pracy, bowiem system edukacyjny całkowicie zawodzi.

Ważne także, by - podejmując się analizy/diagnozy krytycznej jakości kształcenia zawodowego w Polsce oraz wskazywania kierunków ewentualnych zmian – mieć świadomość, iż jakości systemu edukacji nie można odczuwalnie i drastycznie zmienić tyl-

ko przez zwiększenie nakładów na edukację. Bowiem ważniejsze od zaplecza techniczno-sprzętowego szkół są kwalifikacje nauczycieli/elk oraz ich treść i zakres, pozwalający na efektywne przygotowanie uczniów i uczennic do wejścia na rynek pracy. Zatem to szeroko pojęta jakość pracy nauczycieli/ek jest kluczem do osiągnięć uczniów/ic (Raport Polska 2030, s. 224).

Stosunkowo łatwo zatem snuć przypuszczenie, iż teoretycznie przygotowani nauczyciele i nauczycielki będą teoretycznie kształcić swych uczniów i uczennice. Natomiast by trenować w uczniach i uczennicach określone postawy i umiejętności praktyczne najpierw także dydaktyczno-merytoryczne cnoty posiąść muszą sami nauczyciele/ki.

### **III. Koalicja dla zmian czyli „kto” „co” i „jak” może działać**

W Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia na lata 2007-2013 jednym ze znaczących wyzwań społeczno-gospodarczego rozwoju jest maksymalne wykorzystanie posiadanych zasobów kadrowych oraz jednoczesne wzmocnienie potencjału kadrowego, gdyż rozwój gospodarki opartej na wie-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

dzy wymaga zwiększenia inwestycji w kapitał ludzki. Jedną z głównych bolączek jest bowiem brak lub niedopasowanie umiejętności zawodowych absolwentek/ów do wymogów pracodawców (NSRO, s. 33-34).

Skuteczna edukacja zawodowa jest jednym z priorytetowych obszarów polityki oświatowej państwa, istotność podejmowania dialogu między przedsiębiorcami (szeroko pojętym rynkiem) a szkołami zawodowymi jest zaakcentowana w Regionalnych Strategiach Rozwoju wszystkich 16 województw. Ważne jest bowiem wypracowywanie lokalnych strategii rozwoju edukacji zawodowej (czy też adaptowanie strategii ogólnych do lokalnych/regionalnych warunków i potrzeb). Powinny być one tworzone - i stale ewaluowane, walidowane, modyfikowane - w oparciu o szeroką i autentyczną (a nie pozorną - na potrzeby spełnienia biurokratycznych standardów) współpracę ze środowiskiem lokalnym, zaangażowanymi władzami samorządowymi. Działania te powinny postępować w kierunku optymalizacji wykorzystania potencjału intelektualnego oraz pomocy w inwestowaniu w rozwój kapitału ludzkiego.

Ogromnego znaczenia nabiera konieczność zbliżenia programów i treści kształcenia zawodowego do potrzeb ry-

ków i aktywnych na ich obszarze przedsiębiorców. Nie mniej ważne wydaje się dostosowywanie tych wymagań do regionalności rynków, czego dowodzą zapisy Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego, akcentujące istotność triady konkurencyjność – spójność – sprawność (KSRR 2010-2020: regiony, miasta, obszary wiejskie, 2010, s. 16). W tej perspektywie warto zwrócić uwagę na jedno z proponowanych tu rozwiązań, a mianowicie odejście od silnie scentralizowanego modelu sprawowania władzy na rzecz kontraktu regionalnego (będącego instrumentem partnerstwa), czyli wzmocnienia wielopoziomowego systemu zarządzania (KSRR 2010- 2020, s.7). Wskazówką tą warto zaadaptować na grunt rozważań o kształceniu zawodowym oraz jego powiązaniach (a raczej ich braku) z rynkiem i potrzebami pracodawców (popytem i podażą potencjalnych pracowników/ek – absolwentów/ek szkół zawodowych) tak w skali makro (system kształcenia zawodowego w Polsce) jak i skali mikro/regionalnej (np. poszczególne województwa, a nawet większe miasta, czy regiony okoliczne i wiejskie).

W ramach współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki) Projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru” zo-





stały przeprowadzone rozległe badania nad systemem kształcenia zawodowego w Polsce. Objęto nimi (MEN wrzesień 2011) niemal wszystkich dyrektorów publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe, dyrektorów centrów kształcenia praktycznego, kilkanaście tysięcy uczniów i uczennic tychże szkół oraz przedsiębiorców i przedstawicieli organów prowadzących szkoły zawodowe. W raporcie końcowym z badań, zatytułowanym „Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce” czytamy, iż jednym ze środków zaradczych mających odwrócić długo już utrzymującą się tendencję do obniżania się prestiżu kształcenia zawodowego są między innymi akcje promocyjne podejmowane głównie przez szkoły (np. dni otwarte, ulotki i biuletyny) ale także przez organy prowadzące nadzór pedagogiczny (powiaty) (BFSKZwP s. 16).

W celu lepszego dostosowania (dopasowania) kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz w celu zwiększenia perspektyw zatrudnieniowych absolwentów/ek MENiS wprowadza programy modułowe (opracowano już ponad 50) oraz zawiera lub działa na rzecz zawarcia porozumień z organizacjami pracodawców, samorządami, w zakresie praktycznej nauki zawodu (Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013, MENiS 2007, s. 13).

Należy jednak z całą odpowiedzialnością i stanowczością stwierdzić, iż do poprawy jakości systemu kształcenia nie są w stanie doprowadzić tylko zmiany systemowe, albo jedynie oddolne inicjatywy szkół, albo tylko starania i zabiegi przedsiębiorców. W świetle powyższych spostrzeżeń wielkiej wagi nabiera bowiem konieczność natychmiastowej i rozległej (wielośrodowiskowej) refleksji i działań - w oparciu o wypracowane na drodze krytycznej i twórczej wymiany doświadczeń i potrzeb programy, strategię, standardy, porozumienia – podnoszących jakość systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Bowiem praca nad systematycznym wzrostem jakości kształcenia – szczególnie kształcenia zawodowego, o zdegradowanym prestiżu i zdezaktualizowanych programach nauczania – musi odbywać się jednocześnie na kilku poziomach, a co jeszcze ważniejsze zmiany na poszczególnych poziomach (zmiany systemowe, programowe, w obszarze konkretnych szkół i placówek oświatowych) muszą odbywać się w ramach drożnego systemu. Podejmowane inicjatywy, działania i efekty w ich wyniki muszą zatem postępować ze sobą w dialogu i wielostronnej interakcji. Istotne jest tak wypracowywanie rozwiązań organizacyjnych (w toku jednostkowych inicjatyw



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

takich jaką po części jest niniejszy projekt - M.D.) jak i rozwiązań systemowych (NSRO 2007-2013, s. 34), jednak zarówno jedne jak i drugie muszą postępować w oparciu o uzgodnione priorytety i cele oraz realizować te same kierunki pożądanych – tu i teraz ale i perspektywicznych – zmian.

Istotne jest zatem aktywne współdziałanie szkół (nauczycielek/li, dyrekcji) organizacji branżowych, stowarzyszeń pracodawców w zakresie poprawy stanu i jakości kształcenia zawodowego w zakresach:

- tworzenia sieci zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne;
- podnoszenia poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie we współpracy z pracodawcami lub zrzeszeniami branżowymi pracodawców standardów praktyk w poszczególnych zawodach, z uwzględnieniem przygotowania do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, przy jednoczesnym pokonywaniu przepaści między egzaminem a kompetencjami aktualnie pożądanymi przez rynek;
- wspieranie szkół w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej, w tym

w nowe środki dydaktyczne i materiały ale również w oparty o nowoczesny sprzęt park technologiczny.

#### **IV. Szkoła musi się zmienić (?): koncepcja „szkoły jutra”**

Miejsce szkoły „podającej / odtwarzającej / pamięciowej” – tworzący wyabstrahowanego z realiów społecznych, kulturowych i ekonomicznych – coraz częściej zajmuje wizja szkoły innowacyjnej, która ma nauczyć podążania za zmianą, czy też samodzielnego kreowania zmiany. Taka szkoła kładzie nacisk na uczestnictwo (zaangażowanie wszystkich stron interakcji, wszystkich podmiotów we współkreowanie szkolnej rzeczywistości oraz wiedzy), na szybkie reagowanie na zmianę i na rozwój (Bogaj, Kwiatkowski, s.25). Szkoła musi zatem stać się – w szerokim znaczeniu tego pojęcia – organizacją innowacyjną. Postulat ten natomiast nabiera szczególnie dużego znaczenia na obszarze kształcenia zawodowego, w którym teoria powinna być jedynie punktem wyjścia a nie głównym tworzywem nauczania.

Taka „szkoła jutra” - jak nazywają Christopher Day (Day, s. 281-282) – otwiera się na wiele zjawisk i zasad, będących odwrotnością jej dotychczasowego funkcjonowania. Szkoła zatem musi otwo-



rzyć się na różnorodność, ale także na nieustającą i wszechobecną refleksję. Ta innowacyjność powinna być także rozumiana jako nieustający dialog z aktualnymi wymogami i warunkami gospodarki, a w przypadku szkolnictwa zawodowego również jako wdrażanie innowacji technologicznych, nowoczesnych trendów i technik oraz podążanie za rynkiem, czyli reagowanie na podaż pracy (konkretne wymogi co do zestawu kompetencji absolwentów/ek). Nie da się uciec od tego, że szkoła musi stać się organizacją/instytucją innowacyjną, pozostającą w stałym, aktywnym dialogu ze zmianami społeczno-ekonomicznej rzeczywistości i jej wymaganiami, opartą o innowacyjną metodykę, pozostającą w stałym dialogu z tym „co nowe” w otaczającym ją świecie (którego jest częścią).

Dokonując zatem transpozycji tych ogólnych założeń na płaszczyznę kształcenia zawodowego należy położyć nacisk na konieczność uwzględniania przez szkołę (programy nauczania, metody, profile i specjalności kształcenia zawodowego) kontekstów globalnego ale i lokalnych branży gastronomicznej (w tym zawodów cukiernik i piekarz). Tym sposobem powinna ona reagować na konkretne potrzeby zmieniającej się branży oraz włączać do systemu przetwarzanej wiedzy „nowinki” branżowe.

Otwarcie się szkoły na rynek i „na jutro” to z jednej strony dostosowanie metodyki i treści kształcenia do aktualnych wymogów i warunków funkcjonowania w rzeczywistości, z drugiej zaś – zawodowy i moralny (osobista odpowiedzialność, etyka zawodowa) - obowiązek nieustannego uzupełniania przez nauczycielki i nauczycieli swej wiedzy przedmiotowej o aktualnie obowiązujące trendy kulinarne i cukierniczo-piekarnicze, znajomość nowoczesnej technologii (przetwarzanie, produkcja) i sprzętów gastronomicznych.

Należy jednak pamiętać, by uczynienie z tej otwartości, innowacyjności, „bycia na bieżąco” sposobu konstruowania (rekonstruowania, dekonstruowania) wiedzy oraz sposobu tkania delikatniejszej materii obustronnej podmiotowości w relacjach nauczyciel/ka – uczeń/nica były to dwa równolegle rozwijane obszary, które muszą ze sobą harmonizować, działać symultanicznie, by umożliwić osiągnięcie celów stawianych przed współczesną edukacją a szczególnie przed kształceniem zawodowym oraz by jednocześnie uszereżować szkołę innowacyjną przed „bezduszną rynkowością”.

Pomocny w rozsądnym i efektywnym wyważeniu własnego działania między „rynkową” innowacyjnością a humanistycznym podejściem do uczennicy/uczni





może stać się nawyk refleksji. W myśli koncepcji nauczyciela jako refleksyjnego praktyka – według Donalda Schön'a (Day, s. 51 i dalsze) - nauczyciel/ka ma wplatać refleksyjność w planowanie, realizowanie i ewaluację swych dydaktycznych i wychowawczych czynności, jako refleksję „w”, „nad”, ale i „po” działaniu. Do takiej nieustannej refleksji niezbędna jest wytrwałość, uważność, świadomość pedagogiczna, ale także odwaga dowiadywania się o sobie rzeczy, które burzą dotychczasową autoreprezentację w roli zawodowej.

Ten refleksyjny nauczyciel / nauczycielka przeciwstawia się zatem swoją postawą i codzienną praktyką pojmowaniu kształcenia przez pryzmat racjonalności technicznej i dość prostych związków między teorią a praktyką pedagogiczną, zbliżając nauczanie do formy sztuki (Nowak - Dziemianowicz, s. 16). Sztuka ta bazuje na otwartości, odwadze, indywidualizacji i elastyczności, bardziej jednak na ciężkiej i świadomej pracy. Sprostanie wyzwaniom bycia efektywnym nauczycielem/ką przedmiotów zawodowych o profilu gastronomicznym zaprasza bowiem w fascynującą kulinarną podróż, jaką nauczyciele i nauczycielki muszą nieustannie odbywać „przez” i „do” wiedzy profesjonalnej. Nawet tak wspaniała przygoda może jed-

nak ciążyć swą ciągłością, szczególnie przy braku finansowych warunków i zachęt. Motywacją zatem – przynajmniej do czasu zmiany wysokości uposażenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu – musi stać się poczucie odpowiedzialności za aktualne szanse edukacyjne uczniów i uczennic, ale przed wszystkim za ich szanse wejścia z powodzeniem na branżowy rynek pracy oraz za szanse zwiększania konkurencyjności przez całą branżę gastronomiczną.

Jednym z najbardziej wyraźnych profitów – jakie daje uświadomienie sobie i przejęcie osobistej odpowiedzialności - staje się wzrost poczucia sprawstwa i wzrost rangi elementu wyboru na drodze realizacji swoich zadań zawodowych, a akcent przesuwają się niepostrzeżenie od profesji do powołania.

Bardzo powoli natomiast upowszechnia się inny z postulatów koncepcji „szkoły jutra”, a mianowicie przesunięcie akcentu w wizerunku nauczyciela/nauczycielki od nieomyślności, monopolu na władzę i wiedzę, dystansu w relacjach z uczniami i uczennicami ku otwarciu się na błąd (danie sobie prawa do błędu, przyznawanie się do niego i działanie w kierunku jego naprawienia) i twórczy konflikt (Day, s. 281-282). Choć mit nauczycielskiej



nieomyślność, wszechwiedzy i autorytetu wiele kwestii w praktyce zawodowej ułatwia (wyklucza na przykład trudną i czasochłonną konieczność refleksji) to z pewnością dla wielu nauczycielek i nauczycieli zdjęcie z własnych barków tego ciężaru może stać się swoistym wydarzeniem krytycznym na drodze zawodowej, pedagogicznym katharsis, czy też zwykłą ulgą.

Zatem „szkoła jutra” rezygnuje z „zaściankowej koncepcji nauczycielskiego profesjonalizmu” (Day, s.260, za: J. Sachs) - którego główną energią był etos nauczycielskiej nieomyślności i wszechwiedzy – na rzecz nowego profesjonalizmu, którego osią staje się odwaga w przyznawaniu się do własnej niewiedzy, błędzenie, z jednoczesnym podejmowaniem działań stale kontrolujących standardy zawodowe, co świadczyć ma o zawodowej autonomii (Day, s.22-23). Przyznawanie się przed uczennicami i uczniami do tego, iż czegoś się nie wie – przy jednoczesnym zobowiązaniu się do uzupełnienia tej niewiedzy - ma ogromne znaczenie również w perspektywie bardzo mocno współcześnie uprawomocnionej i wszechobecnej idei konieczności kształcenia ustawicznego, kształcenia się przez całe życie (*life-long education*). Nauczycielka/l dają swoją postawą (podnoszeniem swych kompe-

tencji) bardzo czytelny impuls do tego, by uczniowie i uczennice wytworzyli obraz własnej wiedzy i umiejętności profesjonalnych jako zbioru otwartego, wymagającego – w perspektywie ciągłości zmian w sztuce kulinarnej i w branży gastronomicznej – czujnego dokształcania się, uzupełniania, rozszerzania, na drodze – co bardzo ważne – samodzielnej aktywności i poszukiwań.

W ramach tej swoistej „rewolucji” (której echa odbijają się w polskiej szkole wciąż jedynie dalekim i niemal niedosłyszalnym echem) wzrasta znaczenie dialogu procesu dydaktycznego z indywidualnymi - ale i społeczno-ekonomicznymi (społeczeństwo informacyjne) - potrzebami uczniów i uczennic, współpracy ze środowiskiem, aktywnego uczestnictwa ucznia/uczennicy w procesie uczenia się, w którym nauczyciel/ka nie jest już dyspozytorką/em wiedzy ale doradczynią/cą ucznia/uczennicy w kwestiach uczenia się (Bogaj, Kwiatkowski, s.25).

Należy zatem stwierdzić, iż powyżej naszkicowane propozycje zakresów i kierunków zmian wpisanych w koncepcję „szkoły jutra” są aktualne nie tylko w rozważaniach o kształceniu ogólnym, ale również – a może nawet bardziej – nośne w przypadku kształcenia zawodowego. Postulowane zmiany są konieczne nie tylko z uwagi na emer-



gentność i indywidualizację rzeczywistości społeczno-kulturowej, jej globalizację i uniwersalizację, ale także – a może przede wszystkim – ze względu na zmiany w strukturze, charakterze, oczekiwaniach współczesnych rynków gastronomicznym, w tym także przedsiębiorstw cukierniczych i piekarniczych.

