

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Krzysztof Lendzion

Specjalista monitoringu i ewaluacji projektu

Raport końcowy z monitoringu i ewaluacji projektu p.t. „Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa”

Fundacja na Rzecz Budowy Społeczeństwa
Opartego na Wiedzy „Nowe Media”
ul. Sosnkowskiego 47
10-693 Olsztyn

Olsztyn, czerwiec 2012r.



EUROPEJSKI PROGRAM
DOSKONALENIA NAUCZYCIELI
BRANŻY HoReCa

Człowiek – Najlepsza Inwestycja
Projekt realizowany jest w ramach umowy podpisanej z Ministerstwem Edukacji Narodowej
przez Fundację na Rzecz Budowy Społeczeństwa Opartego na Wiedzy „Nowe Media”,
ul. Sosnkowskiego 47, 10-693 Olsztyn, tel. 89 523 57 35, horeca@fnnm.pl,
www.horeca.fnnm.pl



**FUNDACJA
NOWE MEDIA**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści:

I. Cele i działania w ramach projektu	3
II. Ocena poszczególnych aspektów projektu w pryzmacie oczekiwań i motywów udziału w Projekcie	9
a) Oczekiwania BO oraz motywów udziału w projekcie	9
b) Czy udało się organizatorom spełnić te oczekiwania?	10
III. Praktyki zagraniczne: wdrożenie, realizacja, ocena	23
III.1. Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w Grecji przez firmę Dionizos Theofilos Vafidis	26
a) w Attyce (Ateny)	26
b) w Macedonii (Platamonas)	27
III.2. Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w Lombardii/Włochy	31
III.3. Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w Portugalii	35
III.4. Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w regionie Emilia- Romagna we Włoszech	39
III.5. Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w Bawarii/Niemcy	49
IV. Realizacja celów projektu	58
IV.1. Warstwa merytoryczna	58
a) Analizy Michała Tkaczyka	58
b) Analizy Renaty Gut	62
c) Analizy Mirosława Rynducha	68
d) Samoocena BO	70
e) Konkluzja	73
IV.2. Warstwa dydaktyczna	75
a) Samoocena nauczycielek i nauczycieli	75
b) Ocena ekspercka	81
IV.3. Społeczne funkcjonowanie kobiet i mężczyzn – wiedza i świadomość	85
V. Osiągnięte cele i rezultaty Projektu	92
VI. Podsumowanie, wnioski, rekomendacje	95
A. Czy każdy nauczyciel/nauczycielka powinien/nna mieć możliwość odbywania praktyki zagranicznej?	97
B. Jak wybierać wykonawców zagranicznych praktyk ?	98
C. Czy Polskie nauczycielki i nauczyciele zawodów gastronomicznych potrzebują (oczekują) szkolenia czy praktyki?	100
D. Czy program praktyk został prawidłowo skonstruowany?	101



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

I. Cele i działania w ramach projektu

Głównym celem projektu p.t. „Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa” było wypracowanie w ścisłej współpracy z przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi skutecznego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych (NPZ) i instruktorów praktycznej nauki zawodu (IPNZ): kucharz i pokrewnych oraz kelner i pokrewnych i podniesienie poziomu kwalifikacji praktycznych i dydaktycznych w.w. 90 NPZ i IPNZ (w tym co najmniej 11 M), poprzez m.in. trwające 2 tygodnie praktyki w przedsiębiorstwach branży HoReCa w Europie.

Cel realizowany był w okresie od 1 I 2011 r. do 30 VI 2012 r. dla beneficjentów ostatecznych z obszaru całego kraju i składał się z następujących celów szczegółowych:

- opracowanie w ścisłej współpracy z przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi programu realizacji 2 tygodniowych praktyk w przedsiębiorstwach branży HoReCa w Europie;
- pogłębienie wiedzy i umiejętności 90 BO dotyczących aktualnie stosowanej technologii, sprzętu i organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstw branży HoReCa w Europie, a także zdobycie przez BO dodatkowych praktycznych umiejętności zawodowych;
- podniesienie poziomu kwalifikacji dydaktycznych 90 BO w zakresie praktycznego nauczania zawodu, rozwijanie postawy innowacyjności 90 BO w zakresie metodyki pracy NPZ i IPNZ;
- zwiększenie wiedzy i umiejętności 90 BO w zakresie technologii i organizacji pracy w przedsiębiorstwach branży HoReCa w Europie;
- uzyskanie przez BO wiedzy i zwiększenie świadomości n.t. społecznego funkcjonowania Kobiet i Mężczyzn;
- zwalidowanie optymalnego programu doskonalenia zawodowego poprzez 2 tygodniowe praktyki w przedsiębiorstwach branży HoReCa oraz upowszechnienie wniosków i rekomendacji.

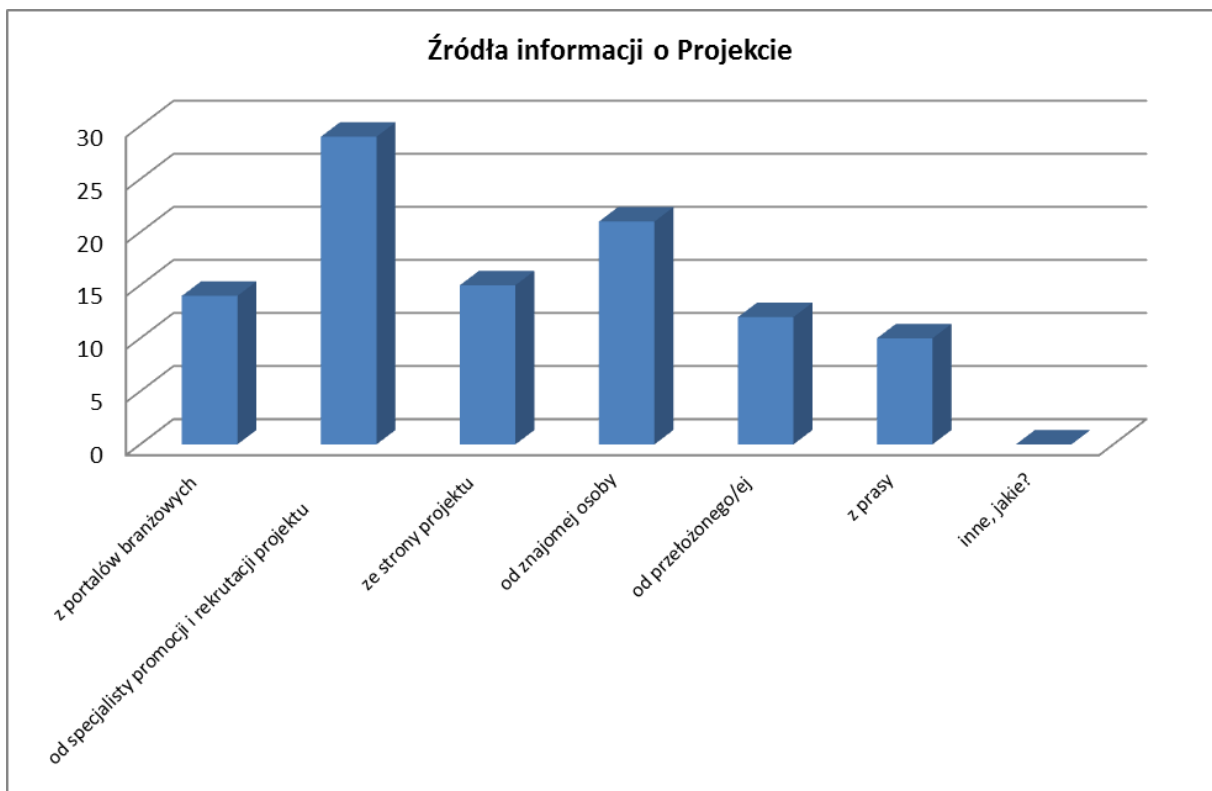


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Do projektu zrekrutowano 90 czynnych zawodowo Nauczycielek i Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych (w tym 16 mężczyzn) zawodów związanych z branżą HoReCa, w szczególności zawodów kucharz i kelner oraz pokrewnych, kształcących w systemie oświaty na terenie całej Polski. W projekcie wzięło udział 25 nauczycieli i nauczycielek zawodu kelner i pokrewnych (21 Kobiet i 4 Mężczyzn) oraz 65 nauczycieli i nauczycielek zawodu kucharz i pokrewnych (53 kobiety i 12 mężczyzn). Pochodzili oni z 67 szkół ze wszystkich 16 województw.

Przeprowadzono szeroką promocję działań Projektu, o czym świadczy poniższy wykres – prezentujący źródła, z których BO dowiedziały i dowiedzieli się o projekcie. Wiedza ta pochodziła głównie z kontaktów inicjowanych przez specjalistę promocji i rekrutacji, z „poczty pantoflowej” (nauczyciele od znajomych nauczycieli), oraz ze strony internetowej projektu, portali branżowych, ogłoszeń i artykułów prasowych.

Wykres nr 1: Źródła, z których BO czerpały/li informacje o projekcie



Źródło: badanie własne, n=90

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ramach projektu uczestnicy i uczestniczki:

1) W pierwszej części odbyły/li diagnozę początkową wiedzy i umiejętności, w czasie której przeszły/li:

- test teoretyczny,
- test praktyczny technik kulinarnych lub kelnerskich (indywidualny i grupowy),
- przeprowadziły/li prezentację dydaktyczną.

Zadania zostały przygotowane przez ekspertów merytorycznych - Mirosława Rynducha (Hotel Termy Medical Warmia Park) i Adama Michalskiego (Perfekter) oraz ekspertkę dydaktyczną – Aleksandrę Dołgań. Przeprowadzili oni diagnozę wśród uczestników i uczestniczek.

W pierwszej części odbyły się też warsztaty z zakresu *Gender Mainstreamingu*, prowadzone przez prelegentkę Samoświadomości i Podstawowych Zasad *Gender Mainstreamingu* Martę Doroba.

2) Po zakończeniu diagnoz początkowych (in) w czerwcu 2011 roku odbyła się konferencja z udziałem nauczycieli, nauczycielek, innych przedstawicieli szkół o profilach objętych projektem oraz przedsiębiorców branży gastronomicznej. W trakcie konferencji zrealizowano z powodzeniem (na co wskazują niemal jednogłośnie pozytywne opinie BO na temat programu praktyk wygłaszane już po ich realizacji) pierwszy z celów szczegółowych projektu, czyli wypracowano w ścisłej współpracy (nauczyciele i przedsiębiorcy) – na bazie obustronnych doświadczeń, oczekiwań oraz aktualnych i prospektywnych potrzeb branży – 2 szczegółowe programy (odrębny dla kucharskiej i odrębny dla kelnerskiej) 11 dniowych praktyk zagranicznych w przedsiębiorstwach HoReCa. Programy wypracowano w ramach intensywnej pracy dwóch grup warsztatowych/dyskusyjnych, których prace moderowały specjalistki z dziedziny kulinariów – Grażyna Uścińska i Hanna Szymanderska - oraz doświadczone specjalistki z zakresu obsługi konsumenta (kelnerstwa) – Renata Gut i Małgorzata Świech-Twarowska.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2) Następnym etapem projektu była realizacja praktyk – które odbyły się od sierpnia 2011 do stycznia 2012 - dla nauczycieli i nauczycielek, w sześciu regionach geograficznych Europy.