## V. W dobrym kierunku czyli pochwała Projektu

Etiologia problemu niskiej jakości kształcenia zawodowego w Polsce, szczególnie zaś jego wyabstrahowania od aktualnych (nieustannie zmieniających się) warunków rynku pracy oraz potrzeb i oczekiwań pracodawców – jest niezwykle złożona. Można jednak uznać, iż do głównych źródeł problemu (a jednocześnie – na zasadzie sprzężenia zwrotnego także do jego głównych skutków) należą przede wszystkim:

- brak wykwalifikowanych, profesjonalnych nauczycielek/li przedmiotów zawodowych - spowodowany wadliwym i encyklopedycznym kształceniem akademickim nauczycieli, brakiem systemu zachęt finansowych;
- brak właściwej popularyzacji i upowszechnienia informacji o rynku pracy na użytek kształcenia zawodowego oraz brak nawyku współpracy

między podmiotami edukacyjnymi a gospodarczymi;

- brak systemu doradztwa zawodowego dla uczniów/nic szkół zawodowych oraz niedostatecznie rozwinięte poradnictwo zawodowe na poziomie szkoły gimnazjalnej (uczniowie i uczennice w konsekwencji dokonują wyborów często w oparciu o relacje rówieśnicze – sympatie i antypatie w grupie rówieśniczej – lub lokalną dostępność szkół);
- niedobór środków finansowych na pracownie specjalistyczne i laboratoria w szkolnictwie zawodowym (archaiczny, muzealny niemal – w świetle królowania w nowoczesnej kuchni pacokietów, pieców konwekcyjno-parowych, schładzarek szokowych) szkolny park technologiczny;
- system egzaminowania odbiegający od potrzeb rynku pracy oraz droga (treści, metody) kształcenia zawodowego nakierowana na przygotowanie uczniów/ennic do egzaminu zawodowego a nie do wejścia na rynek pracy (asynchroniczność jest tu niezwykle wyraźna).

Przynajmniej część z tych problemów można rozwiązać poprzez zwiększenie elastyczności, otwartości, decentralizacji, a w konsekwencji konkurencyjności, zarówno na poziomie in-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

stytucjonalnym (pozyskiwanie uczniów i uczennic przez konkretną placówkę oświatową) jak i osobistym (zespoły naukowe, nauczycielskie, konkretni nauczyciele/lki)

Konferencja, na której jesteśmy oraz Projekt, w ramy którego jest wpisana, wydaje się wychodzić naprzeciw większości z wyżej wymienionych wyzwań. Wspólne obradowanie nad programem i warunkami realizacji praktyk jest działaniem w zakresie koalicji podmiotów (gospodarczych, oświatowych) na rzecz podnoszenia jakości kształcenia zawodowego w zakresie gastronomii (piekarnictwo i cukiernictwo). Ustalony podczas konferencji (w ścisłej współpracy ekspertów, przedsiębiorców, dyrekcji szkół oraz nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych związanych z cukiernictwem i piekarnictwem) program praktyk – wzbogacony wskazówkami do ich organizacji i efektywnego prowadzenia - pozwoli zintegrować perspektywy tychże podmiotów i będzie wypadkową ich doświadczeń, oczekiwań, potrzeb oraz aktualnej struktury branży.

Jednocześnie program, który zostanie zredagowany – a po odbyciu praktyk zwalidowany i upowszechniany w formie Modelowego Programu Praktyk – stanie się jednym z elementów

wpływających na drożność całego systemu kształcenia zawodowego w zakresie cukiernictwa i piekarnictwa.

## Literatura i netografia

1. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, raport końcowy Projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, MEN 2011
2. Bogaj A., Kwiatkowski S.M. (2006), *Szkoła a rynek pracy*. Podręcznik akademicki, PWN, Warszawa.
3. Day Ch. (2008), *Od teorii do praktyki: rozwój zawodowy nauczyciela*, GWP, Gdańsk.
4. Kabaj M. (2010), *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności, Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce*, Związek Rzemiosła polskiego, Warszawa.
5. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: regiony, miasta, obszary wiejskie, MRR 2010
6. Kwaśnica R. (2008), *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, Kwieciński Z., Śliwerski B., red., Pedagogika: podręcznik akademicki tom 2, PWN, Warszawa.



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

7. Melosik Z. (2008), *Edukacja a stratyfikacja społeczna*, w: Kwieciński Z., Śliwerski B., red., *Pedagogika: podręcznik akademicki tom 2*, PWN, Warszawa.
8. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013: wspierające rozwój gospodarczy i zatrudnienie, MRR 2007
9. Niedobór Talentów 2011 – wyniki badania, Menpower 2011
10. Nowak-Dziemianowicz M. (2001), *Oblicza nauczyciela – oblicza szkoły*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
11. Polska 2030 Wyzwania Rozwojowe, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów 2009
12. Raport o Stanie Edukacji, IBE 2011
13. Raport *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców*, PKPP Lewiatan 2010, [http://www.egospodarka.pl/55033\\_Kwalifikacje-pracownikow-a-popyt-na-ryнку-pracy,1,39,1.html](http://www.egospodarka.pl/55033_Kwalifikacje-pracownikow-a-popyt-na-ryнку-pracy,1,39,1.html)
14. Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007- 2013, MENiS 2005







## **Ekspert piekarstwa Marcin Jagalla**

# **STAN I SZANSE ROZWOJU SEKTORA PIEKARSKIEGO W POLSCE**



## **I. Aktualna sytuacja branży piekarniczej**

Od kilku lat na rynku piekarniczym obserwuje się recesję. Do takiego stanu przyczynia się wiele czynników, które mają coraz większy wpływ na całą branżę. Wykończająca wojna cenowa pomiędzy piekarniami oraz malejący popyt na pieczywo, odbija się na rentowności przedsiębiorstw. Skutkiem, czego jest coraz większa liczba bankructw.

Prawdziwych danych dotyczących rynku piekarniczego w Polsce nie posiadają instytucje państwowe i firmy analizujące branżę spożywczą pod względem wielkości i zmian na tym rynku. Świadczy to o małym zainteresowaniu tym sektorem rynku. Skromnymi danymi dysponuje GUS, ale na podstawie tych badań nie można ocenić wartości rynku i ilości przedsiębiorstw. W wielu badaniach do-

tyczących rynku piekarniczego oraz ilości zakładów piekarniczych występuje wiele rozbieżności.

Problem w rozpoznaniu rynku piekarniczego wynika z faktu, że cały rynek tworzy wiele przeważnie drobnych przedsiębiorców. Dysponując tylko szacunkowymi danymi możemy określić wartość rynku piekarniczego, która wynosi od 5,5 do 7,5 miliarda zł.

Ile piekarni działa na rynku? To pytanie też nie należy do najłatwiejszych. Szacuje się, że jest to około od 10 tys. do 11 tys. Jeszcze pięć lat temu było to 14 tys. zakładów. Każdego roku z rynku znika od 300 do 400 przedsiębiorstw. Ten problem z każdym rokiem będzie pogłębiał coraz bardziej. Wpływając jeszcze bardziej na fatalną sytuację rynkową całej branży.

Walka cenowa jest jednym z czynników likwidacji zakładów, lecz nie jedynym.



Koszt surowców, energii, transportu, koszt pracy oraz dostosowanie przedsiębiorstw do coraz większych standardów produkcyjnych – skutkuje zmniejszającą się liczbą zakładów. Problem zamykania przedsiębiorstw dotyczy w większości małych zakładów rzemieślniczych. Są one przeważnie rodzinnymi zakładami z wieloletnimi tradycjami i niestety przegrywają walkę o miejsce na rynku. Piekarnie rzemieślnicze w walce o rynek zbytu z wielkimi zakładami, obniżają ceny swoich produktów pogarszając tym samym swoją sytuacją finansową.

Małe zakłady piekarnicze – zatrudniające do 10 osób, obsługują ok. 60-75 % rynku lokalnego. Pozostałą część rynku zajmują duże przedsiębiorstwa piekarnicze i wielkie zakłady przemysłowe zatrudniające od 30 do nawet 300 pracowników. Wielkie zakłady działają na rynku ogólnokrajowym. Dostarczają pieczywo do własnych sieci dystrybucji, handlują z wielkimi sieciami marketów i hipermarketów oraz eksportują swoje produkty na unijny rynek.

Zmieniająca się sytuacja na rynku piekarniczym nie jest problemem tylko w Polsce. Obserwuje się podobną tendencję w całej Europie. Globalizacja oraz tempo życia zmienia przyzwyczajenia konsumpcyjne społeczeństwa, do tego przyczynia się też wzrastający dobrobyt obywateli. Skutkiem tych zmian jest kurczenie się

rynku, co powoduje coraz bardziej agresywną walkę o rynek zbytu. Niewykorzystanie w pełni mocy produkcyjnej przedsiębiorstw, ciągle zmieniająca się sytuacja na rynku i wiele innych problemów dotyczących branży, będzie nadal zmieniać kształt rynku powodując niestety zmniejszenie się liczby zakładów.

## II. Problemy branży piekarniczej

Branża piekarnicza przeżywa wiele problemów. Spada spożycie pieczywa, co przyczynia się też do zamykania zakładów piekarniczych. Źródłem informacji o spożyciu produktów otrzymanych z przetworzonych ziaren zbożowych, są wyniki badań budżetów gospodarstw domowych przeprowadzanych, co roku przez GUS. W opracowaniu „Budżety Gospodarstw Domowych w 2010 roku” wykorzystywana jest metoda rotacji. Metoda rotacji badań miesięcznych budżetów domowych oznacza, że każdego miesiąca inne gospodarstwa domowe uczestniczą w badaniach. Każde gospodarstwo domowe uczestniczące w badaniach prowadzi przez okres miesiąca zapisy przychodów i rozchodów oraz szczegółowe dane odnośnie ilości i wartości spożycia produktów w specjalnych książeczkach budżetowych.

W badaniach z 2010 roku uczestniczyło 37584 gospodarstw domowych, daje





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

to miesięcznie 3132 gospodarstw domowych. Niestety nie wszystkie gospodarstwa spełniły określone wymogi. Z tego powodu dane dotyczą 37312 badanych gospodarstw. Dane te obejmują artykuły kupione: za gotówkę, kartą kredytową, otrzymane nieodpłatnie, pobrane z gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie, prowadzonej z działalności gospodarczej na własny rachunek. Badania budżetów domowych określają wszystkie produkty otrzymane z ziaren zbóż. Wykazują, że spośród wszystkich produktów zbożowych spożycie pieczywa jest największe. Jednak i tak pokojącym zjawiskiem. W 2010 roku spożycie wyniosło 56,04kg w przeliczeniu na jedną osobę, w 1993 roku badania pokazywały spożycie na poziomie 66,72kg/os. Dla porównania w 1981 roku statystyczny Polak zjadał rocznie 101kg pieczywa. Pokazuje to, że mamy do czynienia z ogromną tendencją spadkową. Należy postawić pytanie, jakie są przyczyny tak drastycznego spadku spożycia a może badania są mocno niedoszacowanie.

Spadek spożycia pieczywa wiąże się z rozwojem gospodarczym, wzrostem dochodów ludności oraz brakiem czasu na przygotowanie w domu kanapek do pracy, szkoły. Wszystko to wpływa na zmianę modelu konsumpcji. Wzrasta popyt na produkty żywnościowe gotowe do spożycia i produkty wysoko przetworzone pizza,

hamburgery, kanapki itp. Od 1981 roku spadek konsumpcji pieczywa kształtował się na poziomie 2-3 procent rocznie. W ostatnich kilku latach wyhamował do 1 procenta. Zdaniem specjalistów spowolnienie spadku spożycia pieczywa powiązane jest z kryzysem gospodarczym, obywatele chętniej sięgają po pieczywo jako tani produkt.

Czynnikami wpływającym na spadek spożycia pieczywa w gospodarstwach domowych jest też zmiana struktury demograficznej w Polsce. Od wielu lat obserwuje się ujemny przyrost naturalny a jak pokazują badania liczba osób w przedziale 16-30 lat to najwięksi konsumenci pieczywa.

Badania GUS obejmują około 0,3 procenta ogólnej liczby gospodarstw domowych i niestety nie przedstawiają prawdziwego spożycia pieczywa przez konsumentów. Wielkość spożycia na jedną osobę w gospodarstwie domowym nie odzwierciedla jednak spożycia pieczywa przez jednego mieszkańca kraju. Badania te nie uwzględniają żywienia poza domem, a konsumenci coraz częściej wybierają restauracje i bary szybkiej obsługi – spożywając tam pieczywo w formie pizzy, hamburgerów, zapiekanek, kebabów, kanapek itp. Brakuje też danych odnośnie spożycia pieczywa w zamkniętych placówkach żywienia zbiorowego takich jak zakłady karne, stołówki zakładowe i szkolne, przedszkola, szpitale, hotele, ośrodki szkolenia itp.





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

Badania GUS nie odzwierciedlają spozycia pieczywa przez osoby bezrobotne i bezdomnych, których jest to ponad 2 miliony. Część z tej grupy korzysta z pomocy społecznej oraz z wielu jadłodajni dla najbardziej potrzebujących. Pieczywo w jadłodajniach jest podstawowym produktem żywnościowym i nic nie wskazuje na zmianę tych przyzwyczajęń. Konsumenci wytwarzają pieczywo również w domach korzystając z gotowych mieszanek chlebowych, odpiekają tak zwane pieczywo kombinowane w postaci gotowych przekąsek pizza, zapiekanki, itp. A szybkie przekąski kupione w sklepach spełniają wymagania konsumentów pod względem łatwości i szybkości przygotowania.

Biorąc pod uwagę duże spożycie pieczywa poza domem, placówkach żywienia zbiorowego, itp., można stwierdzić, że rzeczywiste spożycie pieczywa na jednego mieszkańca może sięgać nawet 70kg rocznie. Zaniżone dane z badań GUS o spożyciu pieczywa 56kg może wynikać ze spadku potencjalnej liczby konsumentów – emigracji stałej lub czasowej, bezrobotnych i braku przyrostu naturalnego. Mimo tych danych widać, że spadek spożycia pieczywa jest widoczny i należy postawić pytanie, co zrobić, aby nastąpił wzrost konsumpcji. Tendencja spadkowa nie jest tylko problemem Polski. Obserwuje się podobną sytuację w innych krajach europejskich

i nie tylko. Główną przyczyną jest zmiana stylu życia i brak czasu na przygotowanie posiłków.

Jednym ze sposobów zwiększenia konsumpcji pieczywa jest jego promocja. Brakuje szerokiej kampanii reklamowej w ogólnopolskich mediach o zaletach pieczywa i właściwościach zdrowotnych. Konsumenci odwracają się od pieczywa mylnie sądząc, że spożycie chleba źle wpływa na tusze. Takie myślenie podyktowane jest wpływem reklam i różnych programów odchudzania, które promują diety bez produktów mącznych – twierdząc, że pieczywo to tylko zbędne kalorie. A przecież pieczywo zawiera cenne składniki odżywcze takie jak błonnik. Dobrym przykładem może być Szwecja, która borykała się z podobną tendencją spadkową. Po dekadzie promocji konsumpcji pieczywa, osiągnęła wzrost o prawie 50 procent. Podobnym sukcesem może pochwalić się Francja i Niemcy, które borykały się ze spadkami popytu na produkty piekarnicze. Dzięki promocji i edukacji konsumentów kraje te zahamowały spadek i zwiększyły spożycie.

Kampania reklamowa powinna być skierowana do dzieci i młodzieży. Powinna zawierać jasny przekaz, że jedzenie kanapek w szkole jest zdrowym i lepszym wyborem niż tak zwane pieczywo śmieciowe np. chipsy. Dzieci i młodzież dostając kieszonkowe kupują przekąski i słodczyce,





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

a reklamy wielkich koncernów spożywczych znacząco wpływają i kształtują nawyki żywieniowe pogłębiając ten problem. Środki na kampanie reklamowe mogłyby pochodzić z funduszy unijnych, lecz przepisy nie przewidują promowania pieczywa w krajach UE, co jest krzywdzące dla tej branży. Aktywna promocja w takim segmencie rynku jak pieczywo chrupkie, które jest dostarczane przez ograniczoną liczbę dużych producentów posiadających duże fundusze na kampanie reklamowe, przynosi znaczącą dynamikę wzrostu sprzedaży.

Brak zainteresowania konsumentów pieczywem wynika też z jego słabej jakości, która jest wynikiem coraz większej walki cenowej obniżającej jakość produkowanych wyrobów. Konsumentom coraz większą uwagę przywiązują do jakości produktów i poszukują pieczywa dobrego i nie zawsze taniego, a coraz większym problemem jest właśnie jakość oferowanych produktów piekarniczych. Powoduje to zniechęcenie konsumentów i zmianę przyzwyczajęń żywieniowych.

Problemem widocznym w branży piekarniczej jest szara strefa. Legalnie działające zakłady nie mają szans na rynku sprzedaży pieczywa. Szacuje się, że jest około 100 niezarejestrowanych przedsiębiorstw. Surowce tam używane w produkcji pochodzą z niewiadomego pochodzenia, są bez atestów. Nikomu

na tym nie zależy – liczy się cena. Szara strefa nie płaci należnych podatków do kasy państwa oraz nie odprowadza składek ZUS od pracowników, co powoduje brak ubezpieczenia zdrowotnego dla pracownika. Sprzedaż pieczywa z szarej strefy odbywa się przeważnie w handlu obwoźnym na targowiskach oraz w porozumieniu z prywatnymi właścicielami sklepów, którym zależy tylko na zysku. Nie ponosząc kosztów związanych z legalnie działającymi przedsiębiorstwami szara strefa posiada wielką przewagę na rynku mogąc obniżyć drastycznie ceny. Widząc tę przewagę – legalnie działające piekarnie część produkcji przenoszą do szarej strefy. Prowadzi to jeszcze do większych dysproporcji pomiędzy zakładami, pogłębiając jeszcze bardziej i tak już bardzo duży problem. Na funkcjonowanie szarej strefy jest przyzwolenie społeczne i przeświadczenie, że walka z szarą strefą spowoduje utratę miejsc pracy i wzrost cen pieczywa. Nic bardziej mylnego. Likwidacja szarej strefy zwiększy legalne zatrudnienie. Przeciż do wyprodukowania większej ilości pieczywa – legalnie działające piekarnie będą musiały zatrudnić legalnie pracujące osoby i odprowadzić odpowiednie składki i podatki. To z kolei będzie się wszystkim opłacać. Problem likwidacji szarej strefy powinien odbywać się nie na rynku lokalnym, a ogólnokrajowym. To urzędnikom





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

powinno najbardziej zależeć na likwidacji tych nieuczciwie działających podmiotów, głównie z powodu braku wpływów należnych podatków. Jak na razie taką walkę podejmują poszczególne piekarnie na lokalnym rynku, których ten problem najbardziej dotyczy. Niestety te działania nie przynoszą rezultatów. Brak konsolidacji branży piekarniczej nie pomaga w likwidacji szarej strefy. Brak zaufania pomiędzy piekarniami działającymi na tym samym rynku, spowodowany jest doświadczeniami z poprzednich ustaleń pomiędzy właścicielami. Walka z problemem nieuczciwej konkurencji powinna być celem wszystkich uczciwie działających producentów oraz organizacji branżowych zrzeszających piekarzy. Problemem jest fakt, że organizacje branżowe nie mają dużego wpływu na reprezentowanie interesów piekarzy, ponieważ do największej organizacji branżowej w Polsce należy tylko około 400 członków, czyli około 3 procent rynku. Dla porównania w Niemczech i Francji do organizacji branżowych należy ponad 80 procent zakładów piekarniczych. Organizacje te tworzą olbrzymie szanowane lobby mające duży wpływ na urzędników od najniższego do najwyższego szczebla. Kierując się zasadą, że w jedności siła piekarze z tych krajów wiedza że tylko razem mogą walczyć o swoje interesy. Głosu jednostki nikt nie usłyszy i nic nie znaczy.

Współpraca z wielkimi sieciami handlowymi, marketami i hipermarketami nie jest wolna od problemów związanych z wymogami, przeważnie cenowymi, stawianym dostawcom, a niskie ceny odbijają się na całym rynku. Sieci handlowe posiadając w sprzedaży tysiące produktów traktują pieczywo jako magnes przyciągający klientów do swoich sklepów. Nie liczą się z wielkim zyskiem ze sprzedaży pieczywa. Kupując i sprzedając dużo produktów – mają dużą siłę oddziaływania na kształtowanie się ceny zakupowej produktów i sposoby negocjacji z dostawcami. Zawsze znajdzie dostawca pieczywa, który ugnie się, pod wpływem negocjacji, do niskiej ceny.

Zaistniałą sytuację mogłoby zmienić porozumienie pomiędzy piekarniami nie wynikające ze zmowy cenowej, lecz z rozsądnej i uczciwej konkurencji opartej na zdrowych zasadach rynkowych w porozumieniu sieciami handlowymi. Rozmowy takie powinny odbywać się w centralach handlowych, a nie w placówkach sprzedaży detalicznej. Nie mają one bowiem wpływu na politykę sieciową dystrybucji towaru, wynikającej z braku decyzyjności – realizują tylko polecenia z centrali.

Niepokojącym zjawiskiem jest brak młodej dobrze wykształconej kadry pracowniczey, która zastąpi doświadczonych pracowników przechodzących na emeryturę.





Od kilku lat zawód piekarza stracił na atrakcyjności. Skutkiem tego jest coraz mniejsza liczba absolwentek i absolwentów odbywających praktyki na piekarniach. Przyczyną jest ciężka praca fizyczna – często w godzinach nocnych oraz niska gratyfikacja finansowa. Wszystko to sprawia, zawód piekarza jest mało atrakcyjny. Szkoły zawodowe mają tę przewagę, że po skończeniu nauki, absolwentki i absolwenci mając wyuczony fach mogą od razu podjąć prace w swoim zawodzie, dając tym samym większe szanse na znalezienie zatrudnienia na stale zmieniającym się rynku pracy.

Wszystkie te problemy odbijają się na funkcjonowaniu całej branży piekarniczej. Widocznym efektem jest coraz większa walka cenowa, doprowadzając zakłady do problemów finansowych przekładających się na ich likwidację. Wszystkie koszty związane z działalnością piekarni takie jak energia, paliwo, surowce, koszty zatrudnienia oraz inwestycje związane z dostosowaniem zakładów do unijnych norm każdego roku są coraz większe. A od kilku lat cena pieczywa niewiele się zmieniła. Wystarczy porównać ceny w osiedlowych marketach na przykład popularnego bochenka baltonowskiego o gramaturze 0,5kg, kształtującego się na poziomie 1,49zł do 1,59zł.

Podsumowując, branżę piekarską można porównać do statku, który nabiera wodę i zaczyna tonąć, a kapitan mówi, że to tyl-

ko mała usterka. Problem tonącego statku jako branży piekarniczej jest coraz bardziej widoczny i dotyczy nie tylko właścicieli. Likwidacja zakładów to problem pracowników zagrożonych bezrobociem jak i dostawców produktów potrzebnych w procesie produkcji.

### III. Teoria i praktyka

Każdego roku piekarze obserwują spadek liczby uczennic i uczniów uczestniczących w praktycznej nauce zawodu. Brak dobrze wykształconych pracowników przekłada się na spadek jakości produktów w piekarni. Taka sytuacja odbija się na sprzedaży pieczywa i braku zadowolenia klienta, który jest najważniejszym ogniwem w funkcjonowaniu zakładów produkcyjnych. Pomimo, iż na rynku pracy jest wielu pracowników to naprawdę piekarnie mają ogromny problem ze znalezieniem prawdziwych fachowców gotowych podjąć pracę. Większość pracowników dostępnych na rynku pracy pomimo ukończenia szkoły jest niedostatecznie przygotowana do pracy w zawodzie. Problemem jest brak wiedzy, umiejętności i zaangażowania w pracę.

Istnieje wiele rozbieżności w szkolnym programie nauczania a praktycznymi wymaganiami w zakładach piekarskich. Podstawa programowa w szkołach oparta jest na teoretycznej wiedzy z zakresu



piekarstwa. Prawdą jest, że bez dobrej wiedzy teoretycznej nie będzie dobrego pracownika. Tylko tą wiedzę jeszcze trzeba umiejętnie wykorzystać. Niestety szkoły w niewystarczającym stopniu przygotowują do pracy. Nauczyciele i nauczycielki nie znają realiów, jakie panują w zakładach. Dodatkowo absolwentkom i absolwentom czasem jest ciężko wiedzę teoretyczną zamienić w praktyczną. Różnice pomiędzy teorią a praktyką wynikają:

- ze skracania procesów technologicznych ciast żytnich, mieszanych i pszennych poprzez zastosowanie półproduktów w procesie produkcyjnym,
- z ograniczania czasu spoczynku ciasta przed obróbką
- ze skracania czasu wypieku produktów, co spowodowane jest oszczędnością energii oraz zwiększoną produkcją w poszczególnych zakładach,
- ze zmiany technologii opartej na prowadzeniu wszystkich ciast żytnich i mieszanych metodą bezpośrednią przy zastosowaniu gotowych kwasów w proszku lub płynnych.

Wszystkie te zmiany spowodowane są nie tylko przez dążenie zakładów do coraz większej i szybszej produkcji, lecz także ze zmiany jakości mąki – podstawowego surowca używanego do produkcji w piekarni. Pomimo dostaw z jednego młyna mąka nie zawsze spełnia oczekiwania piekarzy

odnośnie jakości surowca.

Każdy pracodawca oczekuje od absolwentów doskonałej znajomości swojego zawodu, lecz bez odpowiedniego podejścia zakładów do praktykantów jako potencjalnych pracowników, tych oczekiwań nie można spełnić. Problem uczennic i uczniów na praktykach polega na:

- traktowaniu praktykantek i praktykantów jako tanią siłę roboczą w myśl zasady przynieś, podaj, pozamiataj,
- rozbieżnościach między programem praktyk a faktycznymi obowiązkami absolwentów w zakładach,
- braku zainteresowania opiekuna w zakładzie, co skutkuje ich niskimi umiejętnościami,
- dostosowaniu produkcji do czasu odbywania praktyk - w większości zakładów produkcja odbywa się w godzinach nocnych, więc praktykantki i praktykanci nie mogą zdobyć odpowiedniej wiedzy.

Wszystkie te problemy wynikają z braku współpracy pomiędzy zakładami a szkołami konieczny jednolity system nauczania dostosowany do zmieniających się potrzeb rynkowych. Kadra dydaktyczna jest doskonale przygotowana pod względem teoretycznym, lecz problemem jest brak wiedzy praktycznej i znajomości realnych warunków produkcyjnych. Nauczanie w szkole powinno przebiegać na konfrontacji teorii i praktyki. W pracowniach technologicznych



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

na terenie szkoły powinno pogłębiać się wiedze uczennic i uczniów odnośnie procesów zachodzących podczas produkcji. Niestety nie wszystkie szkoły posiadają takie pracownie. A jeśli już istnieją wyposażone są w przeważnie stary sprzęt. Zajęcia prowadzone w salach wyposażonych w nowoczesne urządzenia technologiczne to jeden z najlepszych sposobów przekazania wiedzy uczennicom i uczniom. Jednak tu należy zacząć od nauczycielek i nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Z tego powodu programy doskonalenia skierowane do kadry dydaktycznej to wspinała możliwość rozwinięcia umiejętności i wiedzy z zakresu piekarnictwa. To szansa na skonfrontowanie wiedzy z działaniem w praktyce. Szkolenia tego typu dałoby nauczycielkom i nauczycielom pogląd na zmieniające się procesy produkcyjne w zakładach oraz specyfikę zapotrzebowania rynku odnośnie wymagań stawianych absolwentom.

Największym problemem pracodawców z branży piekarniczej jest pozyskanie przyszłych dobrze wykształconych pracowników. Kolejną bolączką właścicieli piekarni jest to, że niewielu absolwentów piekarstwa wybiera pracę w piekarni jako swoją przyszłość zawodową. Spowodowane jest to:

- brakiem atrakcyjności zawodu – niskimi stawkami w porównaniu do nakładu pracy,
- praca przeważnie w godzinach nocnych

i dniach świątecznych,

- brakiem możliwości awansu oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- przypadkowym wyborem przez absolwentki i absolwentów kierunku kształcenia,
- niewielką zachętą przedsiębiorstw do kontynuacji przyszłości zawodowej,
- możliwością dalszego kształcenia w szkołach średnich i wyższych,
- po ukończeniu nauki absolwenci nie podejmują pracy w piekarniach wybierając inne możliwości dostępne na rynku zatrudnienia związane z ich wykształcenie.

Problem braku przyszłej kadry piekarniczej narasta każdego roku i jest coraz bardziej widoczny. Brak absolwentek i absolwentów grozi załamaniem na rynku, ponieważ duża część pracowników uczestniczących w produkcji z czasem odejdzie na emeryturę i nie będzie, komu ich zastąpić.

Każdy pracodawca oczekuje od przyszłych pracowników przygotowania zawodowego na wysokim poziomie i gotowości podjęcia pracy bez potrzeby ponownego szkolenia. Widocznymi brakami w procesie kształcenia jest słaba znajomość absolwentów odnośnie problematyki w zakresie produkcji.

Pojawia się pytanie jak zrealizować oczekiwania branży? Szkolenie absolwentek i absolwentów powinno być re-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

alizowane w oparciu o program praktyk wypracowany przez fachowców z branży, w powiązaniu z wiedzą teoretyczną przekazywaną w szkole. Większy nacisk powinien być stawiany na ukierunkowanie wiedzy absolwentów dotyczącej samodzielnego myślenia, z którym wielu przyszłych pracowników ma problemy.

Przykładem dobrych praktyk jest rynek niemiecki, gdzie zastosowano model dualny (dual system). Praktyki mają dokładnie ustalony program, a poziom realizacji założeń jest dokładnie monitorowany w dziennikach praktyk i musi być raportowany, co tydzień. Przewagą systemu dualnego jest usamodzielnianie uczniów i osvajanie z przyszłym rynkiem pracy. Absolwentki i absolwenci są odpowiedzialni za zorganizowanie sobie praktyk oraz znalezienie pracodawcy. Natomiast o dostępności praktyk decyduje popyt na rynku na dany zawód. Osoby poszukujące zatrudnienia mają szansę dowiedzieć się czy na wybrany kierunek kształcenia jest zapotrzebowanie rynku pracy. Proces rekrutacji absolwentów w systemie dualnym pozwala sprawdzić swoje umiejętności w konfrontacji ze zmieniającym się rynkiem pracy. Wypracowany system dualny w Niemczech nie jest doskonały. Prowadzone są rozmowy nad dostosowaniem systemu do pogarszającej się sytuacji gospodarczej. Droga jaką wybierze Polska, jaki system zastosuje polskie szkolnictwo czy skorzysta

z systemu dualnego – nie jest znane. Istotne jest zwiększenie ilości praktyk oraz budowanie kontaktów między szkołą a rynkiem pracy. Problemem kształcenia w Polsce przyszłych absolwentów skupia się na zbyt dużej liczbie godzin teorii do zajęć praktycznych – w porównaniu do kształcenia w Niemczech, gdzie uczniowie spędzają większą ilość czasu na praktykach. Należy tu postawić pytanie – nie ilu szkoły wykształcą przyszłych absolwentów piekarstwa, tylko czy ich wiedza i umiejętności spełnią oczekiwania przyszłych pracodawców.

#### **IV. Przyszłość branży piekarniczej**

Przyszłość branży piekarniczej? To pytanie pozostawia wiele do myślenia. Walka o rynek i coraz niższa cena nie pozostawiają wątpliwości, że zapas w tym sektorze gospodarki nadal będzie się pogłębiać. Pomimo tych słabych prognoz, zakłady produkcyjne nie są skazane na likwidację. Mimo tak wielu problemów na rynku – piekarnie coraz lepiej sobie radzą m.in. modernizując swoje zakłady. Przyszłością dużych zakładów przemysłowych – doskonale wyposażonych – jest produkcja pieczywa mrożonego, która coraz bardziej zdobywa rynek marketów i hipermarketów. Pieczywo mrożone ma wiele







zalet m.in.:

- długi termin przydatności i możliwości przechowywania pieczywa mrożonego (bulka kajzerka do 1 roku),
- prosty sposób odpieku produktów mrożonych w sklepach,
- gorące i świeże pieczywo na półkach sklepowych,
- zwiększenie zainteresowania klientów ciepłym pieczywem,
- zwiększenie produkcji asortymentowej w zakładach.

Wszystkie hipermarkety wyposażone są w piece do odpiekania produktów mrożonych. Tym samym oferując świeże i ciepłe pieczywo oraz poszerzając ofertę produktów dla swoich klientów. Podobną sytuację obserwuje się w sieciach dyskontowych. Jest to przykład jak walka o klienta wpływa na działanie sklepów i zmienia formy sprzedaży pieczywa.

Pieczywo świeże i mrożone produkuje się i sprzedaje nie tylko na rynek krajowy, ale także na eksport. Ministerstwo Gospodarki w 2010 roku szacuje, że eksport pieczywa i produktów ciastkarskich był o 9 procent większy niż w poprzednim roku. Polskie produkty piekarniczo-cukiernicze trafiają głównie na rynek europejski. Sprzedawane są głównie do Niemiec, Wielkiej Brytanii, Irlandii, Holandii oraz państw skandynawskich. Świadczy to o dużym zaufaniu do polskich przed-

siębiorców i ich wyrobów piekarniczo-cukierniczych oraz zdolności zakładów do szukania nowych rynków zbytu pieczywa.

Pieczywo mrożone dotyczy tylko wielkich przedsiębiorstw, a branża piekarnicza w większości to małe zakłady rzemieślnicze walczące o przetrwanie na rynku. Przedsiębiorstwa rzemieślnicze w walce o klienta nie mogą kierować się niską ceną, ponieważ koszty w małych zakładach są dużo większe w porównaniu do zakładów przemysłowych. Skutkiem takiej polityki byłoby bankructwo właśnie tych małych zakładów rzemieślniczych. Powinny one zmienić swoją politykę na:

- budowanie własnej marki w oczach konsumentów,
- zaprzestanie walki cenowej na rynku z wielkimi zakładami,
- postawienie na wysoką jakość swoich produktów,
- edukację klientów, jakie są różnice pomiędzy zakładem rzemieślniczym a przemysłowym.

Widocznym znakiem przemian w branży piekarniczej i konkurencji w handlu pieczywem jest budowanie własnych placówek sprzedaży. Sklepy firmowe mają nie tylko za zadanie sprzedaż i ekspozycję własnych produktów. Głównym celem działalności tych sklepów jest przywiązanie klienta do swoich produktów oraz bu-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

dowanie zaufania konsumentów do marki zakładu jako piekarni produkującej dobrej jakości pieczywo.

Przyszłość piekarni to przede wszystkim młodzi dobrze wykształceni absolwenci, których poszukują przedsiębiorstwa. Problem pozyskania pracowników jest coraz bardziej widoczny. Taką sytuację mogłaby zmienić promocja zawodu piekarz jako pewnego i stabilnego zawodu z możliwością zatrudnienia po ukończonej nauce. Tak więc branża piekarnicza nie jest skazana na zagładę. Jednym z warunków przetrwania i rozwoju branży piekarniczej jest współpraca pomiędzy zakładami. Musi być ona oparta na wzajemnym zaufaniu i budowaniu zdrowych relacji. Uczciwy dialog pomiędzy przedsiębiorstwami oraz stosowanie się do normalnej polityki cenowej i jakościowej pozwoli uzdrowić chora sytuację, jaka teraz istnieje na rynku sprzedaży pieczywa. Na braku konsolidacji branży piekarniczej korzystają wyłącznie pośrednicy w handlu pieczywem, którzy zarabiają więcej niż zakłady piekarnicze. A przecież każdemu zależy, aby branża piekarnicza ciągle się rozwijała.