Praktyki odbyły się:

- w restauracjach

- „Ristorante II Cantione dello Sport Hotel Alpina di Stefano Masanti” w miejscowości Madesimo w Lombardii we Włoszech,
- „La Scuola di Serra” w miejscowości Serramazzone w włoskim regionie Emilia Romagna,
- „Kais” w Lizbonie oraz „Serrazola” w Sintrze, w Portugalii,
- „Terpsi” w Atenach w Grecji;

- w hotelach:

- „Mercure Hotel Neuperlach Sud” w Monachium
- „Mercure Orbis Hotel Munchen Perlach” w Monachium
- “Royal Palace” w Platamonas w Macedonii Greckiej;

-w gościach:

- „Zur Post” w Kiefersfelden w Bawarii/Niemcy
- „Schneiderwirt” w Nussdorf w Bawarii/Niemcy.

W każdym regionie geograficznym praktyki odbyło po 15 nauczycieli/nauczycielek

3) Po powrocie z praktyk odbyła się diagnoza końcowa prowadzona:

- w zakresie merytorycznym kulinarnych (kuchnia europejska) przez Michała Tkaczyka (Hotel Bristol w Warszawie) – diagnoza out dla 53 BO
- w zakresie merytorycznym obsługa konsumenta przez Renatę Gut (Hotel Sheraton Warszawa) – diagnoza out 22 BO;
- w zakresie merytorycznym kulinarnym i obsługi konsumenta przez Mirosława Rynducha (Hotel Termy Medical Warmia Park) – diagnoza out 15 BO;
- w zakresie dydaktycznym - tak jak w ramach diagnoz in – przez Aleksandrę Dołgań;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tak jak podczas diagnozy początkowej i tym razem nauczyciele i nauczycielki poddane/i zostały/li testom teoretycznym i praktycznym (indywidualnie i grupowo) oraz przeprowadziły/li prezentacje dydaktyczną.

Na podstawie diagnoz eksperci stworzyli indywidualne karty oceny dla każdej z diagnozowanych osób.

4) Zwieńczeniem projektu była konferencja w maju 2012r. w czasie której każda z grup wyjazdowych (z 6 regionów) przygotowała i przedstawiła prezentację multiinstrumentalną (z zastosowaniem różnych nowoczesnych form przekazu: prezentacji multimedialnej, *life-cookingu*, elementów lekcji). Odbyło się też podsumowanie projektu.

W czasie wszystkich etapów realizacji projektu odbywała się ewaluacja i monitoring. Zostały zrealizowane ewaluacja proaktywna, monitorująca oraz konkluzyjna. Prowadzone badania dostarczyły informacji dotyczących:

- ewaluacja proaktywna: początkowy poziom kompetencji BO; motywacje oraz oczekiwania dotyczące projektu; potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego; możliwości osiągnięcia celów projektu w miejscach przewidzianych do realizacji praktyk; świadomość BO w zakresie *Gender Mainstreamingu*;

- ewaluacja monitorująca: sposób realizacji i bariery realizacji praktyk; poziom zaangażowania BO i Opiekunów Praktyk; opinie BO na temat programu praktyk oraz warunków jego realizacji;

- ewaluacja konkluzyjna: przyrost kompetencji zawodowych nauczycieli po stażu; rodzaj zmian w programach praktyk.

Informacje gromadzono na drodze analizy dokumentacji projektu oraz analizy nagrań DVD prezentacji dydaktycznych uczestniczek i uczestników projektu (nagranych przed i po zakończeniu udziału w projekcie), analizy testów kompetencji (z diagnozy początkowej i końcowej), badania ankietowego PAPI oraz wywiadów grupowych (FGI) i wywiadów CATI



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

z opiekunami praktyk. Poniższe analizy i wnioski oraz dane przedstawione na niżej zamieszczonych wykresach (opisanych jako czerpiące ze źródeł własnych) bazują właśnie na tych źródłach.

Na bazie zebranych w czasie konferencji końcowej uwag, opinii i doświadczeń nauczycielek i nauczycieli, przedsiębiorców i opiekunów praktyk po zrealizowanych praktykach, jak również w oparciu o wnioski z przeprowadzonego monitoringu i ewaluacji dokonano walidacji obu programów praktyk i powstały dwa modelowe programy praktyk – dla grupy kucharskiej i kelnerskiej (walidację wykonała koordynatorka merytoryczna projektu – Edyta Borys). Uwzględnione w modelowych programach wnioski i zmiany znajdują się również w podsumowaniu niniejszego raportu.

Modelowe programy – znajdujące się na stronie internetowej projektu do pobrania i wykorzystania (z ewentualnymi modyfikacjami) realizują jeden z celów szczegółowych projektu, jakim jest upowszechnianie wniosków i rekomendacji. Upowszechnieniem rezultatów jest również publikacja poprojektowa, „Europejski Program Doskonalenia Zawodowego Branży HoReCa” wydana w czerwcu 2012 roku i zawierająca: opis celów, zadań i doświadczeń z realizacji projektu; modelowe programy praktyk i rekomendacje do dalszego wykorzystywania programów oraz teksty eksperckie, zawierające materiały merytoryczne i dydaktyczne dla nauczycielek i nauczycieli na dalszą drogę doskonalenia zawodowego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

II. Ocena poszczególnych aspektów projektu w pryzmacie oczekiwań i motywów udziału w Projekcie

a) Oczekiwania BO oraz motywów udziału w projekcie

Uczestnicy i uczestniczki projektu, na początku drogi udziału w działaniach projektu, wypełnili/ły ankietę (PAPI) w której odpowiedzieli/ły na pytanie „*Co skłoniło Pana/Panią do wzięcia udziału w niniejszym projekcie?*”. Do wyboru były odpowiedzi z kafeterii, a także można było wpisać własny motyw. Określały/li ważność poszczególnego motywu w skali liczbowej, gdzie „5” oznaczało bardzo ważny motyw uczestnictwa w projekcie, natomiast „1” mało ważny motyw. Najważniejszymi motywami uczestnictwa okazała się być chęć poznania czegoś nowego (średnia ocen 4,90) oraz chęć pogłębienia wiedzy z zakresu sztuki kulinarnej (4,84), nie mniej ważne była chęć udoskonalenia dydaktycznego i metodycznego warsztatu pracy (4,72), potrzeba samorealizacji i samorozwoju (4,67), chęć pozyskania doświadczenia pracy w przedsiębiorstwach gastronomicznych (4,56), chęć wzmocnienia poczucia bycia profesjonalistą z zakresu branży HoReCa (4,53).

Również podczas wywiadów osoby uczestniczące w projekcie wskazywały na to, że głównym powodem zgłoszenia akcesu do działań projektu była chęć wzmocnienia własnych kompetencji dotyczących sztuki kulinarnej.

„Taki jest też mój cel. Przyjechałem po to, żeby poprawić swój warsztat, teoretyczny, czy praktyczny, po prostu go poprawić, bo pewne umiejętności są, ale być może nie takie jak być może trendy panują w branży. Co wyjdzie to wyjdzie. (...) Będę chciał na pewno wykorzystać na technologii, na zajęciach praktycznych to czego się tutaj nauczę i może lekcję inaczej poprowadzę. Na pewno obiecuję sobie solennie od przyszłego roku więcej ćwiczeń na technologii”.

„Możliwość przekazania niuansów sztuki kulinarnej, czyli wiedzy nieopisananej podręcznikowo. Bo ta wiedza opisana jest archaiczna w większości”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

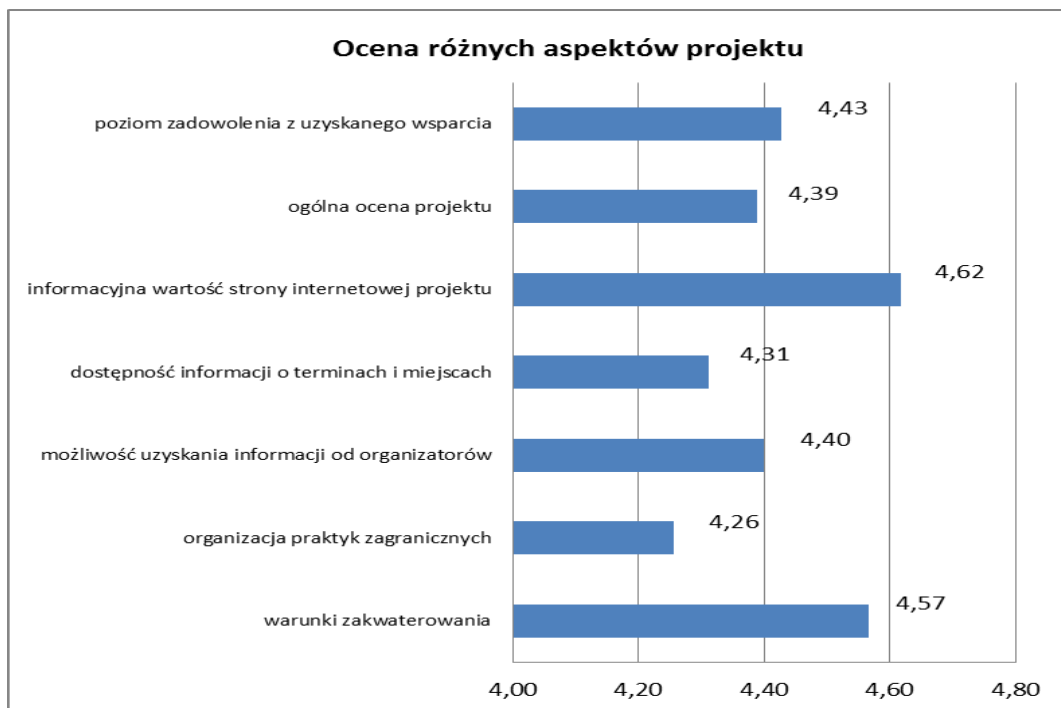
„Przede wszystkim tak jak wszyscy koledzy i koleżanki mam małe doświadczenie zawodowe, więc chciałabym w praktyce nauczyć się dużo więcej i później mieć takie zaplecze, żeby móc poopowiadać trochę, zaciekawić ich czymś innym niż tylko treściami podręcznikowymi. Żeby może coś czasami jakieś ciekawostki wprowadzić”.

Badane na etapie ewaluacji proaktywnej osoby były mocno zmotywowane, by zdobyć nową wiedzę i umiejętności.

b) Czy udało się organizatorom spełnić te oczekiwania?