## V. Stanowisko w zakresie programu praktyk

Praktyki są bardzo istotnym elementem pozwalającym na konfrontację zdobytej wiedzy z faktyczną pracą podczas

programu praktyk w zakładach. W przypadku nauczycielek i nauczycieli praktyki odgrywają istotną rolę, ponieważ pozwoli to na jeszcze lepsze wykorzystanie wiedzy teoretycznej w zakładach piekarniczych. Obserwacje produkcji oraz technologii w zakładzie będzie jednym z punktów programu doskonalenia, mającym na celu zapoznanie nauczycielek i nauczycieli z praktycznym podejściem do problemów produkcyjnych. Podczas praktyk Uczestniczki i Uczestnicy powinni poznać wszystkie stanowiska pracy w piekarni. Pozwoli to na obserwacje wszystkich procesów technologicznych takich jak:

- przygotowanie surowców do produkcji,
- produkcja ciast żytnich pszennych i mieszanych,
- proces tworzenia kwasów piekarskich metodami stosowanymi na zakładzie,
- czas spoczynku ciast w procesie produkcyjnym,
- obróbka ciasta metodą rzemieślniczą i mechaniczną,
- proces dojrzewania ciasta w komorach gazowniczych,
- temperatury i czas wypieku pieczywa w piecach,
- zakończenie wypieku i ocena organoleptyczna produktu i wpływu jakości surowców oraz poszczególnych procesów produkcyjnych na finalny produkt.

Poznanie powyższych procesów pod-





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

czas prawdziwej produkcji, pozwoli zweryfikować posiadaną wiedzę teoretyczną. Natomiast wiedza praktyczna przyczyni się do jeszcze lepszego przygotowania uczennic i uczniów. Udział w programie doskonalenia daje dodatkowo wymierne korzyści dla kadry dydaktycznej. Praktyki w przedsiębiorstwie piekarniczym na pewno wpłyną na opracowanie tematów zajęć i tym samym będą one bardziej dostosowane do panujących warunków i wymagań rynkowych. Zastosowanie tej wiedzy pozwoli absolwentom na jeszcze lepsze wykorzystanie nabytych umiejętności w swoich zakładach produkcyjnych.

## Literatura

Dane na temat spożycia pieczywa  
GUS (GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY) „BADANIE BUDŻETÓW GOSPODARSTW DOMOWYCH 2010”  
[www.stat.gov.pl/gus/5840\\_1160\\_PKL\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1160_PKL_HTML.htm)

Dane o zatrudnieniu w gospodarce  
GUS (GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY) Stopa bezrobocia w latach 1990-2012 (bezrobocie rejestrowane)  
[www.stat.gov.pl/gus/5840\\_667\\_PKL\\_TML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_667_PKL_TML.htm)

„Praca nierejestrowana w Polsce 2010”

GUS (GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY)  
[www.stat.gov.pl/gus/5840\\_672\\_PKL\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_672_PKL_HTML.htm)

Diagnoza branży piekarniczej INSTYTUT POLSKIE PIECZYWO  
[www.polskiepieczywo.pl/institut\\_diagnoza05.pl](http://www.polskiepieczywo.pl/institut_diagnoza05.pl)

Edukacja zawodowa w Niemczech, dualny system kształcenia zawodowego  
[www.mypolacy.de/serwisy/formalnosci-urzedowe/edukacja-w-niemczech-dualny-system-ksztalcenia-zawpdowego.html](http://www.mypolacy.de/serwisy/formalnosci-urzedowe/edukacja-w-niemczech-dualny-system-ksztalcenia-zawpdowego.html)

„Szara strefa” w gospodarce  
[www.egospodarka.pl/70931.szara-strefa-w-gospodarce.3.20.2.html](http://www.egospodarka.pl/70931.szara-strefa-w-gospodarce.3.20.2.html)

Polskie wyroby piekarnicze i cukiernicze popularne w Europie  
[www.ekapital.pl/381-polskie-wyroby-piekarniczo-i-cukiernicze-popularne-w-europie.html](http://www.ekapital.pl/381-polskie-wyroby-piekarniczo-i-cukiernicze-popularne-w-europie.html)



*Doskonalenie*  
*„Chlebem Powszednim”*  
*Nauczyciela Zawodu*







**Ekspert wiodący**  
**Mirosław Rynduch**

**DOSKONALENIE  
KOMPETENCJI  
NAUCZYCIELI/LEK  
PRZEDMIOTÓW  
ZAWODOWYCH POPRZEC  
PRAKTYKI  
W PRZEDSIĘBIORSTWACH  
GASTRONOMICZNYCH:  
SZANSE, BARIERY  
I EFEKTY.  
ROZWAŻANIA NA  
PODSTAWIE DOŚWIADCZEŃ  
PRACY W PROJEKTACH  
POKL**



słowa kluczowe:

kompetencje, nauczyciele/ki przedmiotów zawodowych, praktyki w przedsiębiorstwach, doskonalenie zawodowe, przyrost wiedzy i kompetencji.

**Tytułem wstępu**

Rozpocznię od oczywistości, czyli zaakcentowania kilku głównych bolączek kształcenia zawodowego w Polsce, a są nimi: zdegradowany prestiż tegoż kształcenia, płace nauczycielskie które

demotywiają fachowców (nie podejmują oni/one trudu przygody z nauczycielstwem albo też szybko ze szkół dezertują do bardziej opłacalnej „praktycznej” gastronomii), przestarzały park technologiczny (ubogie i niemal archaiczne wyposażenie pracowni i laboratoriów szkół o profilach gastronomicznych) oraz ostatnie – lecz najważniejsze – zupełna rozbieżność pomiędzy programami i treściami nauczania a dzisiejszym przemysłem (jego warunkami, potrzebami oraz oczekiwaniami pracodaw-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

ców) (Raport Polska Wyzwania Rozwojowe 2030). Szkoła zawodowa – także ta o profilu gastronomicznym – kształci w kierunku egzaminu a nie w kierunku rynku, a są to przestrzenie osadzone na dwóch przeciwległych biegunach kulinarnych kompetencji.

Konsekwencją takiej strategii jest po pierwsze niemożność przygotowania absolwentów/ek do wejścia z sukcesem na branżowy rynek pracy. Drugą stroną medalu jest natomiast to, iż niekompletna wiedza nauczycieli i nauczycielek szkół o profilach gastronomicznych pogłębia kryzys branżowy w obszarze obsadzania stanowisk. Pośrednio zaś – w szerszej skali i dłuższej perspektywie – przyczynia się również do spadku konkurencyjności polskiej gastronomii.

Można bez wahania stwierdzić, iż dzisiejszej polskiej gastronomii brakuje kadr kształcących, na wysokim poziomie, w dialogu z potrzebami pracodawców, trendami i warunkami technologicznymi nowoczesnej gastronomii. Nauczyciele i nauczycielki podobnie jak wiele innych grup zawodowych wpadają w pułapkę teoretyzowania, rutyny, schematów – a wszystkie te elementy są zabójcze dla tętniącej wciąż zmieniającym się życiem sztuki kulinarnej – a w jej ramach również cukiernictwa i piekarnictwa. Dlatego tak istotne

jest stwarzanie im możliwości i okazji do (często z początku bolesnej dla nich) konfrontacji ich wiedzy i umiejętności z rzeczywistością codziennej pracy przedsiębiorstw, a w aspekcie niniejszego projektu – piekarni i cukierni.

Świat wypieków ze szkolnych piekarników a świat nowoczesnego sprzętu i światowych trendów w piekarnictwie i cukiernictwie to bowiem dwie bardzo od siebie odległe rzeczywistości. Nauczyciele i nauczycielki sami/e nie posiadając świadomości o realiach pracy przedsiębiorstwa (obecnej strukturze rynku, jego wymogach i warunkach, oczekiwaniach i potrzebach pracodawców) nie mogą zaś przygotować absolwentów i absolwentek do tego, by zasiliли profesjonalne kadry branżowe. Stąd nagła potrzeba i konieczność stwarzania przestrzeni spotkań nauczycieli i nauczycielek przedmiotów z realiami pracy przedsiębiorstwa. Idealną okazją do takiego spotkania jest natomiast niniejszy Projekt.

Poniższe rozważania oparte są na doświadczeniu mojej pracy w charakterze eksperta w projektach „Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa” oraz „Efektywny Nauczyciel Sztuki Kulinarnej – Wdrożenie Modelu”. Rozważania ogniskują się wokół:

- refleksji nad szansami stwarzany-



mi nauczycielkom i nauczycielom (a w szerszej perspektywie także całej branży gastronomicznej) przez tego rodzaju praktyki;

- problemami (barierami) które mogą pojawić się w ich trakcie i zmniejszyć ich zakładane efekty;
- efektami w obszarze wiedzy, umiejętności, ale także – co być może najistotniejsze – postaw nauczycieli i nauczycielek względem istoty ich pracy i ich osobistej odpowiedzialności za dalsze szanse edukacyjne oraz powodzenie na rynku pracy.

## **I. Wyobrażenia nauczycielek/li o ich słabych i mocnych stronach a rzeczywisty zakres i poziom ich kompetencji**

Nauczyciele i nauczycielki praktycznej nauki zawodów w obszarze przedmiotów gastronomicznych (zawody kucharz i pokrewne, kelner i pokrewne, technolog żywności i pokrewne) przystąpili do udziału w w/w projektach kierowane/i różnymi motywami. Wśród nich najczęściej pojawiały się chęć poznania czegoś nowego i zgłębienia swej wiedzy z rozległego zakresu sztuki kulinarnej i obsługi klienta, potrzeba poznania realiów i pozyskania doświadczenia pracy w przedsiębiorstwie gastronomicznych

(czyli „poznanie kuchni od kuchni”) oraz potrzeba wzmocnienia poczucia bycia ekspertem/ką w nauczonym zakresie (Lendzion 2011, s. 68).

Ich gotowość do zmierzenia się z własnymi brakami zasługuje na wielki szacunek, bowiem taki krok wymaga – dużej odwagi. Mogę jednak podejrzewać, iż tak duży entuzjazm na początku działań w/w projektów mógł też wynikać z dalece zaburzonej (na korzyść) ich własnej samooceny obszarów i poziomu wiedzy i umiejętności. Nauczyciele przedmiotów zawodowych to bardzo liczna grupa zawodowa. Według danych Ministerstwa Edukacji Narodowej nauczycieli/ek przedmiotów zawodowych nauczających co najmniej jednego przedmiot gastronomicznego lub spożywczego jest obecnie w Polsce 4 829 (efs.men.gov.pl 24 XI 2011) - w tym 4317 kobiet i 512 mężczyzn. Można zaryzykować stwierdzenie, iż gdyby nie rozpoczęcie i prowadzenie na szeroką skalę – dzięki działaniom finansowanym ze środków POKL szkoleń nauczyciele nie mieliby możliwości podnoszenia swoich umiejętności z zakresu szeroko rozumianej gastronomii. Fakt entuzjastycznego przystępowania nauczycielek i nauczycieli do tego typu projektów oraz przyrost wiedzy i umiejętności praktycznych w ich efekcie napawają jednak optymizmem.





Nauczyciele i nauczycielki dokonując samooceny wskazywały/li zazwyczaj na następujące braki (Lendzion 2011, s. 70):

- zbyt małe lub słabe doświadczenie praktyczne w rzeczywistych warunkach pracy gastronomii;
- słabe umiejętności praktyczne,
- brak aktualnej wiedzy zawodowej,
- brak znajomości kuchni świata i innych narodów,
- brak znajomości nowinek, nowoczesnych trendów;
- posiadanie wiedzy czysto teoretycznej,
- nieznanomość trendów i aktualnych zasad efektywnego serwowania i dekorowania (np. *curving*),
- nieznanomość terminologii w językach obcych oraz jej polskich odpowiedników,
- nieznanomość innowacyjnych technik i trendów – np. kuchnia molekularna;
- nieznanomość, brak kontaktu z nowoczesnym parkiem technologicznym.

Istotnie doświadczenie pracy w wyżej wymienionych projektach, szczególnie zaś porównanie wiedzy i umiejętności ich uczestników i uczestniczek przed i po odbyciu praktyk w przedsiębiorstwach gastronomicznych pozwala stwierdzić, iż ta samoocena była bardzo trafna. Mniej trafne było zaś samookre-

ślenie przez nich/nie swoich mocnych stron, do których większość z nich zaliczała:

- obszerną wiedzę teoretyczną,
- znajomość rynku pracy,
- łączenie teorii z praktyką,
- znajomość kuchni polskiej,
- organizacja usług cateringowych,
- wiedzę specjalistyczną (tamże).

Te opinie zweryfikowane zostały bowiem w toku przeprowadzonych testów wiedzy teoretycznej i sprawdzianów praktycznych umiejętności (zadania indywidualne, zadania grupowe w formule *black box*). Nauczyciele i nauczycielki biorący/e udział w działaniach w/w projektów mieli/a realne wyobrażenie o swych słabościach i brakach.

Diagnozy początkowe (in) wiedzy i umiejętności przeprowadzone w ramach w/w projektów wyraźnie wskazały bowiem na duże braki w wiedzy praktycznej - „wiedzy w działaniu”. Wprawdzie zakresy i poziom wiedzy teoretycznej nauczycielek i nauczycieli były na zróżnicowanym poziomie, jednak umiejętności praktyczne niemal we wszystkich przypadkach były na niskim poziomie. Duże braki ujawniły się nie tylko w obszarach stosowania nowoczesnych trendów (technologia produkcji, serwowanie, obsługa klienta), ale także – co najbar-





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

dziej istotne z punktu widzenia niniejszych rozważań – w (wydawać by się mogło) podstawowych umiejętnościach takich jak techniki krojenia. Poziom wiedzy i umiejętności (w zakresach np. bazowych technik krojenia, ustalania menu, obsługi klienta) był zazwyczaj niski (niezadowolający) lub co najwyżej przeciętny (Michalski, 2011, s. 25-28) – wszyscy nauczyciele i nauczycielki uzyskiwali podczas diagnoz wstępnych umiejętności (in) praktycznych wynik poniżej przeciętnego – poniżej 50% - (tamże, s. 27). Większość miała duże problemy z przygotowaniem podstawowych potraw stanowiących kanon kuchni i cukiernictwa polskiego i europejskiego (Rynduch 2011, s. 43).

Braki zatem dotyczyły najczęściej:

- elementarnych obszarów wiedzy i umiejętności (np. mise-en-place, techniki krojenia, znajomość jedynie podstawowych/standardowych produktów i składników, obróbka wstępna mięsa i ryb, techniki zagęszczania zup i sosów, zakresy temperatur, etc.);
- bardzo słabej orientacji (nawet teoretycznej) w aktualnie obowiązujących trendach kuchni światowej (*Sous Vide, live cooking, carving, slow food*, obsługa klienta i organizacja bankietów czy przyjęć okolicznościowych,

- dekorowanie, trendy w serwowaniu);
- niezajomości fachowej (ogólnoświatowej) nomenklatury i nieumiejętności jej powiązania z nomenklaturą rodzimą;
- niemal zupełnego braku wiedzy (nie wspominając już o korzystaniu z nich i obsłudze) dotyczącej sprzętów kuchennych stanowiących bazę pracy każdej nowoczesnej kuchni restauracyjnej i hotelowej (prawidłowość ta dotyczyła sprzętów i aparatury od małych – np. różne noże, malaksery – poprzez pakowarki próżniowe, schładzarki szokowe, Termomix, po piece konwekcyjno-parowe).

Te pomiary i analizy wskazały na nagłą konieczność doskonalenia wiedzy i umiejętności zawodowych nauczycieli i nauczycielek oraz wskazały na jedyną rozsądną formułę tegoż doskonalenia, a mianowicie praktyki w realiach przedsiębiorstw branżowych. Fakt, iż taka właśnie droga pozwoliła na osiągnięcie najbardziej optymalnych zmian w systemach wiedzy i umiejętności praktycznych nauczycielek i nauczycieli przedmiotów gastronomicznych, potwierdza bardzo duży przyrost wiedzy i umiejętności notowany po odbyciu praktyk w obu przywoływanych tu projektach w następujących zakresach:



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

1. wiedza teoretycznej z zakresu sztuki kulinarnej kuchni europejskiej oraz sztuki kelnerskiej i podstaw barmaństwa,
2. przyrost wiedzy i umiejętności praktycznych z zakresu międzynarodowych technik krojenia warzyw;
3. przyrost wiedzy i umiejętności praktycznych z zakresu sztuki kulinarnej, widoczny podczas prezentacji indywidualnej;
4. przyrost wiedzy i umiejętności praktycznych z zakresu sztuki kulinarnej,
5. wyraźna stała się dbałość o szczegóły, takie jak podanie potrawy na gorącym talerzu czy aranżacja potraw;
6. wiedza o organizacji i logistyce pracy przedsiębiorstwa gastronomicznego;
7. zapoznanie się z zasadami działania i nabycie umiejętności obsługi nowoczesnych sprzętów i urządzeń.

Wszystkie z obszarów, w których nastąpił przyrost wiedzy i umiejętności wskazują na wielki sukces doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycielek przedmiotów gastronomicznych poprzez praktyki w przedsiębiorstwach. Takich kompetencji nie udało się im bowiem nabyć na żadnej innej drodze doskonalenia.

## II. Przyczyny niskiego poziomu wiedzy i umiejętności

Wielu doświadczonych ekspertów branżowych za niskie umiejętności

i wiedzę nauczycieli i nauczycielek wniósł system i sposób kształcenia nauczycieli. Właściciel Restauracji Moonsfera Jarosław Uściński zwraca uwagę na niezwykle ważny aspekt. Według niego bardzo słabe kompetencje nauczycieli i nauczycielek, oparte, czy wręcz zawężone do – przekazywanej dalej uczniom i uczennicom - „sztywnej” wiedzy podręcznikowej (wyabstrahowanej od rzeczywistych warunków pracy na rynku gastronomicznym i nieprzystającej do oczekiwań pracodawców) są wynikiem „starego” systemu. Z jednej strony jest to pokłosiem sposobu kształcenia nauczycieli gastronomii, nie mają oni bowiem na swej drodze edukacyjnej dostatecznego (jeśli w ogóle) kontaktu z nowoczesnymi kuchniami. Z drugiej zaś strony szkoła ściśle ukierunkowuje sposób i zakres przekazywanej wiedzy i umiejętności w stronę „sprawności” i wiadomości koniecznych do zdania egzaminu zawodowego. Prawdopodobnie jeszcze bardziej wydaje się pogłębiać fakt, iż w świetle podstaw programowych i codziennego funkcjonowania wielu szkół taka praca nauczycieli i nauczycielek jest przez ich zwierzchników postrzegana jako sukces, jest bowiem spełnieniem wszystkich wymogów i kryteriów kuratorów, wiernie kopiuje treści podręczników, sprawnie przygotowuje





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

uczniów do zdania (rzemieślniczych) egzaminów.

Przyczyną drugą jest bardzo wysoki status teorii w obszarze polskiego systemu kształcenia, także zawodowego. Teoria urasta do rangi sacrum, co skutkuje skoncentrowaniem na niej - szczególnie tej z podręczników szkolnych. Wiedza ta natomiast nie tylko zawiera mnóstwo błędów, ale również w najmniejszym nawet zakresie nie podąża za nowościami i aktualnymi trendami w dynamicznie rozwijającej się gastronomii. Takie podejście do nauczania prowadzi również do tego, iż w większości nauczyciele i nauczycielki działają schematycznie i mechanicznie (dobrze przygotowują potrawy według receptury, dobrze naśladują), ale nie podejmują wyzwań poszukiwania nowych zestawień (smaki, kolory), eksperymentowania, autorskich pomysłów, nie mają ani odwagi ani otwartości w tym zakresie, co wynika również z braku ich znajomości realiów oraz braku obycia (osobistych doświadczeń i praktyki) chociażby w małej gastronomii. Tacy nauczyciele mogą stać się idealnymi rzemieślnikami, współczesna gastronomia natomiast to bardziej ekspresja i impresja smaków i barw i ich nieprzewidywalna feeria, aniżeli sztywny fach. W efekcie taką schematyczność wdr-

ukują również swoim uczniom i uczennicom.

Grażyna Uścińska zauważa ponadto, iż w przypadku nauczycieli i nauczycielek pracujących w szkołach zawodowych w małych ośrodkach miejskich stosunkowo często dochodzi do sytuacji kiedy nauczyciel przedmiotów ogólnych (na przykład nauczycielka będąca z wykształcenia specjalistką od zarządzania i marketingu od 5 lat uczy praktycznej nauki zawodu kucharz) zostaje postawiony przez dyrekcję szkoły (lub spłot innych okoliczności) w obliczu konieczności natychmiastowego i zupełnego przekwalifikowania. W tym wypadku zaś zdobycie nowych kwalifikacji to wysłanie nauczyciela na szybki (i zazwyczaj tani, zatem nie prowadzony przez doświadczonych specjalistów i profesjonalistów, którzy „są na bieżąco”) kurs, który nie jest w stanie dać żadnego warsztatu wiedzy i umiejętności pozwalającego na efektywne nauczanie sztuki kulinarnej.

Powyżej zarysowane prawidłowości stanowią kolejną – obok rzeczywistego stanu wiedzy i umiejętności profesjonalnych zdiagnozowanych u nauczycieli i nauczycielek – mocną wskazówkę, iż jedyną rozsądną drogą postępowania w takim kontekście jest doskonalenie kompetencji poprzez praktyki w przedsiębiorstwach.





### III. Korzyści z praktyk

Zakres korzyści wyniesionych z praktyk jest szeroki i dotyczy nie tylko (a może nawet nie przede wszystkim) wzrostu umiejętności praktycznych oraz wiedzy profesjonalnej, ale również obszaru własnej auto reprezentacji oraz zmiany głęboko zakorzenionych nauczycielskich postaw wobec celów i istoty uprawianego przez siebie zawodu.

Oczywistymi profitami płynącymi z praktyk jest zdobycie wiedzy – oraz świadomość możliwości jej praktycznego wykorzystania (implementacji w codzienną szkolną rzeczywistość). Za szczególnie cenne wiadomości i obszary wiedzy zdobyte w ramach praktyk, z którymi zetknięcie się jest możliwe jedynie w ramach bezpośredniego obcowania i bycia w centrum pracującego pełną parą przedsiębiorstwa gastronomicznego, nauczyciele i nauczycielki po praktykach uznawali najczęściej:

- wymogi i zasady oraz realia prowadzenia dokumentacji magazynowej oraz dokumentacji nieobligatoryjnej ale niezwykle ułatwiającej sprawne funkcjonowanie kuchni (dokumentacja wewnętrzna szeroko omawiana np. w Restauracji Moonsfera);
- zasady i tryb zamawiania produktów u poszczególnych hurtowników;

- metody koordynacji działań kuchennych – zarówno między poszczególnymi działami jak i we współpracy z pracownikami sali;
- zasady kalkulacji porcji i całego menu;
- wizerunek kucharza w bezpośrednim kontakcie z klientem;
- przykłady – do wykorzystania w szkole w formie anegdot - rozwiązywania problemów z klientem trudnym, niezadowolonym, sposoby wybrnięcia z kulinarnych „wpadek”.

Obok bardzo dużego przyrostu wiedzy i umiejętności praktykantów i praktykantek w efekcie odbywanych praktyk zmianie ulega również: postrzeganie własnej roli zawodowej, postawa wobec swojej pracy, zaangażowanie, w świetle dostrzegania konieczności nieustannego bycia na bieżąco z gwałtownie i w trybie ciągłym zmieniającymi się obliczami sztuki kulinarnej, także w obszarze cukiernictwa i piekarnictwa. Dlatego też tak ważnym efektem praktyk i uczestniczenia w projektach jest wzrost świadomości dotyczącej tego, że poziom wiedzy, umiejętności i ich bliskość lub dystans od trendów i wymogów nowoczesnej gastronomii wpływa znacząco na dalsze szanse edukacyjne i zawodowe uczniów i uczennic.

Bardzo ważna dla nauczycielek i nauczycieli biorących udział w projek-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

tach jest także sposobność wymiany doświadczeń – w aspektach dydaktyki, merytoryki oraz organizacji pracy – z innymi nauczycielami i nauczycielkami. Istotne jest również, że nauczycielki i nauczyciele nabywają w efekcie praktyk świadomość, iż na tej samej zasadzie co sami dostali/ły w ramach praktyk impuls i energię oraz podstawowy zestaw narzędzi do podnoszenia swych kwalifikacji, impuls taki otrzymają od nich uczniowie i uczennice, na zasadzie domina. Bowiem nawet jeśli nie ma w szkole warunków do szerokiej praktyki i wykonywania wyszukanych deserów i wypieków to już sama opowieść, relacja i pokaz przybliżą wyobrażenie uczniów i uczennic o wybranym przez nich zawodzie do realnych oczekiwań pracodawców i dadzą im wiedzę na temat warunków pracy przedsiębiorstwa piekarniczego i cukierniczego. Tym samym ten pierwszy bodziec może być przez ambitnych uczniów i uczennice wykorzystywany jako motor samokształcenia i samodzielnego praktycznego wykonania określonych potraw w domu.

Wiele praktykantek i praktykantów mówi także o tym, że w efekcie odbytych praktyk wzrosła ich pewność siebie i poczucie wartości w aspekcie wykonywanej pracy zawodowej, co z pew-

nością – w ich odczuciu – przełoży się także na szybkość i sprawność przekazywania wiedzy uczniom i uczennicom oraz prezentowanie im praktycznego wykonania określonych potraw, czy procesów.

Tak nauczyciele jak i opiekunowie zgodnie powtarzają, że główną przyczyną niskich kompetencji i praktycznych umiejętności nauczycieli gastronomii jest kwestia bardzo prozaiczna, a mianowicie taka, iż w bardzo niewielu przypadkach mieli oni/miały one na drodze swej aktywności zawodowej jakąkolwiek styczność z pracą przedsiębiorstwa branżowego. Z tej perspektywy zatem podstawową korzyścią płynącą z odbywanych praktyk jest stworzenie im szansy poznania „kuchni od kuchni”: nie tylko obserwowania przy pracy mistrzów, ich pomocników, ale również aktywnego działania, uczestniczenia w przygotowywaniu, dekorowaniu, serwowaniu, czyli szansa na bycie w procesie produkcyjnym od początku do końca oraz bycie w centrum gastronomicznego dowodzenia i organizacji.

Nauczyciele i nauczycielki po odbyciu praktyk niemal jednogłośnie uznają je za niezwykle bogate doświadczenie i są wdzięczni za szansę dotarcia do wiedzy i umiejętności, których nie mogliby/łyby zdobyć żadnym innym





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

trybem: ani przez szkolenia (nawet praktyczne), ani w toku samodzielnego studiowania literatury i prasy i później-szego próbowania w szkole czy w domu jak wykonać daną potrawę według poznanej receptury. Najcenniejsza – obok oczywistych korzyści takich jak przyrost wiedzy i umiejętności w wielu zakresach i na różnych poziomach - jest bowiem możliwość zobaczenia i doświadczenia na własnej skórze warunków, trybów, organizacji pracy renomowanej cukierni czy nowoczesnej piekarni.

Do ważnych efektów praktyk należą również:

- nabycie pewnej otwartości względem własnej profesji,
- rozbudzenie (albo obudzenie uspio-nej latami rutyny) pasji do uprawiane-go zawodu, ciekawości poznawczej oraz odwagi w eksperymentowaniu i kulinarnych poszukiwaniach,
- nawiązanie stałej współpracy z przed-siębiorcami, u których odbywały się praktyki: dalsza współpraca odbywa się na zasadzie wsparcia, stwarzania możliwości odbycia kolejnych praktyk nauczycielom i nauczycielkom bądź też ich uczniom i uczennicom, przyjazdów mistrzów do szkół na poka-zy, etc.

Wśród korzyści płynących z praktyk nie można także pominąć ostatniej, lecz

wcale nie najmniej ważnej, a mianowicie wskazówek, jakie opiekunowie praktyk udzielali na dalszą drogę doskonalenia wiedzy i praktycznych umiejętności za-wodowych przez nauczycieli i nauczy-cielki przedmiotów gastronomicznych. Oczywiście o istotności tego elementu przesądza fakt, iż wskazania te za każ-dym razem były dostosowane do indy-widualnych możliwości i braków danego nauczyciela i nauczycielki. Część z nich zatem dotyczy bardzo indywidualnych obszarów braków, tak jak na przykład:

- trening ze znajomości ryb morskich wraz z ich filetowaniem oraz pozna-nie i posmakowanie wszystkich ga-tunków owoców morza;
- doskonalenie podstawowych technik krojenia (praca nożem a nie – nie tyl-ko - urządzeniami do rozdrabniania);
- rozbiór i obróbka mięsa, drobiu: fa-chowy rozbiór tusz drobiu i znajomość anatomii i rozbioru tuszy wołowych i wieprzowych;
- zdobywanie wiedzy i umiejętności w przyprawianiu potraw (wyrabianie smaku),

Pozostałe natomiast powtarzają się bardzo często i można stwierdzić, iż powinny stać się uniwersalnym zbior-em wskazań, w oparciu o które na-uczycielki i nauczyciele sztuki kulinar-nej - świadomi odpowiedzialności jaka



cięży na nich wobec uczniów i uczennic – powinny/i konstruować indywidualne plany systematycznego doskonalenia zawodowego. Wcielanie w życie tych rad i wskazań powinno zatem stać się swoistym nawykiem. Do tych wskazań zaliczam:

- zapoznanie się z zasadami funkcjonowania nowatorskich urządzeń kuchennych (mikserem ciśnieniowym Paco Jet, cyrkulatorem Sous Vide - poznanie temperatur potrzebnych do obróbki – Termomix, piec konwekcyjno-parowy, schładzarka szokowa, pakowarka próżniowa);
- poszerzanie wiedzy z zakresu Kuchni międzynarodowej i nowoczesnej;
- nazewnictwo międzynarodowe stosowane powszechnie we współczesnej kuchni oraz znajomość odpowiedników w języku polskim;
- udział w imprezach o charakterze kulinarnym: targi gastronomiczne, a wraz z uczniami konkursy kulinarne, po to, by śledzić aktualne trendy i nabierać „obycia” ze współczesnymi obliczami sztuki kulinarnej;
- szkolenia z różnych zakresów tematycznych i w różnych rodzajach zakładów gastronomicznych (od hoteli po restauracje), o różnych profilach gastronomii: kuchnie z różnych stron świata, z nowoczesnego sprzętu kuchennego;
- nawiązywanie współpracy z szefami kuchni z regionalnych kuchni (hotele, restauracje) w miejscu zamieszkania i/lub nauczania, zapraszanie profesjonalistów na lekcje, odwiedzimy z uczniami i uczennicami w prowadzonych przez nich kuchniach;
- odbycie gruntownej praktyki w zakładzie gastronomicznym, gdzie nie stosuje się produktów *convinience* (gotowe sosy, wywary, mrożonki, filety, porcje);
- zdobywanie, poszerzanie, pogłębianie wiedzy na temat różnorodności surowców i produktów spożywczych (np. poprzez wizyty u lokalnych dystrybutorów surowców gastronomicznych);
- starania o praktyki dla siebie i najlepszych absolwentów w specjalistycznych firmach cateringowych na odpowiednich stanowiskach: częściowo w dziale sprzedaży, serwisie i kuchni – jako całość szkolenia bez zawężania się do poszczególnych działów.
- dodatkowa praca (w miarę możliwości) w zakładach gastronomicznych.

Wskazówki te jednoznacznie uzmysławiają fakt, iż praktyka w ramach w/w projektów – odbywające się w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstw gastronomicznych (kuchnie hotelowe i restauracyjne) to bardzo ważny



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

krok w stronę minimalizowania nauczycielskich braków, ale jednocześnie jest to tylko impuls i przestrzeń na wskazanie dalszych możliwości i kierunków doskonalenia zawodowego.

#### **IV. Bariery przebiegu i efektywności praktyk – jak uczyć się na błędach?**

Warta zaznaczenia jest refleksja, iż w przypadku osób z krótkim stażem pracy w szkołach o profilu gastronomicznym braki wynikają głównie z faktu, iż osoby te są teoretykami i w większości nigdy (lub w bardzo małym i stanowczo niewystarczającym zakresie) nie zetknęły się z pracą w kuchni, zatem nie miały możliwości poznania rzeczywistych warunków i realiów pracy w gastronomii. Muszą zatem te braki nadrobić, uzupełnić. Natomiast w przypadku nauczycieli z dłuższym stażem konieczny jest nie tyle trening (praktyka) co re-trening, a nawet rozpoczęcie na nowo praktycznej nauki uprawiania (i nauczania) sztuki kulinarnej. Bowiemy wiedza i umiejętności, które posiadają (a zdobyli wiele, kilkanaście a nawet kilkadziesiąt lat temu) są dziś już zupełnie wyabstrahowane tak że współcześnie panujących trendów jak też – a może przede wszystkim – z aktualnych re-

aliów technicznego zaplecza kuchni oraz sposobu konstruowania relacji i poznawania oraz zaspokajania potrzeb różnych klientów.

Jednak pomimo tych licznych i różnych braków, niewiedzy, zaległości, większość praktykantów i praktykantek wykazywała się w trakcie trwania praktyk postawami, które pozwalały oczekiwać, iż zdobyte w ramach praktyk wiedza i umiejętności zostaną przekazane w szkole i zaczną coraz mocniej procentować w przysmacie podnoszenia jakości przygotowania przyszłego personelu polskiej gastronomii. Opiekunowie praktyk, zgodnie akcentowali godną podziwu postawę nauczycielek i nauczycieli w ramach praktyk, mówili też jednak o tym, iż w obliczu zakresu ich braków i niewiedzy otwartość i pogodzenie się z – warunkującym pilność nauki - niskim poziomem swych umiejętności i skromnym zasobem wiedzy czasem nie były wystarczające. Determinacja przynosiła zatem bardzo duże korzyści i wymierne efekty, ale często braki były zbyt duże, by zaangażowanie i poświęcenie praktykantki czy praktykanta umożliwiło ich pełne nadrobienie w okresie tych kilku dni.

Rozmowy z nauczycielkami i nauczycielami oraz przedsiębiorcami i opiekunami zaangażowanymi w praktyki w w/w projektach pozwoliły mi na zwró-





cenie uwagi na kilka aspektów, mogących mieć znaczenie również przy projektowaniu oraz prowadzeniu praktyk w ramach niniejszego Projektu. Otóż nauczycielki/e bardzo często akcentują potrzebę poznania całej drogi produktu: zamówienie, przyjęcie towaru, magazynowanie, obróbka wstępna, przygotowanie mis-en-place, wykonanie potrawy/deseru, aranżacja i wydawanie. Ważne także, by zdać sobie sprawę, iż zetknięcie się nauczyciela/nauczycielki z pracą przedsiębiorstwa i wrzucenie w wir tejże pracy może być dla nich swoistym szokiem i wymaga pewnego czasu na zaadaptowanie się do tych nieznanych im – w większości teoretykom bez jakiegokolwiek doświadczenia w przedsiębiorstwach - warunków. Należy tu zatem uwzględnić bardzo szereg – w tym przypadku – margines wpływu jaki na te odczucia wywierają indywidualne garnitury cech psychologicznych i temperament poszczególnych nauczycieli i nauczycielek, ale również zakres ich wiedzy/niewiedzy (biegłość) w sztuce piekarniczo-cukierniczej. Jeśli bowiem czyjaś wiedza jest czysto teoretyczna (a i na tym obszarze zdezaktualizowana i szczątkowa, mniej niż elementarna) i jest to pierwszy kontakt z „żywą” cukiernią/piekarnią – a osoba jest dodatkowo wrażliwa i ma kłopoty z budowaniem poczucia własnej wartości - to zakres nie-

wiedzy oraz poziom oszołomienia mogą być na tyle duże, że nie motywują do działania i nauki, ale paraliżują. Niezbędne w tym procesie jest wsparcie opiekuna praktyk i pozostałego personelu w pokonaniu szoku i stresu, czemu z pewnością służy cierpliwość, życzliwość, otwartość i wyrozumiałość podejściu i relacjach z praktykantką i praktykantem.