W ramach monitoringu poproszono nauczycieli i nauczycielki o ocenę projektu jako całości (w tym pracę biura). Średnie wartości ocen przedstawia poniższy wykres. Projekt został oceniony pozytywnie i zasłużył na notę dobry z plusem. Najwyżej oceniono wartość strony internetowej projektu, najniżej- organizację praktyk zagranicznych. Wszystkie oceniane aspekty są ocenione powyżej 4 punktów w skali pięciopunktowej.

Wykres nr 2: Ocena poszczególnych aspektów projektu



Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ankietach uczestniczki i uczestnicy za mocne strony w aspekcie merytorycznym uznali/ły:

- stworzenie im możliwości poznania kuchni danego kraju/regionu, unikalnych technik kulinarnych oraz narodowych/lokalnych zwyczajów kulinarnych;
- poznanie i przećwiczenie konkretnych receptur oraz nauczenie się oryginalnego wykorzystywania znanych i nowych dla BO przypraw, dużą różnorodność poznawanych potraw i surowców;
- poznanie w szerszym kontekście kuchni europejskiej oraz możliwość pracy na nowoczesnym sprzęcie gastronomicznym;
- poznanie i doskonalenie umiejętności: flambirowanie, filetowanie owoców, tranżerowanie, serwisy: talerzowy, francuski, otwieranie i serwowanie wina;
- poznanie pracy baristy (techniki parzenia kawy) i sommelier'a; barmana (koktajle);
- poznanie zasad organizacji pracy kuchni (także kuchni otwartej) i obsługi konsumenta.

Styczność z codzienną pracą gastronomii pozwoliła również na uzupełnienie pewnych braków, które często występowały u BO nie mających wcześniej styczności z pracą w gastronomii – braków nawet tak zdawałoby się banalnych jak organizacja *mise-en-place*, czy komunikacja z klientem. Wartość merytoryczna to dodatkowo także sposobność przygotowywania – zatem współorganizowania – obsługi gastronomicznej dużych eventów jak bankiety (na których dodatkowo pojawiała się sposobność obcowania „z elitą”).

W perspektywie organizacyjnej BO docenili :

- udział profesjonalnych szefów kuchni (zarówno na poziomie diagnoz jak i praktyk zagranicznych);
- serdeczną opiekę nad uczestnikami oraz dobry kontakt zarówno z pracownikami Biura Projektu jak i z Opiekunami Praktyk i personelem kuchni podczas praktyk;
- „zaopiekowanie się” również w czasie poza programową realizacją praktyk: wycieczki (poznanie zabytków, historii regionu), stołowanie się w regionalnych restauracjach, wizyty w winiarniach, wytwórniach sera (produkcja fety), fabryce makaronu, wyjazd na targi miodu. Te dodatkowe atrakcje miały wymiar nie tylko kulturoznawczy czy turystyczno-rekreacyjny ale współtworzyły również zakres wiedzy kulinarnej BO - zbieranie ziół, poznanie etapów produkcji w masarni, czy octowni.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zauważono także, iż pomimo, że wsparcie merytoryczne otrzymywano od wysokiej klasy specjalistów to w trakcie zajęć i praktyk panowała (zazwyczaj) bardzo dobra, otwarta i życzliwa atmosfera między uczestnikami a prowadzącymi zajęcia.

Uwagi krytyczne padały jednak czasem pod adresem ekspertów merytorycznych prowadzących diagnozy, szczególnie na etapie IN. Niektórzy nauczyciele i nauczycielki uważali/ły, iż poprzez słowa krytyki i niskie oceny umiejętności i wiedzy nauczycielskiej eksperci się wywyższali. Oceny uznawane też były za niesprawiedliwe.

„Nareszcie się dowiedziałem że nic nie wiem”.

„Ekspert na diagnozie uważał, że on jest pępkiem świata. Rozumiem, że głównym założeniem projektu były postępy na wysokim poziomie, tylko że my generalnie coś potrafimy”.

Osoba 1 „My nie umiemy tego, bo nie jesteśmy praktykami (), nam potrzebna jest taka informacja zwrotna na zasadzie takiej kształtującej, słuchajcie wy robicie tak, no to jest źle zróbcie inaczej () to była trauma”.

Osoba 2, „Ale jak oni wiedzą, że my nie umiemy to co oni mają powiedzieć? Pochwalić nas? Moim zdaniem nie było źle”.

Jednak w trakcie wywiadów inni nauczyciele i nauczycielki (jak w cytacie powyżej) od razu ripostowali takie opinie twierdząc, że skoro poziom jest niski to trzeba to stwierdzić, na tym przecież – między innymi – polegała rola ekspertów na diagnozach.

Pewna wrażliwość (by nie napisać nadwrażliwość) nauczycieli i nauczycielek na punkcie krytyki, która jest do nich adresowana - trudnej do przełknięcia i pogodzenia się z nią – jest jednym z charakterystycznych rysów tej grupy zawodowej. Wysokie mniemanie o sobie oraz odporność (oporność) na krytykę, czy nawet niedopuszczanie do sytuacji w której mogłyby ulec podważeniu ich umiejętności i wiedza, to rysy wpisane (niestety) w etos nauczycielstwa polskiego. W tym pryzmacie jednak już samo zgłoszenie do udziału w projekcie było wielką odwagą. Nie wszyscy natomiast gotowi byli na konfrontację z własnymi brakami i ich dobitne

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyartykułowanie. Większość jednak dostrzegła w takiej kolei rzeczy pozytywy, a wśród nich złapanie dystansu do siebie oraz motywację do nauki.

„Dużo nas nauczył, mimo że krytycznie do nas podszedł, wiele zyskałyśmy i wiele notatek sporządziłyśmy”.

„Nauczyciele nie potrafią się przyznać do słabych stron, nie lubią krytyki, a teraz umiemy patrzeć krytycznie na siebie, rozumiemy, że można czegoś nie wiedzieć”.

Zadowolenie z odebranego wsparcia jest wysokie również w efekcie dostrzegania przez BO, że projekt przyczynił się do wzrostu ich samooceny i poczucia własnej wartości, a przez to do większej pewności w relacjach z uczniami i uczennicami. Nie boją się już bowiem „zdemaskowania” własnej niewiedzy czy braków a przebyte doskonalenie zawodowe traktują jako powód do dumy i chwalą się nim uczniom/com zarówno w przyznanie zdobytej wiedzy – którą się z nimi dzielą – jak również zachęcania do nieustannego podnoszenia własnej wiedzy i umiejętności.

„Mamy większy autorytet.

Sami się dowartościowaliśmy też”.

Cennym efektem udziału w projekcie jest w ocenach BO również uświadomienie sobie konieczności nieprzerwanego niemal doskonalenia się z uwagi na fakt, iż gastronomia nieustannie się zmienia, rozwija. Świadomość ta prowadzi również do zdrowego samokrytycyzmu, który staje się teraz dla nauczycielek i nauczycieli motorem dalszego rozwoju.

Ponadto w opiniach wielu nauczycielek i nauczycieli udział w projekcie wpłynął również na podniesienie ich statusu zawodowego w oczach kolegów i koleżanek po fachu, ale też na wzrost prestiżu szkoły, w której uczą. Dzięki nawiązaniu szerokiej sieci kontaktów branżowych – zarówno z innymi BO jak i z poznanymi szefami i szefowymi kuchni – otworzyła się droga do wymiany doświadczeń (niektórzy BO akcentowali również, że cenna



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dla nich była możliwość zaprezentowania kuchni polskiej), wsparcia na drodze samorozwoju, pomocy w organizowaniu sensownych praktyk dla uczniów i uczennic.

Wszystkie te aspekty i elementy doświadczeń płynących z udziału w projekcie mają w ocenie BO swoje przełożenie na rzeczywistość szkolną i ich codzienną pracę – czy to w warstwie merytorycznej (przekazywana wiedza i ćwiczone umiejętności), organizacyjnej (mise-en-place, organizacja bankietów czy pracy zespołowej na kuchni) czy dydaktycznej (inspirujące sposoby tłumaczenia zapożyczone od szefów kuchni, ciekawe anegdoty, metafory, metody prezentacji). Można zatem stwierdzić, iż dostrzegane efekty udziału w projekcie zadośćuczyniły oczekiwaniom i motywom jakie skłoniły BO do udziału w projekcie, a w głównej mierze potrzebie podniesienia swoich umiejętności praktycznych oraz konfrontacji posiadanej wiedzy i umiejętności z praktyką prestiżowej gastronomii, potrzebie poznania czegoś nowego.

Wśród uwag – wykraczających oczywiście poza ocenę działań projektu ale wpisującą się w wyłaniające się z niniejszych analiz wnioski – pojawiały się także i te, że nie powinien być to wyjazd jednorazowy a takie formy powinny być regularne, coroczne – nauczanie gastronomii wymaga bowiem bycia na bieżąco „z nowinkami, technikami, surowcami”. Wiele nauczycielek i nauczycieli uznało czas praktyki za zbyt krótki. W ten ton wpisują się również wypowiedzi opiekunów praktyk.

Uwagi pojawiały się w większości w odniesieniu do organizacji praktyk zagranicznych, kwestie te zostały jednak szczegółowo opisane przy analizach ocen poszczególnych miejsc praktyk. Można jedynie zatrzymać się na zastrzeżeniu dotyczącym braku materiałów dydaktycznych przed i w trakcie praktyki. Kwestia ta wydaje się być jednak ponownie indywidualna, bowiem uczestnicy jednej z grup włoskich chwalili swoich opiekunów właśnie za ofiarowanie receptur i książek tematycznych. Materiały dydaktyczne nie były również jednym z przewidzianych elementów wsparcia. Można jednak w przyszłości rozważyć obowiązek ich przygotowania w ramach umowy z opiekunami praktyk.

Jedna z płaszczyzn, na której zgłaszano problemy dotyczyła bariery językowej oraz wsparcia tłumacza/y.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Program praktyk był stworzony logicznie, wszystkie elementy były spójne i tworzyły całość. Dużym problemem była bariera językowa w kuchni.”

„Nie spełniły się moje oczekiwania. Bariera – język”.

„Program praktyk ok, ale prośba taka żeby tłumacz był lepiej przygotowany bo Pani Sandra nie była.”

„Brak tłumaczy, odpowiedniej chyba ilości tłumaczy do tego jak my tam byliśmy porozrzucani”.

Należy stwierdzić, że istotnie sama sytuacja przewartościowania własnej roli i przejścia ze strony nauczyciela („mistrza”) na stronę ucznia i uczennicy już generuje wysoki poziom stresu dla nauczycieli i nauczycielek. Dodatkowo stres ten jest wzmacniany przez trudność językową – w sytuacji uczenia się rzeczy nowych istotna jest bowiem możliwość proszenia o doprecyzowanie, wyjaśnienia, możliwość zadawania dodatkowych pytań. Warunki finansowe i założenia projektu nie umożliwiały jednak indywidualnych tłumaczeń w skali 1 tłumacz 1 (2 czy 3) BO (o czym praktykanci i praktykantki byli/ły wcześniej informowani/ne). Ponadto taka opcja byłaby również całkowicie niemożliwa w warunkach codziennej pracy kuchni przedsiębiorstwa gastronomicznego, gdzie rozmiar kuchni oraz tempo pracy zdecydowanie uniemożliwia pomieszczenie w niej personelu, praktykantów i jeszcze dodatkowo tłumaczy. Cenną wydaje się jednak uwaga jednego z opiekunów, Stefano Masanti, który zauważa, że praca na kuchni stwarza wiele możliwości zaprezentowania tego czego się oczekuje od praktykanta/tki, zaprezentowania zadania do wykonania. Jednocześnie ułatwieniem oczywiście jest władanie przez szefa kuchni językiem angielskim, choć zbawienny wpływ takiej umiejętności szefa jest zwrotnie warunkowy znajomością języka angielskiego przez nauczycielki i nauczycieli – znajomości takiej natomiast większość z praktykantek i praktykantów nie posiada.

Stefano Masanti *„Ogromnym problemem jest język, choć w kuchni widać wiele rzeczy, można więc na chwilę zwolnić tempo pracy i zaprezentować o co chodzi, o co się prosi. Na pewno*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

łatwiej gdy szef kuchni mówi po angielsku. Trudność także w znalezieniu tłumacza biegłego w specjalistycznym kulinarnym słownictwie”.

Wiele opinii w zakresie zagwarantowania wsparcia tłumaczy oraz innych form wsparcia językowego (lekcje włoskiego) było bardzo pozytywnych.

„Perfekcyjne przygotowanie do tłumaczeń zagadnień typowo z branży HoReCa (Włochy, Madesimo). Byłam bardzo zadowolona z praktyk, bo organizator zorganizował lekcje włoskiego, z profesorem z uczelni. Zapewnionego miałyśmy tłumacza języka włoskiego.”

Warto natomiast zauważyć, że należy ze szczególną dbałością wybierać tłumaczy (na co wskazują powyżej zacytowane wypowiedzi) tak, by nie tylko biegle władał danym językiem, ale również by posiadał znajomość specjalistycznego słownictwa gastronomicznego, które jest bardzo bogate i zupełnie niewykorzystywane w języku „codziennym”.

„Mieliśmy bardzo fajnie zorganizowany wyjazd i nasza tłumaczka była z nami cały czas i sprawowała się wzorowo w trakcie tłumaczenia. Tłumacz również się starał, chociaż był Włochem, więc tak dokładnie nie tłumaczył tego, co tam było potrzeba, np. zamiast 100 gram podawał mi 10 gram a to jest znacząca różnica”.

Pewne zastrzeżenia niektórych praktykantek i praktykantów dotyczyły również liczebności grup na praktykach.

„Zbyt duża, liczna grupa – 11 kucharzy, powinna być mniejsza, taka jak kelnerów, np. 4 -5 osób, więcej indywidualnych zajęć praktycznych”.

„15 osobowe grupy w jednej kuchni są za duże. To zależy jeszcze jaka kuchnia, ta nie była wielką. Było fajnie, nie narzekamy, ale ciasno”.

Stefano Masanti również podkreśla – i o tej wskazówce warto pamiętać w przyszłości przy realizacji podobnych przedsięwzięć – że wielkość kuchni ale i jej rozkład/wyposażenie/profil i rozmach działania powinny być dostosowane i skorelowane z wielkością grupy odbywającej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

praktyki, tak by kuchnia nie tylko była w stanie ich pomieścić ale również by stwarzała warunki praktycznego ćwiczenia poznawanych umiejętności.

Stefano Masanti „Grupa 15 osób to duża grupa w kuchni, żeby tą grupą zarządzać/kierować. Więc trzeba bardzo uważnie dobierać miejsca realizacji praktyk, czyli miejsce gdzie i się zmieszczą i będą mogli ćwiczyć i się przyglądać”.

Jeżeli kuchnia nie jest duża, a restauracja/przedsiębiorstwo i jego personel spełniają wszystkie pozostałe warunki selekcji do goszczenia praktykantek/ów można natomiast zastanowić się nad dzieleniem grupy na mniejsze, wprowadzeniem zmian na kuchni.

Kwestią poruszaną bardzo często w wywiadach i w ankietach (o czym szerzej w analizie konkretnych miejsc odbywania praktyk, poniżej) jest także rozminięcie się oczekiwań BO w aspekcie formy otrzymywanego wsparcia a formą, z którą rzeczywiście się spotkały/li. Pomimo, iż całość projektu (od diagnoz, poprzez program praktyk, po atmosferę w czasie ich trwania) jest oceniana bardzo dobrze to wielu nauczycieli i nauczycielek twierdzi, że w ramach praktyk zabrakło im instruktarzy, pokazów, pracy pod czujnym okiem mistrza. W niektórych wypowiedziach pojawiły się sugestie, że powinna być zapewniona opieka indywidualna (1 BO na 1 opiekuna) trenera. Należy zaakcentować jednak, iż działania projektu nie wpisywały się w formułę szkolenia lub indywidualnego wsparcia a praktyk, czyli współuczestniczenia w pracy kuchni restauracyjnej/hotelowej na jej pełnych obrotach, zatem „towarzyszenia” personelowi w jego aktualnych/codziennych obowiązkach.

„Warunki realizacji, atmosfera bardzo dobre, ale za duże grupy praktykantów i brak wstępnych warsztatów uczących bazowych technik (przed wyjazdem na praktyki)”.

„Zatrudnić instruktora na zajęcia praktyczne. Brakowało instrukcji dotyczących zadań wykonywanych na praktykach.”

„Uważam, że sama praktyka w zakładzie adekwatna, natomiast zbyt mocno rozbudowana diagnoza wstępna i końcowa”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rafaela Mazzina natomiast, jedna z opiekunek, stwierdza natomiast:

„Ważna najpierw jest rozmowa, instruktarz, omówienie, później wykonanie praktyczne a później na końcu notatki”.

Istotnie, z dydaktycznego punktu widzenia taka powinna być droga efektywnego uczenia się. Należy jednak zaakcentować, iż projekt dotyczy doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycielek zawodu, zatem podnoszenia na wyższy poziom i poszerzania zakresu posiadanych umiejętności i wiedzy. Praktyki, czyli samodzielne wykonanie powierzanych zadań oraz możliwość uczestniczenia w pracy kuchni i obserwowania wykonywanych w niej czynności i zasad organizacji pracy są całkowicie czymś innym aniżeli szkolenie, którego oczekiwali/ły BO. Dodatkowo należy stwierdzić, iż BO byli/ły szczegółowo informowane/i o charakterze doskonalenia, czyli o jego formie – praktykach. W przyszłości (o czym również wspomnę później) warto jednak włączyć elementy instruktarzu (ale nie szkolenia) w realizację podobnych przedsięwzięć.

Nauczycielki i nauczyciele byli/li jednogłośnie zadowolone/i z zapisów programu praktyk.

„Praktyki zorganizowane w sposób profesjonalny, prowadzone przez fachowców w swojej dziedzinie. Ciekawie zaplanowana praca”.

„Program praktyk i warunki realizacji – bardzo dobre”

Pewne uwagi dotyczyły natomiast samej realizacji zapisów programu (o czym przy analizie szczegółowej miejsc praktyk), jak również czasu trwania doskonalenia. Wiele osób uważa 11 dni za czas zbyt krótki. Padały też postulaty, iż takie doskonalenie powinno odbywać się cyklicznie.

„Program oraz warunki realizacji uważam za bardzo profesjonalnie zorganizowane. Zmiany – jedynie do czasu ich trwania, to znaczy mogłyby być organizowane cykliczne.”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Program, treści praktyki odpowiednie, prawidłowo skonstruowane do potrzeb, ale lepiej gdyby był przewidziany dłuższy czas praktyk. Warunki realizacji bardzo dobre”.

Praktyki jednak zakładały (i – jak wykażę poniżej – założenia te w pełni osiągnięto) podniesienie wiedzy i umiejętności profesjonalnych (także w warstwie dydaktycznej/metodycznej). Nie było natomiast ich założeniem ani celem doprowadzenie praktykantów i praktykantem do najwyższego poziomu biegłości czy wręcz wirtuozerii, do której dochodzi się przecież – na drodze nieustannego praktykowania i uzupełniania swej wiedzy i umiejętności – latami. Można natomiast stwierdzić – szczególnie w pryzmacie faktu, iż uwagi co do długości, czy też postulaty cykliczności wsparcia towarzyszą bardzo pozytywnym ocenom projektu – iż takie uwagi są dowodem na dużą satysfakcję z udziału w projekcie i rozbudzenie się apetytów na dalsze, ciągle doskonalenie w zawodzie, który oparty jest przecież na śledzeniu nowinek kulinarnych i technologicznych.

Ponadto nie jest nigdy możliwe dostosowanie warunków organizacyjnych i logistycznych wsparcia do indywidualnych – życiowych, zawodowych, charakterologicznych – potrzeb i możliwości wszystkich. Podczas bowiem gdy dla jednych 11 dni praktyk dopiero rozbudziło apetyty i chcą więcej i więcej, dla innych taki układ czasowy (ciągłość, 11 dni jednorazowo) jest mniej wygodny aniżeli podzielenie 11 dni na krótsze moduły, czy też oszczędzenie czasu na zagraniczne wojaże na rzecz krótszych form wsparcia w kraju.

„Praktyki lepiej żeby odbyły się w kraju, w dobrych restauracjach, np. w zjazdach po 2-3 czy 5-7 dni”.

Oczywiście można by rozważyć wprowadzenie w projekt doskonalący kompetencje zawodowe nauczycieli mechanizmów gwarantujących większą indywidualizację form i okresu wsparcia do potrzeb i oczekiwań nauczycieli i nauczycielek. Istnieje jednak ryzyko, iż ilu nauczycieli tyle indywidualnych opcji, zatem w tym zakresie – ośmielam się stwierdzić – bezpieczniejsza a jednocześnie efektywniejsza jest wersja jednakowa dla wszystkich. W przypadku wykorzystywania wniosków i rekomendacji z niniejszego projektu do wdrażania innych form podnoszenia poziomu kompetencji istotnie można wprowadzić (choćby pilotażowo) taką elastyczność, jeśli istnieje możliwość sporządzenia – przy takiej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„dowolności” – trafnych kalkulacji finansowych, które muszą być sporządzane na długo przed tym zanim pozna się preferencje konkretnych nauczycielek/li.