Należy także zauważyć, iż trudności i ambiwalentne odczucia nauczycieli i nauczycielek co do niektórych aspektów odbywanych praktyk, mają jeszcze jedną przyczynę. Otóż większość nauczycieli i nauczycielek doskonale zdaje sobie sprawę, że są tylko i wyłącznie teoretykami i teoretyczkami. Jednocześnie przekonani są (byli i były przed przystąpieniem do projektów), że ta teoria to jest ich mocna strona. W trakcie doskonalenia i otrzymywanego wsparcia okazuje się jednak często, że ich słabością jest nie tylko brak doświadczenia z praktycznymi wymiarami rzeczywistości pracy w gastronomii, ale że ich „konik” – czyli teoria - jest u większości z nich na niezbyt dużym, poziomie. Fakt ten może prowadzić do poczucia zagubienia, w pokonaniu którego ponownie kluczowa okazuje się relacja z opiekunem i pozostałym personelem zaangażowanym w doskonalenie zawodowe nauczycielki/nauczyciela.



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

Z mojego doświadczenia z praktykami doskonalącymi kompetencje nauczycieli przedmiotów gastronomicznych poprzez pracę w przedsiębiorstwach wynika zatem, że ogromny wpływ na zakres i trwałość efektów praktyk ma komunikacja i relacje interpersonalne w miejscu odbywania praktyk. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, iż są one równie ważne w perspektywie efektów praktyki jak jej merytoryczna zawartość. Ważne jest zatem, by żadne pytanie nie pozostawało bez odpowiedzi, by praktykantki i praktykanci mogli poznawać nawet pewne tajniki czy sekrety mistrzów. Z tej perspektywy klimat społeczno-psychologiczny, tworzony głównie przez opiekuna, staje się warunkiem sine qua non powodzenia w realizacji celów praktyki, niwelując stres, stwarzając bezpieczną przestrzeń ekspresji, a także poczucie bezpieczeństwa na drodze doskonalenia, dając prawo do niewiedzy i jej uzupełniania. Jak zauważyłem wcześniej osoba opiekuna – jego podejście, wyrozumiałość, otwartość, serdeczność (zatem pewien zasób cech tworzących postawę wyzwalającego nauczyciela) ma znaczący wpływ na klimat psycho-społeczny praktyki, który z kolei warunkuje jakość warunków pracy intelektualnej nauczycieli i nauczycielek odbywających praktyki.

Zatem nie tylko poziom i zakres wiedzy merytorycznej opiekunów, ich umiejętności dydaktyczne, doświadczenie w obszarze cukiernictwa i piekarnictwa, ale również podejście do praktykantek i praktykantów i zakres opieki jaką nad nimi rozciągają oraz sposoby w jaki budują swój autorytet wywierają duży wpływ na czynnione postępy.

## Zakończenie

Konfrontowanie się ze swoją niewiedzą i brakiem umiejętności niemal dla każdego człowieka – szczególnie jeśli odebrał kierunkowe wykształcenie w danym obszarze – jest kwestią trudną i złożoną. Staje się jeszcze bardziej skomplikowane, ale i bolesne, kiedy tkwi się w (często nieuzasadnionym i bez przesłanek ku niemu płynących z rzeczywistości) przekonaniu o własnej fachowości, eksperckości, czy wręcz nieomyślności.

Należy też mieć na uwadze tak charakterystyczną w kontekście polskim negatywną selekcję do zawodu nauczycielskiego (powszechne – niestety uzasadnione często - przekonanie o tym, że nauczycielstwo to schronienie dla tych, którzy chcą spokojnie uprawiać zawód statyczny, oparty na niekwestionowanej władzy i na mizernej



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

wiedzy) oraz głęboką asynchroniczność całego polskiego systemu edukacji akademickiej w odniesieniu do rzeczywistości społeczno-ekonomicznej w kraju i na świecie.

Czynniki te wpływają na niepełny stan wiedzy i umiejętności profesjonalnych nauczycielek i nauczycieli przedmiotów gastronomicznych. Czynniki te jednocześnie sprawiają, że nauczycieli i nauczycielki jakoś łatwiej jest rozgrzeszyć z ich niepełnej wiedzy, że z większą wyrozumiałością podchodzi się do ich zadziwienia w obliczu artykułowania im – przez ekspertów – faktu, iż w obszarze sztuki kulinarnej są na poziomie niewystarczającym, jakoś bardziej rozczuła ich smutne rozczarowanie własną niewiedzą i brakiem umiejętności. Te same czynniki jednak – to społeczne i kulturowe przyzwolenie na brak pełnej fachowej wiedzy – powodują, że tym większy należy się szacunek, a nawet podziw dla tych, którzy potrafią wyostać się poza edukacyjną fikcję i podjąć się trudnej misji konstruowania lub/i rekonstruowania własnego wyobrażenia o swojej roli zawodowej. Wiąże się to bowiem z jednej strony z rezygnacją z przywileju bezkrytycznego, „osiadłego” nauczania i wychowywania (w oparciu o rutynę, schematyzm, edukacyjne i społeczno-kulturowe dogmaty), z dru-

giej zaś wymaga odnalezienia w sobie pokory i odwagi, niezbędnych do stawienia czoła swoim brakom i do wejścia w rolę ucznia, realizując symultanicznie pracę nauczycielską.

Dużej odwagi, samoświadomości i intensywnej refleksji wymaga zatem już samo zgłoszenie akcesu do działań w tego typu projektach, później zaś przeknięcie gorzkiej pigułki (konstruktywnej) krytyki i wytrwanie w ich realizacji.

Niezwykle ważna i cenna zarazem jest postawa nauczycielek i nauczycieli zgłaszających się do projektów realizowanych dzięki dofinansowaniu ze środków POKL, a związanych z podnoszeniem kompetencji nauczania szeroko pojętej gastronomii i branży spożywczej. Ta odwaga i upór w przewycięzaniu samych siebie oraz wymierne efekty (przyrost wiedzy i umiejętności) pogłębiają moją ufność w skuteczność formy doskonalenia poprzez praktyki w przedsiębiorstwach. Dojrzałość nauczycieli i nauczycielek do tego, by dostrzec, że na egzaminie zawodowym świat gastronomii się nie kończy jest niejako zapowiedzią dążenia do wprowadzenia do polskich szkół zawodowych „nowego profesjonalizmu” (Mizerek 2011).

Powyższe rozważania i wnioski doprowadzą – trudnego do przecenienia – znaczenia innowacyjności oraz szerokiego wachlarza korzyści, jakie stwarza



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

nauczycielom oraz przyszłości całej branży gastronomicznej doskonalenie poprzez praktyki w przedsiębiorstwach. Jednocześnie należy mieć świadomość, iż jest to miłowy ale dopiero pierwszy krok na drodze pokonywania przepaści między rzeczywistością szkolną a realiami funkcjonowania gastronomii. Osiągane w w/w projektach efekty oraz bardzo pozytywne i konstruktywne opinie na - wydawane nie tylko przez nauczycielki i nauczycieli, opiekunów praktyk, ale również w szerszym kontekście przez środowisko branżowe - dowodzą trafności objętej drogi. Istotna jest jednak dalsza aktywność nauczycieli i nauczycielek, która wydaje się być kluczem do – odległego w czasie – sukcesu, którego miarą będzie wypuszczanie ze szkół zawodowych absolwentów i absolwentek przygotowanych do pracy na rynku gastronomicznym i pomyślnie przechodzących konfrontację z realnymi oczekiwaniami pracodawców i złożonymi wymogami rynku. Bardzo wyraźna staje się zatem konieczność systematyczności, regularności, nawykowości stykania nauczycieli i nauczycielek z praktyką wgastroonomii. Jaskrawa staje się w konsekwencji potrzeba inkorporacji tej idei w rozwiązania systemowe, na poziomie przygotowywania do przyszłej pracy kandydatów i kandydatek do zawodu

nauczycielskiego a później na etapie aktywnego uprawiania zawodu. Wypracowanie rozwiązań systemowych jest konieczne, aby świeżo upieczeni nauczyciele i nauczycielki nie musieli/ ały już przechodzić trudnych konfrontacji ze swoją niekompetencją i nie musieli (od razu po studiach kierunkowych) nadrabiać kolosalnych braków, ale by mogli „spokojnie” skoncentrować swoją uwagę na tym, by być cały czas na bieżąco z kalejdoskopowo migoczącymi trendami gastronomicznymi. Oczywiście duże pole do popisu mają tu odpowiednie organy władz oświatowych (np. MEN), w aspekcie choćby znoszenia barier utrudniających dialog szkół z rynkiem, poprzez przestarzały szkolny park technologiczny (Tkaczyk 2011).

Ważnym etapem na drodze do rozwiązań modelowych/systemowych jest natomiast szczegółowe i ważne zaprojektowanie programu i warunków praktyk, w porozumieniu przedsiębiorców, ekspertów branżowych, nauczycieli i nauczycielek, przedstawicieli władz oświatowych. Do tej pracy w trakcie niniejszej konferencji serdecznie zapraszam.





## Literatura

Lendzion K., *Raport z ewaluacji proaktywnej (ex-ante) projektu. Rekomendacje, potrzeby i oczekiwania uczestników i uczestniczek projektu*, w: Materiały z konferencji „Doskonalenie Kadry Szkół Zawodowych z Branży HoReCa”,

[http://www.horeca.fnm.pl/content/files/EPDN-wyniki diagnozy wiedzy i umiejetnosci uczestniczek Projektu Diagnoza IN.pdf](http://www.horeca.fnm.pl/content/files/EPDN-wyniki_diagnozy_wiedzy_i_umiejetnosci_uczestniczek_Projektu_Diagnoza_IN.pdf)

Michalski A., *Raport z diagnozy początkowej wiedzy i umiejętności z zakresu sztuki kulinarnej 45 uczestników projektu „Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa”*; w: Materiały z konferencji „Doskonalenie Kadry Szkół Zawodowych z Branży HoReCa”,

[http://www.horeca.fnm.pl/content/files/EPDN-wyniki diagnozy wiedzy i umiejetnosci uczestniczek Projektu Diagnoza IN.pdf](http://www.horeca.fnm.pl/content/files/EPDN-wyniki_diagnozy_wiedzy_i_umiejetnosci_uczestniczek_Projektu_Diagnoza_IN.pdf)

Mizerek H., *Uczenie się oparte na doświadczeniu i doświadczeniu – przypadek nauczycieli sztuki kulinarnej*,

[http://www.enskwm.fnm.pl/content/files/ENSKWM Dzieo H. Mizerek.pdf](http://www.enskwm.fnm.pl/content/files/ENSKWM_Dzieo_H._Mizerek.pdf)

*Raport Polska Wyzwania Rozwojowe 2030*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów 2009

Rynduch M., *Wyniki diagnozy początkowej wiedzy i umiejętności z zakresu sztuki kulinarnej i obsługi kelnerskiej u nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych uczestniczących w projekcie „Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa”*, w: *Materiały z konferencji „Doskonalenie Kadry Szkół Zawodowych z Branży HoReCa”*,

[http://www.horeca.fnm.pl/content/files/EPDN-wyniki diagnozy wiedzy i umiejetnosci uczestniczek Projektu Diagnoza IN.pdf](http://www.horeca.fnm.pl/content/files/EPDN-wyniki_diagnozy_wiedzy_i_umiejetnosci_uczestniczek_Projektu_Diagnoza_IN.pdf)

Tkaczyk M., *Oczekiwania hoteli i dużych zakładów gastronomicznych wobec absolwentów szkół zawodowych*; [http://www.enskwm.fnm.pl/content/files/ENSKWM Dzieo M.Tkaczyk.pdf](http://www.enskwm.fnm.pl/content/files/ENSKWM_Dzieo_M.Tkaczyk.pdf)





## **Ekspert cukiernictwa Andrzej Rytelewski**

# **OCZEKIWANIA ZAKŁADÓW BRANŻY CUKIERNICZEJ WOBEC ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH**



## **I. Początki cukiernictwa i podstawowe zagadnienia**

Początki ciastkarstwa sięgają dalekiej przeszłości. Wyroby ciastkarskie wywodzą się z wyrobów piekarskich. Z czasem ciasto przeznaczone do wyrobu pieczywa wzbogacano dodatkiem miodu pszczelego, ponieważ nie znano jeszcze cukru. Pierwsze wyroby cukiernicze i ciastkarskie datuje się na 600 lat p.n.e. W Europie w XI w. w miejscowości Salerno, Arabowie założyli pierwszą szkołę cukierniczą. Uczniowie tej szkoły poznawali zasady wytwarzania cukru z trzciny cukrowej, sporządzania soków, konfitur, a także lekarstw, bowiem cukier i miód w ówczesnych czasach były środkami leczniczymi.

W XVI w. w Niemczech powstała pierwsza fabryka cukru z trzciny cukrowej. Wydarzenie to zapoczątkowało ekspansję no-

wych warsztatów cukierniczych w Europie.

Rozwój ciastkarstwa na ziemiach polskich datuje się na XVII-XVIII w. – głównie za sprawą włoskiej emigracji. Cukiernicy włoscy byli nauczycielami polskich ciastkarzy, którzy zakładali pierwsze warsztaty i manufaktury.

Rzemiosło to rozwijało się głównie na dworach królewskich i u bogatych mieszczan. Królewscy kucharze zatrudniali nadwornych piekarzy, cukierników, którzy rozkoszowali podniebienia władców i możnych tego świata.

Wyroby cukiernicze przeniknęły w naszą tradycję, kulturę. Nikt nie wyobraża sobie Tłustego Czwartku bez pączka czy też wyprawienia urodzin, imienin lub ślubu bez tortu.

Obecna gospodarka rynkowa w zasadniczy sposób poprawiła dostępność i różnorodność surowców zarówno na rynku



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

krajowym i zagranicznym. Najważniejszym surowcem w ciastkarstwie jest mąka i jej typy. W branży ciastkarskiej stosuje się głównie mąki typ od 450 do 550. Należy wspomnieć również o różnych rodzajach mąk, które w mniejszej ilości wchodzią w skład ciast tj. mąka ziemniaczana, mąka krupczatka.

Dzisiaj do produkcji ciast drożdżowych stosuje się polepszacze, które pozwalają otrzymać produkt wysokiej jakości.

Najczęstszymi surowcami używanymi w cukiernictwie są:

- marmolady, dżemy, pomady, musy, owoce świeże, owoce w cukrze, owoce kandyzowane oraz w galarecie, jabłka prażone,
- esencje, żelatyny, agary, zagęszczacze,
- różnego rodzaju bakalie m.in. skórka pomarańczowa, cytrynowa, orzechy, rodzynki, migdały, mak,
- wyroby mleczne: śmietana, masło, twaróg, mleko oraz mleko w proszku,
- produkty roślinne – margaryny o zawartości tłuszczu od 70% do 90%, oleje,
- jaja świeże i masa jajowa, białko, białko w proszku, białko w płynie, jajko w proszku, żółtko w płynie,
- cukier, cukier waniliowy i wanilinowy, cukier puder,
- mąki typu od 450 do 550, mąka ziemniaczana,

- produkty przetworzone, półprodukty np. van-krem, gotowe masy budyniowe, masy w proszku, itp.

Istnieje wiele rodzajów ciast:

- drożdżowe - otrzymujemy z niego całą gamę słodkich bułek drożdżowych: strucle, placki, babki,
- kruche – otrzymuje się z niego spody pod sernik, jabłecznik, kruszonkę, drobne ciastka na wagę oraz wszelkiego rodzaju podkłady pod ciasta o dużej wilgotności,
- biszkoptowe – otrzymujemy z niego ranty do tortów, kapsle do pączówek, wuzetek, spody rokadowe, biszkopty, biszkopciki na wagę.
- biszkoptowo – tłuszczowe – otrzymujemy z niego wszelkiego rodzaju babki, spody stefankowe, drobne ciastka kruche na wagę, muszelki,
- łączone – otrzymujemy z niego precle, świderki z makiem, z sezamem, z solą oraz cukrem gruboziarnistym,
- półfrancuskie – otrzymujemy bulki półfrancuskie z nadzieniem, precle, obwarzanki, rurki z nadzieniem,
- francuskie – otrzymujemy spody na napoleonki, grzebienie, kieszonki, drobne herbatniki na wagę dekorowane marmoladą i cukrem, rurki z nadzieniem, rogame i rogaliki na wagę,
- parzone – otrzymujemy spody na karpatkę, korpusy na ptysie i ektery, rurki







nadziewane kremem, groszek ptysio-  
wy, drobne wyroby z ciasta parzonego  
na wagę,

- piernikowe – to ciasto produkowane jest głównie w okresach świątecznych. Z ciasta piernikowego, w zależności od inwencji ciastkarza-cukiernika, produkowane są pierniki w kształcie motywów świątecznych, przekładańców masą kremową, oblewane czekoladą i dekorowane wiórkami i orzechami,
- ciasta gotowe w proszku – coraz częściej wypierają tradycyjnie wyrabiane ciasta. Niektóre firmy, ograniczając koszty związane z zatrudnieniem wykwalifikowanych cukierników – idąc na łatwy zysk, wybierają ciasta gotowe, które nie wymagają dużego doświadczenia.

W celu zabezpieczenia w ciastkarstwie przed uszkodzeniem mechanicznym stosuje się pojemniki, formy, blachy wykonane z aluminium i plastyku oraz gotowe pudełka papierowo - kartonowe.