Większość opinii ogólnych – odnoszących się do pytania ankietowego o spełnienie przez projekt oczekiwań jakie towarzyszyły BO w momencie akcesu do działań w jego ramach - było bardzo entuzjastycznych. Opinie te dotyczyły głównie zadowolenia z programu praktyk i jego realizacji.

„Realizacja praktyk przerosła moje oczekiwania. Poziom zadowolenia – maksymalny.”

„Pełna realizacja programu praktyk, innowacyjność metod nauczania, pełne wykorzystanie czasu.”

„Zaplanowany program praktyk realizowany był w 100%. Nie dokonałabym żadnych zmian.”

„Program praktyk został bardzo profesjonalnie przygotowany i nic bym nie zmieniła.”

„Program był zaplanowany bardzo dobrze, warunki realizacji w Polsce wspaniałe. W programie nic bym nie zmienił”.

ale również z udziału w projekcie jako całości:

„Była to moja najlepsza praktyka zawodowa.”

„Jestem bardzo zadowolona i życzyłabym sobie więcej takich projektów”.

„Zarówno udział w diagnozach jak i udział w samych praktykach był możliwością rozwinięcia swojej wiedzy i umiejętności praktycznych. Oczekuję więcej takich inicjatyw. Dziękuję za wszystko.”

„Moje oczekiwania zostały spełnione. Serdecznie dziękuję za możliwość udziału w tym projekcie.”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Program praktyk odpowiedni według mnie. Nie dokonałabym żadnych zmian.”

„Dobre przygotowanie, dobrze wykorzystany czas. Nic bym nie zmieniła.”

„Oczekiwania spełnione w najwyższym stopniu”

„Moje oczekiwania co do praktyk zostały spełnione”

„Jestem zadowolona z praktyk zagranicznych, dużo się nauczyłam praktycznych umiejętności”.

„Oczekiwania zostały spełnione. Jestem zadowolona i usatysfakcjonowana”

„Moje oczekiwania dotyczące udziału w praktykach zostały spełnione. Jestem zadowolona z udziału w tym projekcie.”

Dlatego też bardzo wiele osób zgłaszało od razu gotowość do uczestnictwa w kolejnych projektach tego typu, co wydaje się być najlepszym świadectwem powodzenia projektu i efektywności w realizacji jego celów:

„Oczekiwania zdecydowanie spełnione i chętnie wezmę udział w kolejnym tak zorganizowanym projekcie.”

„Moje oczekiwania zostały spełnione. Gratuluję pomysłu i czekam na inne projekty.”

„Praktyka zorganizowana perfekcyjnie pod każdym względem. Bardzo chętnie wezmę udział w kolejnych projektach.”

Bardzo pozytywne opinie dotyczyły również współpracy z personelem projektu, który opisywany był jako pomocny, kompetentny, bardzo dobrze zorganizowany i dyspozycyjny.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Jesteśmy zadowoleni”.

„Tak, byli dobrymi pośrednikami, bo czasami nie chcieliśmy czegoś wprost powiedzieć () a oni tak, a Ola tak dyskretnie spokojnie i przekazała nam to o co nam chodzi. I bez żadnych problemów, sprawdzili się”.

„Bardzo dobra współpraca, dobry kontakt”.

„Zawsze pomocni, otwarci nie było żadnych problemów”.

Opinie wskazujące na trudności czy zakłócenia kontaktów między BO a personelem projektu należały do rzadkości i dotyczyły raczej jednostkowych sytuacji:

„No ja prosilam, stary KO-wiec jestem, więc jak jest grupa to wszyscy wszystko powinni wiedzieć, a nie tym bardziej, że jeszcze podzieleni byliśmy i były sytuacje, gdzie nie wiadomo było gdzie się zbierać, co robić. Z tymi wyjazdami też tak to różnie było. Ja mam do wyjazdów: że te terminy były tak późno”.

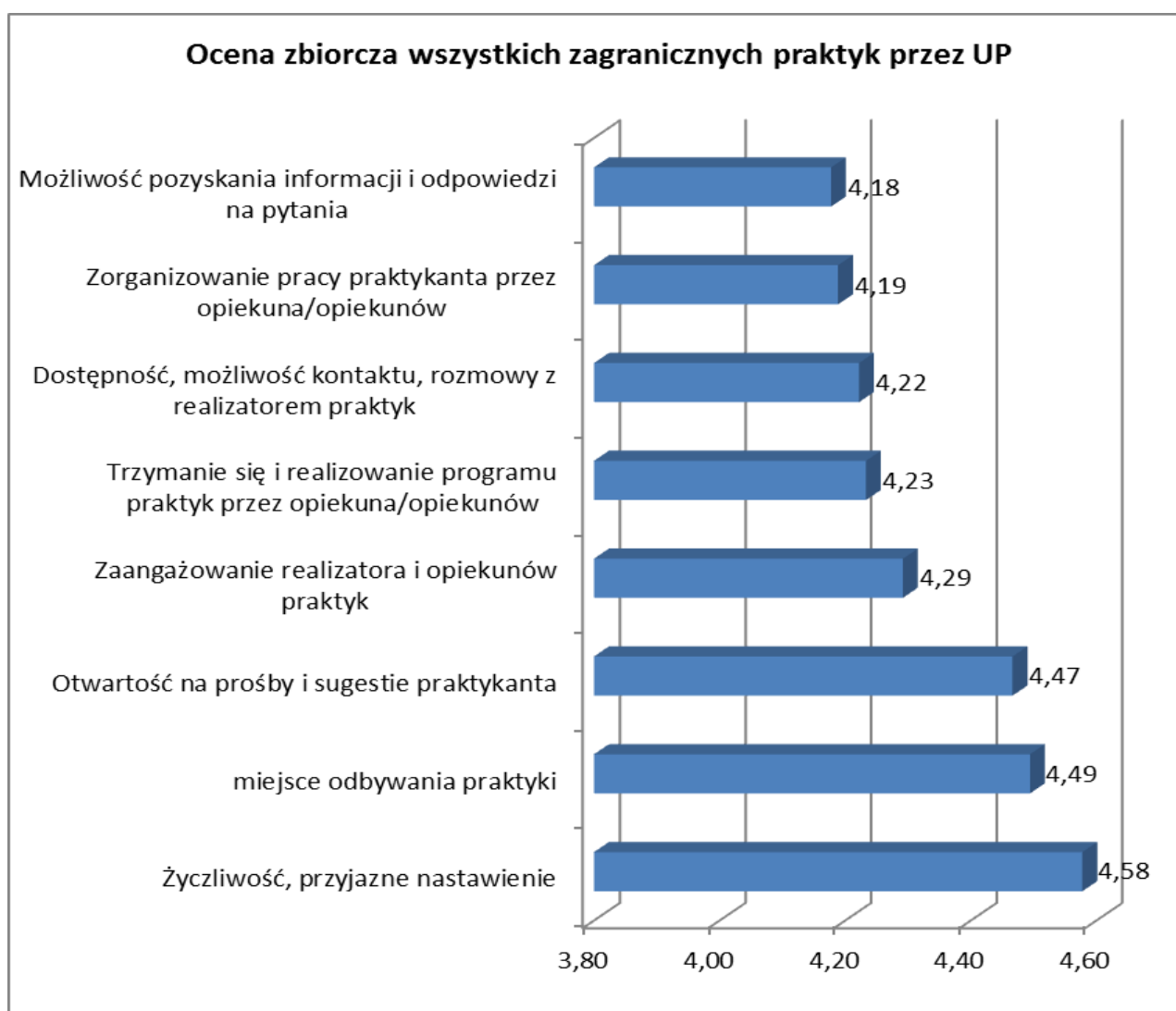
W kwestii uzgadniania i podawania BO do informacji terminów wyjazdów istotnie trudności zgłaszali tak BO jak i personel projektu. Wynikały one jednak nie z zaniedbań czy opieszałości pracowników a z innych przyczyn, wśród których główną rolę odgrywały decyzje przedsiębiorców goszczących BO, obowiązujące procedury jak również – w wielu przypadkach – niezdecydowanie i zmiany ze strony samych nauczycielek jak i nauczycieli.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III. Praktyki zagraniczne: wdrożenie, realizacja, ocena

Nauczyciele i nauczycielki biorący udział w projekcie w czasie diagnozy końcowej wypełniły/li ankietę PAPI, w której oceniły/li jakość zorganizowanych praktyk. Na wykresie nr 3 przedstawiono zbiorczą ocenę praktyk zebraną z 90 ankiet.

Wykres nr 3: Średnia ocena zbiorcza praktyk realizowanych w 6 regionach geograficznych przez 90 uczestniczek i uczestników



Źródło: opracowanie własne, nauczyciele i nauczycielki n=90

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Uśredniona ocena praktyk i ich realizatorów jest dobra. W skali 5 stopniowej (gdzie 5 oznaczało ocenę najwyższą a 1 najniższą) praktyki i ich realizatorzy zostali ocenieni stosunkowo wysoko. Najwyżej oceniono (4,58) życzliwość i przyjazne nastawienie, natomiast najniżej – ale wciąż wysoko (4,18) możliwość pozyskania informacji i odpowiedzi na zadawane podczas trwania praktyk pytania. Wszystkie z ocenianych kategorii zostały ocenione dobrze lub dobrze z plusem.

Ocena poszczególnych praktyk była jednak mocno zróżnicowana i zależała od miejsca, w których się odbywała oraz wybranego realizatora, któremu zlecona została organizacja praktyki. Praktyki w ramach projektu zostały bowiem zlecone zewnętrznym wykonawcom w efekcie przeprowadzonego zapytania ofertowego (zgodnie z przewidzianą dla Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki zasadą konkurencyjności). Każdy z potencjalnych wykonawców musiał w trakcie wyboru przedstawić dokumenty potwierdzające jego doświadczenie w organizacji podobnych przedsięwzięć i udowodnić, że jest w stanie zrealizować zaplanowany program praktyk. Mimo wysłania zapytań do wielu podmiotów gospodarczych działających w branży szkoleniowej i turystycznej do udziału w postępowaniu zgłosiło się tylko kilka firm, które spełniały wymogi stawiane w zapytaniu i jednocześnie były zainteresowane organizacją takiego unikalnego wyjazdu. Potencjalnych wykonawców odstraszały procedury związane z przygotowaniem dokumentacji i dosyć wymagające zapisy zapytania (w obszarze merytorycznym i finansowym). Spośród oferentów, którzy złożyli formalnie ważne oferty i udowodnili, że są w stanie zrealizować zamówienie, z użyciem kryterium „najlepszej ceny ofertowej” wybierano wykonawców. Pomimo jasnych kryteriów i wysokich wymagań stawianych oferentom, a później wykonawcom, okazało się, że w niektórych przypadkach nie w pełni wywiązali się oni ze swych obowiązków, stąd też zróżnicowane oceny BO w obszarze oceny realizacji praktyk.

Oceny poszczególnych praktyk różnią zatem się znacząco. W różnych regionach geograficznych praktyki zostały zorganizowane w inny sposób i przez różnych przedsiębiorców. Niektóre zorganizowane praktyki spełniały oczekiwania uczestników i uczestniczek. Inne oceniane były niżej. Rozbieżności te widoczne są w analizie porównawczej poniżej zamieszczonych wykresów, prezentujących oceny BO dla każdego miejsca praktyk z osobna, oraz w cytowanych opiniach BO.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Najniżej oceniono praktyki odbywające się w Niemczech oraz we Włoszech w Serramazzone. Z danych uzyskanych w trakcie wywiadów wynika, że praktyki te charakteryzowały się tym, iż praktykantki i praktykanci zostali postawieni wobec ogromnej ilości obowiązków. Ośmiogodzinny rytm wyťažonej pracy drastycznie różnej od tej, którą nauczycielki i nauczyciele wykonują na co dzień a także konieczność odnalezienia się w nowej roli zawodowej – kucharza czy raczej pomocnika kucharza, odpowiedzialnego za terminowe wykonywanie rutynowych obowiązków wynikających ze zobowiązań praktykobiorców - to główne źródła niższej oceny praktyk aniżeli w przypadku BO realizujących praktyki gdzie indziej.

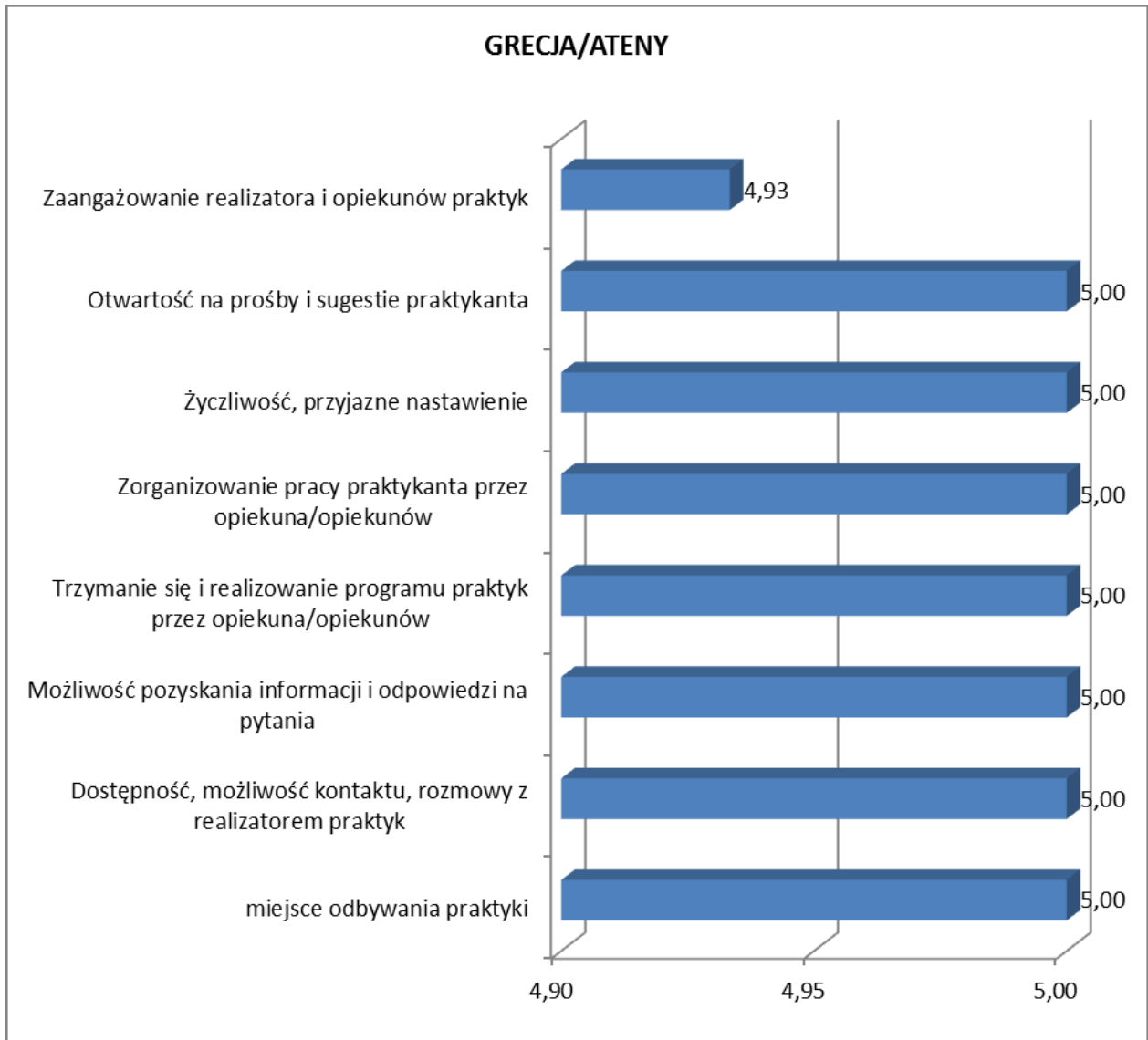


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III.1. Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w Grecji przez firmę Dionizos Theofilos Vafidis

a) w Attyce (Ateny)

Wykres nr 4: Ocena praktyk zrealizowanych w Atenach

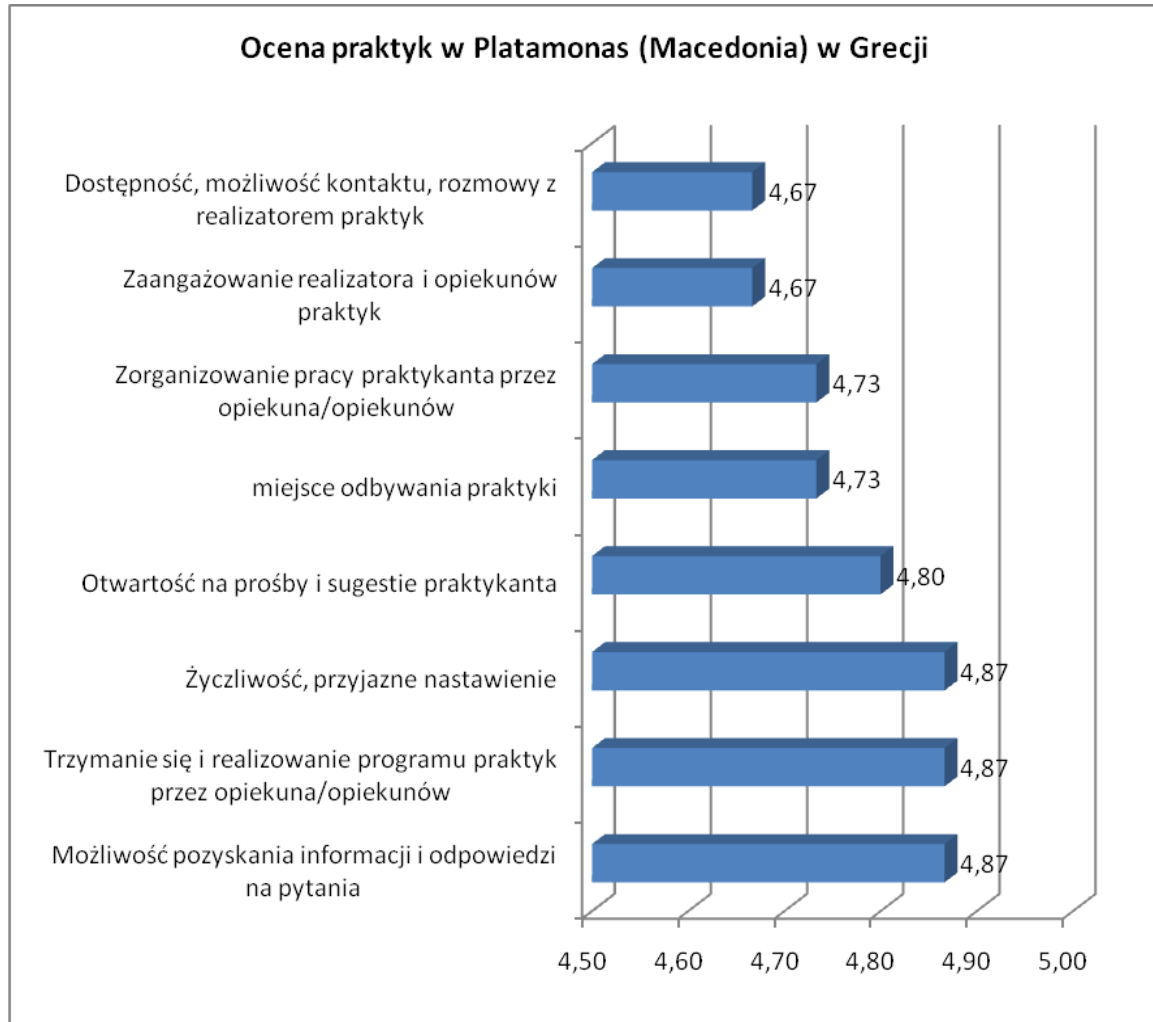


Źródło: badania własne, n=15

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

b) w Macedonii (Platamonas)

Wykres nr 5: Ocena praktyk zrealizowanych w Platamonas



Źródło: badania własne, n=15

Najlepiej oceniono dwie praktyki w Atenach/Grecja (średnia arytmetyczna z ocen to 4,99 w skali od 1 do 5) oraz w Macedonii/Grecja (4,78) zorganizowane przez firmę Dionizos Theofilos Vafidis z Warszawy. Ocenę tą w sposób najpełniejszy a jednocześnie najbardziej lapidarny egzemplifikuje jedna z wypowiedzi BO

„,Tam było wszystko the best. Jak myśmy na coś zwróciły delikatnie uwagę to oni bez problemu to zmieniali”.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Theofilos Vafidis to znany mistrz greckiej sztuki kulinarnej z bardzo dużym doświadczeniem w zakresie doskonalenia nauczycieli zawodu. Zorganizowane przez niego praktyki spełniły w stopniu dobrym lub bardzo dobrym oczekiwania nauczycieli i nauczycielek. Praktyki zorganizowane zostały w sposób najbliższy oczekiwaniom uczestników i uczestniczek. W czasie praktyk przedstawiano instruktaż wykonania potrawy/czynności a następnie w toku praktyk nauczyciele/ki powtarzały/li je pod okiem opiekuna, który cały czas je korygował. Dzięki takiemu podejściu minimalizowany był poziom stresu, zapewniony był czas na stopniowe opanowywanie nowych czynności/potraw/technik oraz czas na zadawanie pytań i prośby o wyjaśnienie. Wydaje się, że taka droga jest jedyną słuszną strategią, gwarantującą efektywność procesu nauczania, stąd też zasłużenie wysokie oceny wystawione przez BO. Osoby biorące udział w tych praktykach doceniły też troskliwą opiekę organizatorów poza czasem praktyk. Mając bowiem rzadką okazję do doskonalenia swojego kunsztu kulinarnego w prestiżowej restauracji, pod okiem mistrza, w żywym kontakcie z konkretną i – często dla nauczycielek i nauczycieli z polskich szkół – nieznaną kuchnią BO chciały/li wykorzystać tę sposobność maksymalnie. Dlatego też często nawet po długich godzinach praktyk poświęcali swój czas na dalsze podpatrywanie pracy i ćwiczenia i były/li wdzięczne/ni za wyrozumiałość opiekunów i pozostałych pracowników kuchni w tym względzie. Znaczące jest ponadto, iż klimat życzliwości i otwartości – warunkujący efektywność uczenia się – tworzy nie tylko sam mistrz/opiekun ale także kierowany przez niego personel.