Ponadto najczęściej używanymi opakowaniami w cukiernictwie są:

- papier i jego rodzaje: pergamin i pół pergamin, papier zwykły, gotowe foremki papierowo - aluminiowe, formy i torby papierowe;
- opakowania styropianowe;
- folie i streczfolie;
- tradycyjne blachy, formy i foremki metalowe wielokrotnego użytku.

W ciastkarstwie i cukiernictwie używane są następujące maszyny i urządzenia:

- ubijaczki – stosowane do ubijania mas, kremów, jajek, mieszanki jajowo-cukrowej,
- wałkownice – służą do wałkowania ciast kruchych, francuskich, półfrancuskich, drożdżowych. Jest to maszyna precyzyjna, wałkuje na określoną grubość,
- maszyny do mielenia maku i sera – sama nazwa wskazuje, że te maszyny służą do mielenia w/w mas oraz mas migdałowych, orzechowych,
- maszyny do sporządzania ciast drożdżowych, kruchych typ spiralny, dwubiegowy – są to maszyny spiralne o dużej wydajności. Ciasto wyrabiane jest za pomocą mieszałki w kształcie spirali, dwuetapowo: w pierwszym etapie następuje łączenie składników w jednolitą masę, natomiast w drugim następuje napowietrzenie, spulchnienie i dogrzanie do odpowiedniej temperatury ciasta gotowego,
- piecze: elektryczne, gazowe, opalane olejem opałowym. Są to piecze bezpieczne, bardzo trwałe, o dużej wydajności. W zależności od potrzeb, konstruktorzy wymyślili komory grzejące niezależne od siebie, co usprawnia pracę i wpływa na obniżenie kosztów produkcji.
- drobny sprzęt pomocniczy np. worki zdobnicze, stoły, wałki, formy, skrobki, ra-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

dełka, wycinacze itp. – niezbędne w każdym zakładzie cukierniczym. Wspomagają i ułatwiają pracę cukiernika.

- maszyny o dużej wydajności tj. piece tunelowe, oblewarki, taśmociągi, kombajny do produkcji ciastek – używane w dużych zakładach cukierniczych, do wyrobów o tym samym powtarzalnym kształcie.

Kolejnymi bardzo ważnymi aspektami działania cukierni jest dobra praktyka produkcyjna, dobra praktyka higieniczna oraz przepisy BHP. Każde szanujące się przedsiębiorstwo dba i nakłada nacisk na szkolenia pracowników pod względem dobrych praktyk produkcyjnych i higienicznych oraz przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy. Pracownik musi być przeszkolony i nauczony jak w bezpieczny sposób poruszać się po zakładzie pracy oraz powinien znać stanowiskowe przepisy BHP.

Obowiązujące przepisy nakładają na pracodawców obowiązek wyposażenia zakładów pracy w obowiązujące instrukcje:

- instrukcje bhp stanowiące ważny element bezpieczeństwa w każdym zakładzie pracy.
- instrukcje przeciwpożarowe - przepisy przeciwpożarowe nakładają obowiązek wyposażenia zakładu pracy w instrukcje ppoż. Wszystkie instrukcje przeciwpożarowe powinny znajdować się

przy podręcznym sprzęcie gaśniczym. Każda instrukcja przeciwpożarowa powinna zawierać podstawowe informacje z zakresu zagadnień ochrony przeciwpożarowej.

- instrukcje sanitarne - wymagane są dla zakładów obróbki żywności np. produkcja. Należy pamiętać, że instrukcje sanitarne stanowią nierozłączny element systemów HACCP oraz GMP/GHP [Good Hygiene Practice]/ [Good Manufacturing Practice] Dobra Praktyka Higieniczna/ Dobra praktyka produkcyjna:
- dokumentacja sanitarna - powinna znajdować się w każdym zakładzie z wdrożoną dobrą praktyką produkcyjną i higieniczną GMP/GHP. Dokumentacja sanitarna stanowi nierozłączny element każdego zakładu obróbki żywności. Dokumentacja sanitarna powinna być gotowa do przedłożenia organom kontrolnym w każdym etapie produkcji.
- dokumentacja HACCP - powinna znajdować się w zakładzie z wdrożonym systemem HACCP zwana również, jako księga HACCP. Dokumentacja powinna być opracowana zgodnie z obowiązującymi standardami. System HACCP chroni interesy konsumenta zapewniając mu bezpieczną żywność, a także chroni interesy producenta lub sprzedawcy żywności pozwalając



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

mu udowodnić, że prawidłowo prowadzi swą działalność.

Następnym ważnym elementem w skutecznie działającym przedsiębiorstwie jest bezpieczny i sprawny transport.

Do dostarczania gotowych wyrobów używa się pojemników plastikowych, tekturowych, pudełek jednorazowych, tacek oraz blach metalowych wielokrotnego użytku itp. Higieniczne przemieszczania się gotowych wyrobów wymaga użycia sprzętu specjalistycznego tj.: samochodów z klimatyzacją lub izoterma, tak żeby wyroby gotowe były dostarczone w jak najbardziej komfortowych warunkach. Robi się to po to, aby klient był zadowolony a zarazem bezpieczny.

## **II. Oczekiwania zakładów branży cukierniczej wobec absolwentów szkół zawodowych.**

Absolwent szkoły zawodowej jest materiałem do oszlifowania. Co za tym się kryje?

Szkola przekazała wiedzę teoretyczną, a na warsztatach szkolnych nauczyła namiastką wiedzy praktycznej. Jednak jest to stanowczo za mało, aby osiąść tak rozległą wiedzę i praktykę tylko podczas nauki w szkole. Tak naprawdę to do bry nauczyciel zawodu, pracujący w danej

firmie czy zakładzie, przekazuje wiedzę praktyczną, uczy i udoskonala podczas sporządzania półproduktów, ciast, ciasteczek, kremów itp.

Należy podkreślić, że musi to być chęć obustronna. Uczeń, który chce się nauczyć plus czeladnik, mistrz, który przekazuje wiedzę i naukę praktyczną. Jak mówi przysłowie „W tym jest ambaras, aby dwoje chciało na raz”.

Najważniejsza jest chęć posiadania wiedzy osób kończących szkoły zawodowe. Trzeba też pamiętać, że osoba ucząca musi umieć przekazać wiedzę. Musi to być człowiekiem o wysokiej kulturze osobistej i zaufaniu społecznym. Bowiern przekazanie wiedzy jest najważniejszym dobrem w kształceniu młodego człowieka.

Wiedzę i umiejętności trzeba rozkładać w czasie, tak jak w sporcie: powoli, powoli do celu. Artur Schopenhauer powiedział: „Wszystko, co doskonale dojrzewa powoli”.

Należy jednak pamiętać, że nadmiar czynności i zadań może przerosnąć i zniechęcić do dalszej nauki i pracy nad sobą.

Wiedzę, jaką daje szkoła jest tylko drogowskazem, który wskazuje kierunek, w jakim ma się udać dany uczeń. Tak naprawdę to życzyłbym sobie uczniom inteligentnych, pojętych, wykształconych zawodowo i praktycznie. Ale to jest tylko marzenie, bo życie rzuca nam nowe wyzwania i pisze nowe scenariusze.





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

Trzeba jeszcze raz podkreślić dwie kwestie: szkoła niech uczy teorii, zakład pracy natomiast – dobrej praktyki zawodowej. Uczeń niech połączy te dwie połowy, jak rozcięte jabłko, w jedną całość, a sukces murowany. I taki młody człowiek będzie dobrym materiałem dla zakładów pracy, gdzie będzie mógł rozwijać dalszą karierę zawodową.

### **III. Teoria i praktyka w zawodzie technik –cukiernik – rozbieżności pomiędzy programem nauczania w szkole a praktycznymi umiejętnościami wymaganymi w zakładach cukierniczych.**

Szkoły średnie w naszym kraju uczą wiedzy książkowej. Jednak praktyka jest najważniejsza i stanowi klucz do sukcesu.

Pragnę podkreślić, że absolwenci techników zawodowych po ukończeniu szkoły będą wysoko wykwalifikowanymi pracownikami, posiadającymi wiedzę, którą później można kontynuować na wyższych uczelniach. To by się zgadzało, ale nie wszyscy będą kontynuować naukę – jedni pójdą dalej w tym kierunku, inni zmienią kierunek oraz zawód. Takie jest życie.

No cóż, ale trzeba pochylić się nad młodym człowiekiem, który chce coś osiągnąć w swoim życiu, i podać mu rękę.

Program nauczania w szkołach jest tylko matrycą potrzebną do przełożenia praktycznego nauczania i połączenia to w całość. Ale do tego jest daleka droga. Nauka w technikum trwa od 4 do 6 lat, w zależności, od jakich podstaw startuje uczeń. Jeżeli od gimnazjum, to od 4 do 5 lat. Lub szkole zawodowej – to łącznie 6 lat – 3-letnia szkoła zawodowa oraz kolejne 3 lata technikum.

Sama teoria to za mało. Szkoły średnie, a dokładniej technika mają mało praktyk zawodowych, bowiem nauka trwa 5 dni w tygodniu, natomiast praktyka zawodowa jest raz do roku – i trwa od 4 do 6 tygodni.

Na takiej podstawie uczeń szkoły średniej ma małą wiedzę praktyczną. Ale taka jest szkoła średnia, która kształci i naucza pod względem merytorycznym. Jeżeli by zmieniono profil nauczania w technikumach zawodowych i podzielono w równym stopniu praktykę i naukę, nie obniżając tym samym poziomu kształcenia, to być może przyniosłoby to wymierne korzyści. Pragnę podkreślić, że nauka i praktyka w technikumach zawodowych musiałaby być wyższa od szkół zawodowych, bowiem kształciłaby przyszłych brygadzystów, kierowników zmianowych, kierowników zakładów pracy, po menadżerów włącznie.

Nawiązałbym również do nauczania wieczorowo - zaocznego w technikumach



zawodowych. Jest to nauka bardzo ciężka, ale skuteczna i prowadząca do celu. Ciężka, ponieważ trzeba połączyć pracę z nauką. Jest to forma nauki jak w wyższych uczelniach. Nikt nikogo nie przymusza – jak zaliczysz to zdajesz, jeżeli nie – to oblewasz. Jeżeli pracodawca poszedłby na rękę i wyraził zgodę na taką formę nauki młodego człowieka, to na przyszłość ma dobry kapitał ludzki w postaci oddanego pracownika, który posiada wiedzę praktyczną i merytoryczną. Dobra współpraca na linii szkoła - zakład cukierniczy – uczeń, w połączeniu w całość daje ogromne możliwości rozwoju i zaangażowania. Dotychczasowa nauka w technikum jest mało skuteczna, ponieważ za mały nacisk kładzie się na naukę praktyczną. Należałoby ograniczyć wiedzę ogólną na wiedzę specjalistyczną zawodową, tak jak ma to miejsce w krajach wysoko rozwiniętych. Natomiast nasze szkolnictwo powinno wypracować swój własny model nauczania. Trzeba zasięgnąć coś z Zachodu, trochę od siebie, i połączyć to w całość, tak ażeby nauka i praktyka w technikum była na wysokim poziomie. Wykwalifikowany i dobrze wykształcony absolwent szkoły średniej z pewnością byłby intratną inwestycją w kapitał ludzki przyczyniający się w rozwój polskiego cukiernictwa i ciastkarstwa.

#### **IV. Program praktyk a umiejętności nauczycieli.**

Do nauczania nauczycieli zawodu potrzebny jest zapał i chęć nauczania się. Na początku naszej wspólnej pracy i praktyki należy opracować program nauczania. Podstawowym krokiem do rozpoczęcia praktyki jest szkolenie z zakresu BHP i p.poż. oraz prawidłowego i wypadkowego poruszania się po zakładzie produkcyjnym. Wszystko po to, aby nie przeszkadzać w pracy pracownikom, a podpatrując ich pracę doskonalić swoje umiejętności.

W pierwszych dniach wspólnej nauki omówimy wszystkie zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa higieny pracy. We względu na warunki pracy i bezpieczeństwa w zakładzie, biorący w praktykach udział nauczycielki i nauczyciele, zostaną podzieleni na grupy. Potrzebne to jest, aby wszyscy rozpoczęli naukę w komfortowych warunkach.

W kolejnych dniach praktyk w godzinach dziennych i nocnych, uczestniczki i uczestnicy zostaną zaznajomieni z nowymi zagadnieniami zgodnie z praktyką nauczania zawodowego. Pomysły i przemyślenia przekazane obecnym osobom stanowią niezbędną całość teoretycznych i praktycznych umiejętności uczniów szkół zawodowych. Nacisk będzie kładziony na prawidłowe wykonywanie czynności zawodowych, które z czasem będą pro-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

centowały. Nauczycielki i nauczyciele powinni wyrażać chęć nauczenia się, zadawać różne pytania, często niewygodne i wnikliwe, a tak naprawdę prowadzące do wiedzy niezbędnej w dalszej nauce.

W dalszym nauczaniu nastąpiłoby rozszerzenie i pogłębienie tajników cukiernictwa. Te umiejętności nabyte podczas praktyk będą kierunkiem dla uczennic i uczniów szkół zawodowych.

Jako ekspert cukiernictwa, będę przyglądał się czynnościom wykonywanym przez pracowników i nauczycieli oraz kładł szczególny nacisk na zapamiętywanie czynności, które będą przekazywane podczas nauki w szkołach zawodowych.

Podsumowując moją wypowiedź, pragnę przekazać, że dwutygodniowe praktyki dają podstawy do początkowego nauczania uczniów. Podkreślam, że prowadząc praktyki, będę wymagał dużego zaangażowania i zrobię wszystko, aby nauczyciel zawodu opuszczając mury zakładu wyjeżdżał zadowolony z dobrze spełnionego obowiązku wobec szkolącego i wobec siebie.

## **V. Umiejętności praktyczne poznane przez nauczycieli dotyczące zagadnień cukiernictwa i ciastkarstwa.**

Podczas praktyk z zakresu cukiernictwa i ciastkarstwa należałoby zacząć

od podstaw, czyli jakich używamy surowców, jakie muszą spełniać wymogi i co to jest ciastkarstwo i cukiernictwo oraz czym się zajmuje.

W dalszej drodze nauczania pokazałbym, jakie są zagrożenia i wady podczas sporządzania gotowych wyrobów, oraz sposoby ich uniknięcia.

Kolejnym punktem praktyk będą czynności i proces technologiczny, podczas których powstaje gotowy produkt. Czynności, które będą wykonywane muszą być skoordynowane i płynne. Uczestniczki i uczestnicy poznają zagadnienia dotyczące cukiernictwa i ciastkarstwa.

Obecnie na rynku pracy brakuje fachowców, a fachowców przyszłość nie napawa optymizmem. Poza tym jest bardzo duża dysproporcja w zakresie umiejętności pomiędzy starszymi pracownikami a młodymi. Koniunktura na rynku pracy jest słaba, skutkiem tego będzie przekwalifikowanie się do innego zawodu, migracja pracowników do innych miast, a nawet zmiana kraju.

Obecny rynek pracy potrzebuje dobrze wyuczonych i wykwalifikowanych, którzy będą konkurować na rynku pracy. Osoby kończące szkoły zawodowe powinny być kreatywne, dyspozycyjne, chętne do nauki i poznawania nowych technologii. Żeby młody, dobrze zapowiadający się absolwent był zauważony





Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

na rynku pracy, powinien pamiętać o dokładności, uczciwości, sumienności i wewnętrznej samodyscyplinie. Takie cechy budują fundament pod dobrą inwestycję w postaci kapitału ludzkiego. Absolwentki i absolwenci, którzy nie zmarnują swojej szansy, jaką dają im szkoła i praktyka, i poznają w dobrym stopniu zagadnienia dotyczące ciastkarstwa i cukiernictwa, mogą śmiało patrzeć w przyszłość. Dobrze prosperująca firma wcześniej czy później da im pozytywną odpowiedź w postaci dobrej pracy i płacy. W światowym kryzysie intratny pracownik jest na wagę złota.

Reasumując powinienem ułożyć równanie, które brzmi:

dobry nauczyciel + odpowiednia metodyka kształcenia + zaangażowanie + praktyka na wysokim poziomie = młodzi mistrzowie cukiernictwa.

Absolwentka i absolwent nie muszą mieć kompleksu niższości przed kolegami z innych krajów Unii Europejskiej. Mogą śmiało konkurować na rynku pracy miejscu zamieszkania, na rynku zewnętrznym a także ogólnokrajowym i światowym.

Chcę na koniec dodać, że polscy cukiernicy i piekarze uchodzą za bardzo dobrych fachowców w/w branży. Takie podejście powinno być wpajane każdej młodej osobie kończącej szkołę zawodową, średnią i wyższą.

## Bibliografia:

1. Ambroziak Z.: *Produkcja piekarsko-ciastkarska część 1*, WSiP wydanie V, Warszawa 2011;
2. Ambroziak Z.: *Produkcja piekarsko-ciastkarska część 2*, WSiP wydanie V, Warszawa 2011;
3. Dojutrek Cz., Pietrzyk A.: *Ciastkarstwo*, WSiP wydanie V, Katowice 1983;
4. Jakubczyk T.: *Surowce i materiały pomocnicze w piekarstwie*, WSiP wydanie III, Warszawa 1974;
5. Jakubczyk T.: *Surowce i materiały pomocnicze w przetwórstwie zbożowym*, PWSZ wydanie I, Wrocław 1971;
6. Wyczański S.: *Cukiernictwo*, PWSZ wydanie IV, Olsztyn 1973.