Oto jak wypowiadali się o praktykach w Platamonas i Atenach sami uczestnicy i uczestniczki:

„Poznaliśmy nowe przepisy kuchni greckiej, które automatycznie przekazujemy (na lekcji)”

„Na pewno poznaliśmy kuchnię grecką, ale również poznanie zwyczajów, tradycji, kultury. Mieliśmy wycieczki fakultatywne, więc zobaczyliśmy trochę kraju.”

„...Hotel był maleńki (Platamonas) i byliśmy tam jedyne. Był z nami Grek, który wszystko nam tłumaczył, pokazywał. Przekazywał dużo wiedzy nie tylko praktycznej, kuchennej, ale też na przykład o kulturze greckiej opowiadał. Jako Grek potrafił nam to wszystko fajnie przekazać, więc pod tym względem było super. Ja jestem bardzo zadowolona. Zwiedzałyśmy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

fabrykę sera, winnice, gdzie poznawałyśmy produkcję wina, wszystko dokładnie nam tłumaczono. Przy wycieczkach fakultatywnych było też zwiedzanie.”

„Tam była Małgosia i Teo więc myślę, że oni nie mieli płacone za to, że nas gdzieś tam popołudniami zabierali no więc wyszukiwali restauracje co wieczór byliśmy w innej restauracji. To tutaj są charakterystyczne owoce morza, możecie poznać, tam są jakieś, tam znów coś, taksówkami się wracało bo to było odległe. Wszędzie naprawdę, począwszy od tego, że ten bazar, bardzo przemili szefowie kuchni... O cokolwiek się zapytaliśmy to doradzili. Nie wiedziałyśmy, że Grecy mają tak pozytywny stosunek do Polaków, bo oni po prostu tak szanują pracę Polaka, wiedzą, że Polak jest dokładny nawet jak coś chcieliśmy kupić i jak usłyszeli, że jesteśmy z Polski to połowę ceny od razu nam zjechali”.

„Chwalę sobie fakt, że poznałam kuchnię grecką.... Dostaliśmy całe zestawy przepisów, gdzie mam naniesione uwagi, moje własne notatki, więc mogę sobie gotować z tych przepisów. Wykorzystuję je dla własnych potrzeb także tego się nauczyłam to było fajne. Uczę w szkole różnych przedmiotów, nie tylko obsługi, ale również są to zajęcia z gotowania, technologii, mam zajęcia praktyczne więc mogę to wykorzystać.”

„Obsługa owoców morza. Nowe techniki obróbki cieplnej. Nowe składniki poznaliśmy co używamy.”

„Byliśmy nawet na targach gdzie było bardzo dużo owoców morza, mięs, owoców. Nowe składniki kuchni, których u nas nie ma, bardzo dużo rzeczy się da, popularne przyprawy, bazylia, oregano, cynamon do mięsa ciekawostka”.

Osoby uczestniczące w praktykach zorganizowanych w Grecji zgodnie wskazują na dobrą organizację, zaangażowanie opiekunów a także niezwykłą wartość merytoryczną, jaką miała praca w kuchni. Cenią sobie możliwość poznania nowych smaków, sposobów serwowania, przypraw, potraw. Nową wiedzę i umiejętności przenoszą na grunt pracy w szkole – nie tylko poznane czy otrzymane receptury, ale również wiedzę o klimacie społeczno-kulturowym Grecji, który ma tak źródła jak i wpływ na grecką kuchnię. Należy zaakcentować zatem, iż oprócz konkretnych umiejętności, technik, receptur poznawanych w czasie pracy na kuchni



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nauczyciele i nauczycielki za cenną wiedzę – współtworzącą ich warsztat metodyczny i merytoryczny – uznali także poznanie kultury, zwyczajów oraz różnorodnych trendów kulinarnych Grecji, które mogli poznać dzięki opiekunom i tłumaczom. Dodatkowo wycieczki fakultatywne umożliwiły poznanie produkcji serów czy win, co również stanowi niezwykle cenną wiedzę, którą można przekazać uczniom i uczennicom. Zatem nie tylko czas praktyk sensum stricte (8 godzin dziennie) był zorganizowany wzorcowo, ale także poza nim uczestniczki i uczestnicy czuły/li się „zaopiekowani”, dzięki zaangażowaniu opiekunów i ich stałej trosce.

Nauczycielkom i nauczycielom bardzo odpowiadała atmosfera wyjazdu i klimat całej praktyki, co również wpłynęło na tak dobrą ocenę:

„Nie spokojniej, przede wszystkim pracują wolniej, bez pośpiechu, zaczynają od kawy, rozkręcają się pół godziny. Spokojniej to ja uważam, że to bardzo dobrze, bez nerwów. Wolniej zegarki chodzą.”

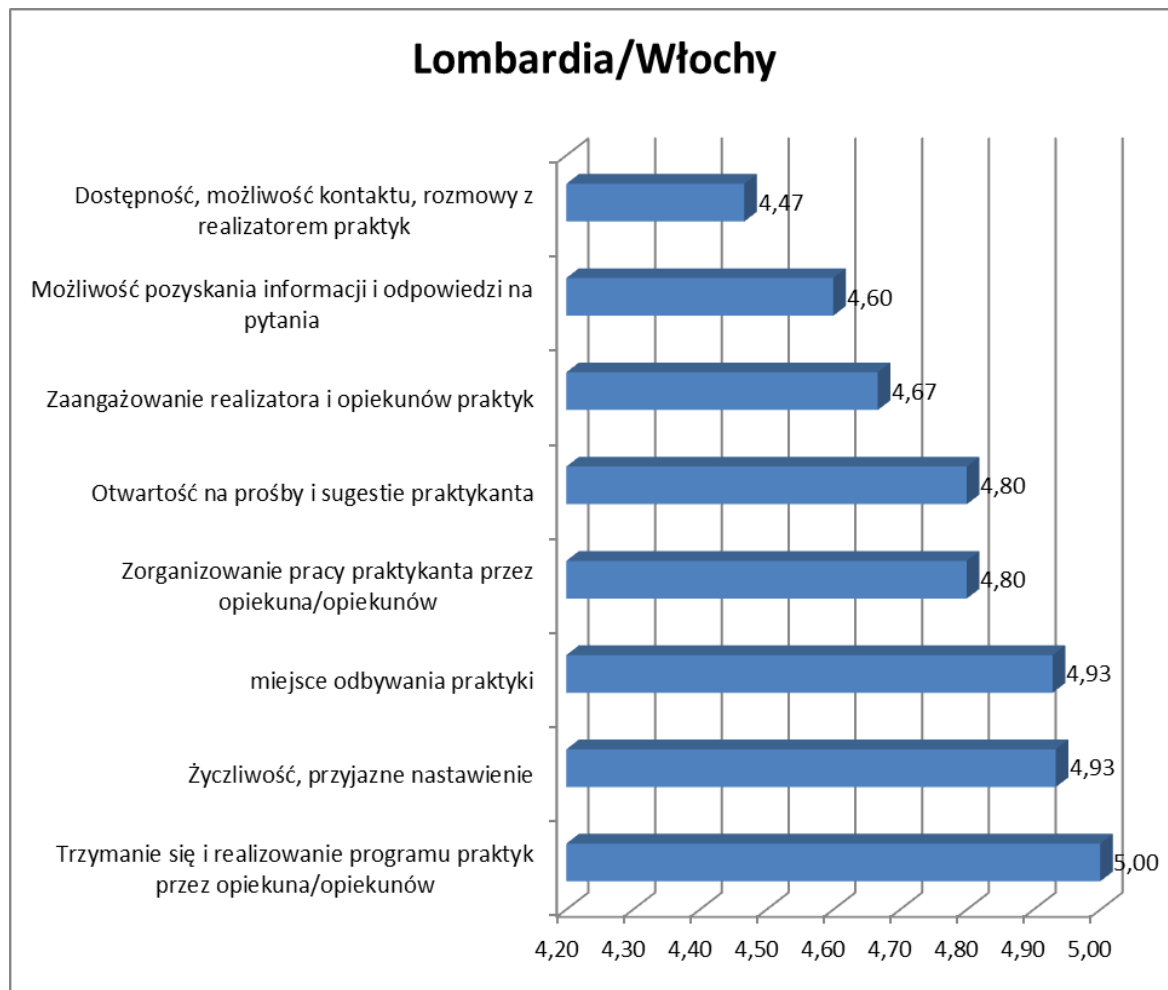
„Częściej się uśmiechają. Są pogodni, wyluzowani – ja się zaraziłam”.

Atmosfera pozbawiona stresu i napięcia była ważnym czynnikiem determinującym dobre samopoczucie nauczycielek i nauczycieli. Uczenie się w warunkach spokoju, bezpieczeństwa i optymizmu jest znacznie efektywniejsze niż uczenie się w atmosferze napięcia, pośpiechu. Można zatem stwierdzić, że praktyki w Grecji stanowiły optymalny przykład, w jaki powinny być zorganizowane nie tylko analogiczne przedsięwzięcia, ale uczenie się w ogóle. Jednocześnie jednak należy mieć na uwadze, iż ten ideał nie może być osiągnięty wszędzie, gdyż – jak potwierdzają powyższe cytaty – to właśnie specyfika Grecji (jej niespieszność, słońce, serdeczność, malowniczość i spokój) stanowią jeden z głównych elementów współtworzących unikalność zorganizowanych w niej praktyk.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III.2. Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w Lombardii/Włochy

Wykres nr 6: Ocena praktyk zrealizowanych w Lombardii



Źródło: badania własne, n=15

Bardzo dobrze „merytorycznie” (średnia ocena 4,77) zostały też ocenione praktyki zorganizowane w rekomendowanej przez przewodnik Michelin *„Ristorante Il Cantone dello Sport Hotel Alpina di Stefano Masanti”* w miejscowości Madesimo we włoskiej Lombardii. Zostały one zorganizowane przez firmę Synergia Sp. z o.o. z Łodzi. Nauczyciele i nauczycielki mieli przywilej praktykowania pod okiem światowej klasy mistrza sztuki kulinarnej, propagatora *slow food’u*- Stefano Masanti oraz poznawali najwyższe standardy obsługi przedstawione przez Raffaellę Mazzina.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Przedstawił nam tak szeroki asortyment - począwszy od owoców morza, poprzez ryby, przez mięsa, ciasta i desery. Miałyśmy możliwość zobaczenia, zrobienia przede wszystkim, pokazał ciekawy sposób dekoracji, wykorzystywania roślinek, kwiatków, będący właśnie tutaj naturalnym bogactwem Alp”.