## Wykonawczynie ewaluacji Projektu Edyta Borys

### NAUCZYCIELKI I NAUCZYCIELE PRZEDMIOTÓW PRAKTYCZNYCH W SZKOŁACH ZAWODOWYCH A JAKOŚĆ SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO



Strategia Lizbońska wyznaczyła cele rozwoju krajów Unii Europejskiej. Stawia ona przed europejską społecznością wyzwanie, jakim jest „stworzenie na terytorium Europy, do roku 2010, najbardziej konkurencyjnej gospodarki na świecie” (Strategia Lizbońska 2000, s. 4). Edukacja stała się jednym z podstawowych priorytetów krajów Unii Europejskiej. Strategia Lizbońska – wyznaczająca drogi rozwoju zjednoczonych społeczeństw europejskich, całą koncepcję postępu opiera na fundamencie, jakim jest budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy. Koncepcja ta wzmacnia i wartościuje, na skalę dotąd niespotykaną, znaczenie edukacji i uczenia się. Jest tak bowiem, że według przyjętej polityki, wspomniane procesy stanowią klucz do ekonomicz-

nego sukcesu i wygrania gospodarczej konkurencji krajów Starego Kontynentu z potęgą Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej.

Nałożenie na procesy edukacyjne znaczenia gospodarczego powoduje coraz mocniejsze akcentowanie konieczności wzmożenia wysiłków krajów Wspólnoty ukierunkowanych na podnoszenie jakości kształcenia. Dostrzeganie ekonomicznego znaczenia edukacji powoduje, że coraz mocniej eksplikuje się nierozdzielność czy swoistą naturalność, oczywistość związku gospodarki z edukacją: „*Gospodarka oparta na wiedzy* (przypomnijmy – taka, w której przewaga konkurencyjna wynika z wiedzy posiadanej i wykorzystywanej w przedsiębiorstwach), wymaga **społeczeństwa wiedzy** – ludzi



o umiejętnościach kluczowych, zdolnych i gotowych do uczenia się przez całe życie. Społeczeństwo wiedzy przywiązuje szczególną wagę do zasobów ludzkich, do wiedzy, umiejętności i umiejętności ich wykorzystania. *Gospodarka oparta na wiedzy* stawia wymagania edukacji, która będąc częścią życia gospodarczo-społecznego zaczyna odgrywać kluczową rolę. Powinnością edukacji zarówno tej formalnej, jak i nieformalnej oraz pozaformalnej zawsze było przygotowanie **człowieka – obywatela – pracownika**". (J. Podłowska, 2006, s. 1).

Szczególną rolę w realizacji deklarowanych celów stanowi szkolnictwo zawodowe, które aktualnie przeżywa swoisty renesans wynikający stąd, że jedną z najbardziej naglących potrzeb gospodarki jest pozyskanie wykwalifikowanych pracowników dodatkowo zdolnych do nieustającego rozwoju. Deklaracja Kopenhaska dotycząca budowania współpracy krajów Unii Europejskiej w zakresie kształcenia zawodowego oraz zapewnienia dostępu do rynku pracy wskazuje na potrzeby gospodarki oraz rozwoju jej konkurencyjności w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego, które w Polsce jeszcze do końca lat 80-tych XX wieku miało stabilną, mocną pozycję - co znacząco zmieniła reforma

systemu oświaty, a także wzrost aspiracji edukacyjnych społeczeństwa powodując, że szkolnictwo zawodowe w Polsce boryka się z szeregiem problemów. Wśród nich za kluczowe można uznać następujące:

- niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy,
- brak nowoczesnych programów nauczania,
- niska jakość kształcenia zawodowego,
- deprecjacja szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa (J. Osiecka – Chojnacka, 2007, s. 2 – 3).

Pierwszy ze wspomnianych problemów, a mianowicie niedostosowanie oferty do potrzeb rynku pracy, potwierdzają liczne badania wskazujące na to, że w opinii przedsiębiorców absolwenci szkół zawodowych charakteryzują się niskim poziomem umiejętności zawodowych i jednocześnie wysokimi oczekiwaniami płacowymi. (Potrzeby pracodawców a rozwój szkolnictwa zawodowego w Siedlcach. Raport z badania pracodawców i analiza rynku pracy, Warszawa 2011, s. 66). Pracodawcy uznają, że program kształcenia jest przeteoretyzowany, nie uwzględnia aktualnych rozwiązań i procesów wykorzystywanych w przedsiębiorstwach, a nawet zawiera treści błędne i zdezaktualizowane. (Badanie funkcjonowania systemu kształcenia za-



wodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród przedsiębiorców współpracujących ze szkołami. Warszawa 2011, s. 22)

Rozmijanie się treści kształcenia zawodowego z rzeczywistymi potrzebami pracodawców oraz nie uwzględnianie w procesie dydaktycznym najnowocześniejszych rozwiązań technologicznych czy procesowych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach powoduje, że absolwentki i absolwenci szkół zawodowych stanowią znaczną część w grupie osób bezrobotnych. Warto jednak podkreślić, że zatrudnienie absolwentów jest możliwe o ile posiadają oni cenione na rynku pracy kompetencje, a jednym z czynników warunkujących zatrudnienie absolwentów szkół zawodowych jest posiadanie wyuczonego konkretnego zawodu zgodnego z zapotrzebowaniem pracodawcy. (E. Sikora, Możliwości zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych w podmiotach gospodarki narodowej na Warmii i Mazurach, Olsztyn 2010, s. 127). Można domniemywać, że wspomniany problem ma związek z programami nauczania, które znacznie odbiegają od rzeczywistych warunków funkcjonowania współczesnych przedsiębiorstw. Rozwiązaniem być może będzie tutaj ich zmiana, zaplanowana na zbliżający się rok szkolny 2012/2013.

Deprecjacja szkolnictwa zawodowego jest znaczniejszym problemem, którego

nie da się wyeliminować prostymi rozwiązaniami administracyjnymi. Postrzeganie szkół zawodowych, jako przeznaczonych dla młodzieży gorzej radzącej sobie z obowiązkami szkolnymi jest głęboko zakorzenione w świadomości nie tylko rodziców i potencjalnych uczennic i uczniów, ale i w świadomości osób zawodowo związanych ze szkolnictwem zawodowym – nauczycielek i nauczycieli. (E. Borys, Ukryta strategia szkół zawodowych, Olsztyn 2010) Co więcej dane dotyczące kompetencji uczennic i uczniów wskazują, że szkoły zawodowe rzeczywiście zagrażają karierze edukacyjnej i szerzej życiowej swoich absolwentek i absolwentów. Z badań PISA z 2006 roku wynika, że poniżej drugiego poziomu określającego stopień opanowania umiejętności kluczowych jest aż 73% młodzieży uczęszczającej do szkół zasadniczych, 23% osiągnęła poziom drugi, 3% poziom trzeci, nie ukazano by jakkolwiek odsetek (!) uczniów szkół zasadniczych osiągnął poziom najwyższy - czwarty i piąty. (PISA, za M. Federowicz, M. Sitek, 2009, s. 23). Czy w świetle powyższych danych można utrzymywać tezę, że szkoły zawodowe są ofiarą ich stereotypowego, uprzedzonego postrzegania przez społeczeństwo czy też warto podjąć refleksję nad innymi przyczynami wspomianej przez J. Osiecką – Chojnowską deprecjacji szkolnictwa



zawodowego w oczach społeczeństwa?

Nasuwa się tutaj wątek jakości kształcenia zawodowego, który zdaje się być podstawowym problemem, generującym inne, wspomniane powyżej kwestie. Wśród wskaźników jakości kształcenia zawodowego jest m.in. użyteczność zdobytych umiejętności w miejscu pracy z perspektywy osoby zatrudniającej, jak i zatrudnianej oraz inwestowanie w szkolenia osób szkolących (nauczycieli, edukatorów, trenerów, szkoleniowców). (J. Podłowska, 2006, s. 24-25) Wydaje się, że oba te wskaźniki pozostają ze sobą w ścisłym związku, bowiem to od kompetencji merytorycznych nauczycielek i nauczycieli zależy wartość przekazywanej wiedzy i umiejętności. Mówiąc bardzo dobitnie można stwierdzić, że jakość nauczycielek i nauczycieli jest podstawowym determinantem efektywności kształcenia. Autorzy „Raportu o stanie edukacji 2010” werbalizują explicite: „Głównym czynnikiem wpływającym na jakość edukacji jest to, co dzieje się w relacji między mistrzem i uczniem, na każdym etapie edukacyjnym, od przedszkola po doktorat, od zagadnień abstrakcyjnych po zajęcia praktyczne. Niczym nie da się zastąpić wartości, jaką jest kontakt ucznia z nauczycielem, choć jakość edukacji zależy też od wielu innych czynników, włącznie z i finansowymi”. (Raport o sta-

nie edukacji 2010, s. 127) Poszukując odpowiedzi na pytanie skąd bierze się niska jakość kształcenia zawodowego w Polsce, warto przyrzeć się nauczycielkom i nauczycielom odpowiedzialnym za organizację i przebieg kształcenia przyszłych profesjonalistów. Z danych ogólnopolskich wynika, że wśród nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych jest, w stosunku do nauczycielek i nauczycieli innych specjalności i przedmiotów, największa grupa osób w trzecim wieku: „W 2009 roku w systemie oświaty zatrudnionych było ponad 1200 nauczycieli powyżej 70. roku życia i ponad 30 nauczycieli powyżej 80. roku życia (rekordzista miał 90 lat). Ci najstarsi nauczyciele to na ogół nauczyciele przedmiotów zawodowych, którzy co do zasady są przeciętnie starsi niż nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących” (Raport o stanie edukacji 2010, s. 185). Z punktu widzenia efektywności nauczania i skutecznego wdrażania młodzieży do tajników różnych specjalności zawodowych rodzi się pytanie o wiedzę najstarszych nauczycielek i nauczycieli z zakresu aktualnych problemów, innowacyjnych narzędzi i rozwiązań technologicznych dotyczących określonych profesji. Wspieranie zawodowego rozwoju i potencjału najstarszych pedagogów zdaje się zatem naglące. Z drugiej zaś



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

strony, warto pamiętać o tym, że nauczycielki i nauczyciele w trzecim wieku mogą być źródłem cennych wskazówek dla swoich młodszych koleżanek i kolegów, których wykształcenie i przygotowanie stanowi o najbliższych losach szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Zastanawiając się nad rolą nauczycielek i nauczycieli z punktu widzenia jakości kształcenia zawodowego warto uwzględnić także poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o to czy interesująca nas grupa zawodowa posiada bezpośredni, bliski i stały kontakt z przedsiębiorstwami oraz aktualiami procesowymi, organizacyjnymi, produktowymi czy technologicznymi wykorzystywanymi w poszczególnych działach gospodarki? Pytanie o jakość i efektywność kształcenia zawodowego oraz stopień przygotowania młodych kadr do pracy, zdaje się tym bardziej dramatyczne, gdy uwzględni się dane dotyczące znajomości aktualnego rynku pracy oraz bezpośrednie rozeznanie w potrzebach i wymaganiach pracodawców przez nauczycielki i nauczycieli przedmiotów praktycznych w szkołach zawodowych.

Z prowadzonych przeze mnie badań w ramach ewaluacji projektów adresowanych do nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych wynika, że spośród 89 zbadanych tylko 65 osób

(73%) posiada pozaszkolne doświadczenie zawodowe. Wydaje się zatem, że wymóg by kształcenie w szkole zawodowej było równoznaczne z przygotowaniem profesjonalnych kadr gotowych do tego by w momencie odbioru świadectw szkolnych kompetentnie zająć się wykonywaniem poleceń służbowych, zdaje się nierealistyczny. Wniosek ten zdaje się uprawomocniony w kontekście zaprezentowanych danych. Nauczycielki i nauczyciele nie posiadając bezpośredniego kontaktu z pracodawcami najprawdopodobniej nie są w stanie wykształcić profesjonalistów bez problemu odnajdujących się na rynku pracy i spełniających wymagania pracodawców. Powyższe stwierdzenie nie jest, jak miemam nadinterpretacją i wyrazem nieuprawnionej histerii, bowiem znając realia polskiego systemu oświaty, który na wszystkich szczeblach kształcenia preferuje wiedzę deklaracyjną a nie habitualną oraz wspiera przede wszystkim sprawność językową przygotowanie profesjonalnie wykształconych i wykwalifikowanych pracownic i pracowników przez nauczycielki i nauczycieli nie mających, lub posiadających jedynie minimalne kontakty z pracodawcami, jest zadaniem wątpliwym, by nie stwierdzić, że nierealnym. Tę tragiczną sytuację (nauczycielki i nauczycieli, uczennic i uczniów oraz przedsiębiorców) dodat-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

kowo wzmacnia system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, gdzie praktyczna część sprawdzianu oznacza „opracowanie projektu realizacji wskazanych prac z zakresu produkcji artykułów żywnościowych, w określonych warunkach organizacyjnych i technicznych, na podstawie dokumentacji technicznej, technologicznej i laboratoryjnej oraz systemów i procedur zapewnienia jakości”. Narzuca się tutaj nieco kuriozalny i przewrotny wniosek: wymóg by absolwentki i absolwenci szkół zawodowych byli jednocześnie sprawnymi, cennymi pracownikami jest do spełnienia jedynie, gdy uczennice i uczniowie zostaną relegowani ze szkół.

Innym, mniej kontrowersyjnym rozwiązaniem, jest m.in. wspieranie kompetencji merytorycznych nauczycielek i nauczycieli przedmiotów praktycznych w szkołach zawodowych. W związku z hojną działalnością donatora konferencji, na której się spotykamy, kadry szkół zawodowych mają niepowtarzalną szansę związaną z rozwijaniem potencjału zawodowego. Wśród podstawowych oczekiwań formułowanych przez nauczycielki i nauczycieli biorących udział w projektach ukierunkowanych na wspieranie rozwoju ich kwalifikacji zawodowych jest:

- Zdobycie doświadczenia pracy w przedsiębiorstwie

- Ugruntowanie i aktualizacja wiedzy z zakresu przedmiotów nauczania
- Konfrontacja wiedzy teoretycznej z wiedzą praktykowaną i obowiązującą w przedsiębiorstwach
- Wzbogacenie warsztatu pracy dydaktycznej o poznanie nowych metod nauczania, zwłaszcza metod aktywnych oraz metod pracy w grupie. Nauczycielki/nauczyciele pragną podnieść efektywność nauczania, tak by w jego rezultacie uczniowie byli dobrze przygotowani do egzaminów przedmiotowych oraz do wejścia na rynek pracy – zgodnie z potrzebami gospodarki

Uszczegóławiając wymienione oczekiwania czy potrzeby edukacyjne można stwierdzić, że nauczycielkom i nauczycielom przedmiotów praktycznych w szkołach zawodowych zależy na tym by poznać realne warunki pracy przedsiębiorstw branżowych; wzmocnić umiejętności i techniczną sprawność w wykonywaniu zadań zawodowych, sprawdzić pragmatyczną wartość posiadanych kompetencji; zdobyć bezpośredni kontakt z innowacjami produktowymi, technologicznymi, organizacyjnymi czy technologicznymi, poznać potrzeby pracodawców by na ich podstawie modyfikować przebieg i organizację procesu dydaktycznego; zdobyć możliwość uatrakcyjnienia procesu przekazywania wiedzy o elementy wiedzy milczącej, sta-



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

nowiącej wyposażenie czy wartość osoby, która z autopsji, z własnego doświadczenia poznała określony wycinek rzeczywistości; uwiarygodnić i wzmocnić własną pozycję i poczucie pewności, jako specjalistki czy specjalisty w zakresie nauczanych przedmiotów.

Z doświadczeń nauczycielek i nauczycieli biorących w przeszłości udział w analogicznych, do obecnie realizowanego, przedsięwzięciach edukacyjnych wynika, że warunkiem spełnienia tych oczekiwań jest m.in.

- dobór opiekunek lub opiekunów praktyk spełniających najwyższe kryteria merytoryczne oraz interpersonalne;
- realizacja ustalonego programu praktyk;
- włączanie do praktyk elementów instruktażu oraz pokazu;
- jasno sprecyzowana i wyraźnie określona pozycja praktykantek i praktykantów w zespole pracowniczym;
- ustalony i każdorazowo (codziennie) komunikowany rozkład dnia oraz zadań i obowiązków do wykonania.

Spełnienie wymienionych wymogów zwiększa prawdopodobieństwo nie tylko tego, że praktyka w przedsiębiorstwie zostanie oceniona jako efektywna, ale prawdopodobieństwo tego, że doświadczenie pracy w firmie branżowej zyska rzeczywiste znamiona uczenia się,

w wyniku, czego przyniesie trwałe zmiany w wiedzy, umiejętnościach i postawach nauczycielek i nauczycieli.

## **Bibliografia:**

Borys E., *Ukryta strategia szkół zawodowych*, w: Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy, red. J. Górniewicz, H. Mizerek, Olsztyn 2010.

Osiecka – Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*. Infos. Biuro Analiz Sejmowych. Zagadnienia społeczno – gospodarcze, nr 16, 2007, dostępne na: [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C1412572F200384FC9/\\$file/infos\\_016.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C1412572F200384FC9/$file/infos_016.pdf)

Podłowska J., *Jakość kształcenia zawodowego – priorytetem w Europie*, „Meritum” 2 (2) 2006, dostępne na: [http://meritum.mscdn.pl/meritum/moduly/egzempl/2/2\\_22\\_abc.pdf](http://meritum.mscdn.pl/meritum/moduly/egzempl/2/2_22_abc.pdf)

*Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu Zjednoczonej Europy*, dostępne na: [http://www.um.warszawa.pl/testy/files/File/strategia\\_lizbonska.pdf](http://www.um.warszawa.pl/testy/files/File/strategia_lizbonska.pdf)



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
**Człowiek - najlepsza inwestycja**

*Raport o stanie edukacji 2010, dostępne na:*  
<http://eduentuzjasci.pl/images/stories/badania/rose/r05.pdf>

Sikora E., *Możliwości zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych w podmiotach gospodarki narodowej na Warmii i Mazurach*, w: *Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy*, red. J. Górniewicz, H. Mizerek, Olsztyn 2010.