„Tak to w Alpy, no ale my jako kucharze naprawdę byliśmy rewelacyjnie tam przez tego Stefana traktowani. Sami mogliśmy robić no przesympatyczny człowiek i bardzo dużo żeśmy się dowiedzieli. A znowu kelnerzy jeszcze, kelnerzy też bardzo sobie chwalili, bo ich uczył, uczył pan Salvatore, który osobiście obsługiwał Jana Pawła II, człowiek o wielkiej kulturze, wielkich kompetencjach i wielkich umiejętnościach. No to samo mogę powiedzieć o Stefano ja jako kucharz, ale także no mówię tak jak na początku powiedziałam z zamkniętymi oczami bym pojechała.”

„Idealnie jak z programem, co było zaplanowane na każdy dzień. Wszystko przez różne rodzaje mięs, przez owoce morza, przez nawet też dodatkowe m.in. atrakcje w Alpy i chodziliśmy zioła zbieraliśmy, grzyby, gdzie tam połowę oczywiście później się nie nadawało, bo według naszego uznania można by było wykorzystać w potrawie, no ale Stefano ocenił, że absolutnie nie. Nikt by po tym nie przeżył”.

„A przede wszystkim nie miał tajemnic przed nami, żadnych sekretów, wszystko jakie przepisy i jakie miał sposoby, wszystko nam przekazywał”.

„ Ja nie mam słów, żeby opisać jego podejście do nas”.

„Mający wiedzę, fachowiec, przystępnie tą wiedzę przekazuje, w śmieszny i sympatyczny sposób, taki empatyczny (Stefano Masanti)”

„Znający się na rzeczy, bardzo przesympatyczny, z chęcią byśmy przyjechały po raz drugi w to miejsce”.

Duża wiedza, mistrzowskie umiejętności w połączeniu z serdecznością i otwartością opiekunów sprawiły, że praktyki w Lombardii zyskały sobie, tak w grupie kucharzy, jak i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kelnerów, bardzo wysokie uznanie. Zatem po pierwsze wiedza i doświadczenie, po drugie szerokość spektrum poznawanych potraw i prezentowanych (ćwiczonych) umiejętności, po trzecie (być może najważniejsze w procesie dydaktycznym?) serdeczność, szczerłość, otwartość, poświęcenie i poczucie humoru w sumie złożyły się na obraz mistrza, który niezwykle efektywnie poprowadził swych uczniów i uczennice przez praktyki. Dopelnieniem tego obrazu, który został bardzo wysoko oceniony przez uczestników i uczestniczki praktyk, była możliwość uczestniczenia i ćwiczeń z samodzielnego zbierania ziół, przypraw, kwiatów, wykorzystywanych następnie w kuchni.

Pojawiały się natomiast pewne zastrzeżenia do warunków bytowych, a mianowicie problemy związane ze specyfiką kuchni Lombardii. Szczególnie nauczycielkom brakowało świeżych warzyw i owoców.

„No nie wiem, we Włoszech nie mieliśmy ani kawałka surówki”.

Należy jednak zauważyć, iż ten „problem” wynikał głównie z rozdźwięku pomiędzy kuchnią polską (gdzie obiad to szablon kotlet, ziemniaki/ryż/makaron i wieńcząca „dzieło” surówka) a kuchnią włoską. Nie należy zatem uwag tych traktować jako sygnałów, czy świadectw istotnych i obiektywnych uchybień organizacyjnych praktyki.

„Łyżką dziegciu” były natomiast nieporozumienia „techniczne” związane z organizacją wyjazdu. Nauczyciele i nauczycielki stwierdzili, że nie dostawali wszystkich informacji na czas (związanych z organizacją wyjazdu, bagażem, terminami poszczególnych działań). Nie otrzymali na czas słowniczka, który mieli przygotować organizatorzy. Wydaje się jednak, iż słowniki polsko-włoskie (także w wersjach „bezkosztowych” – elektroniczne) są na tyle powszechnie dostępne, że wystarczyła niewielka inicjatywa ze strony BO, by samodzielnie zorganizować materiały językowe. Natomiast organizatorzy postanowili zastosować inne, nowatorskie i z pewnością zasługujące na uwagę rozwiązanie:

„Mieliśmy lekcje języka włoskiego, zawsze rano, godzinę czasu, półtorej. To na pewno każdy miał taką refleksję, później wracając, że bez języka to nie idzie. No i tak samo to przekazujemy uczniom swoim, że muszą się języków uczyć”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Takie rozwiązanie stanowiło dodatkowy atut praktyk i gwarantowało kontakt i praktykowanie „żywego” języka w miejsce „zakuwania” słowniczkowych zwrotów. Jednak problem dotyczył także - zdaniem uczestników i uczestniczek - niedokładnego tłumaczenia. Można więc w przyszłości bardziej starannie dobierać tłumacza do podobnych działań, uwzględniając specyfikę specjalistycznego/branżowego języka gastronomii i fakt że do biegłej i efektywnej translacji rzeczywistości kuchennej nie wystarczy biegłość w języku „ogólnym”.

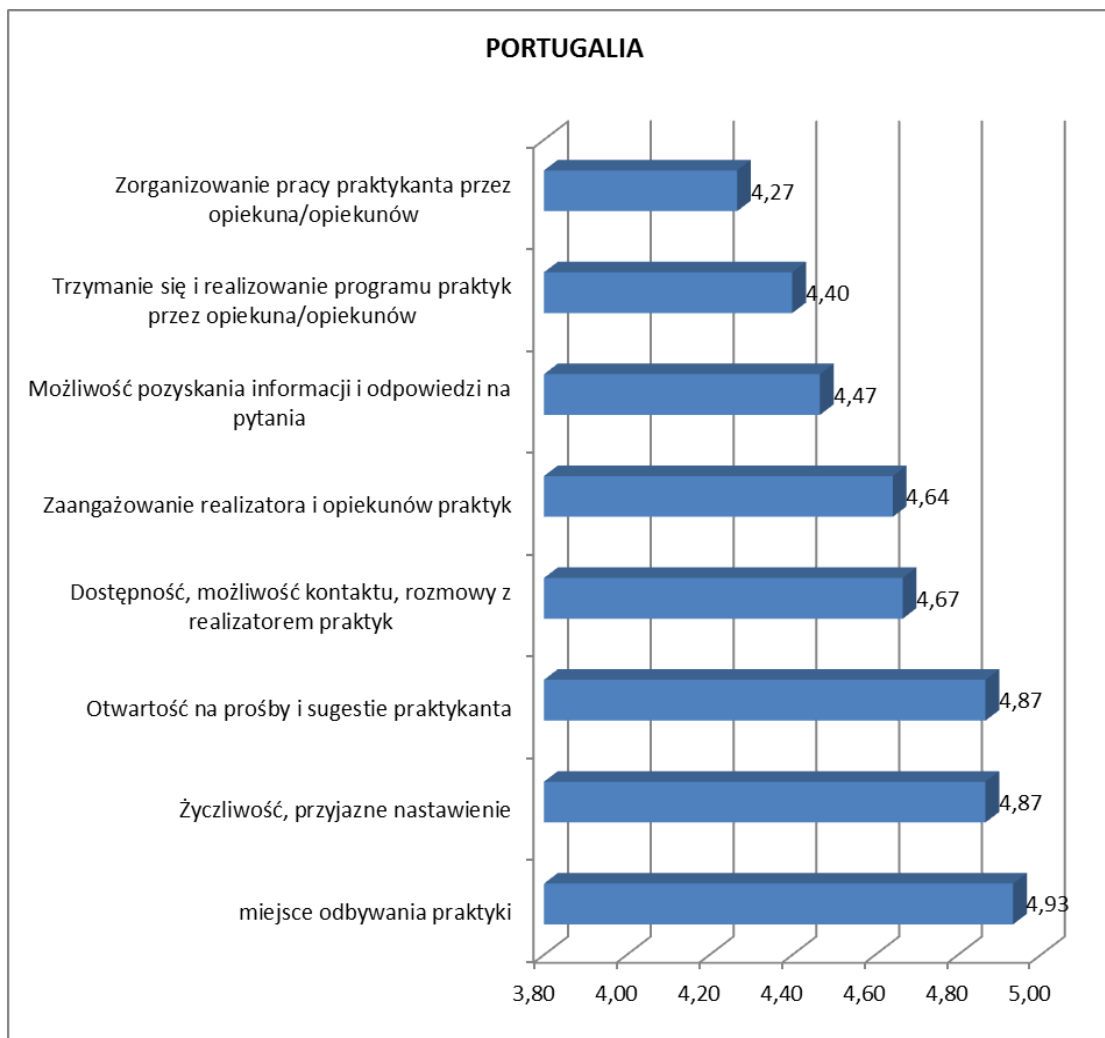
Jedna z osób, która skrzyła nogę, miała też problem z otrzymaniem odszkodowania od ubezpieczyciela.

Pomimo powyżej zasygnalizowanych uwag ogólna ocena tych praktyk jest bardzo wysoka a uczestniczki i uczestnicy niejednokrotnie potwierdzali swoimi deklaracjami chęci powrotu do Madesimo.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III.3. Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w Portugalii

Wykres nr 7: Ocena praktyk zrealizowanych w Portugalii



Źródło: badania własne, n=15

Bardzo dobrze (średnia ocena 4,64) oceniono również praktykę w Portugalii zorganizowaną przez firmę FPMS Joanna Ochniak z Poznania. Praktyki realizowane były w restauracji „Kais” w Lizbonie oraz „Serrazola” w Sintrze w Portugalii. Praktykantki/ci zwrócili/li uwagę na ogromny profesjonalizm i życzliwość organizatorów praktyk po stronie portugalskiej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Poznaliśmy nowe potrawy, te których myśmy tutaj nie widzieli, z którymi byśmy się nie spotkały ewentualnie byśmy widziały przez okno na wystawie, a nie wiem czy stać nas by było na wypróbowanie wszystkich, dlatego to było ciekawe. Takie połączenia smakowe których w życiu byśmy nie przypuścili. Potrawy stosowane w tych różnych krajach. Posmakowałyśmy bardzo dużo”.

„Mi się wydaje, że mieliśmy super praktykę. Chodzi mi o kucharzy, bo np. mieliśmy Marokankę która typowo marokańskie robiła potrawy, mieliśmy Luisa Alvesa, mieliśmy tego pana nie pamiętam jak on miał tego hindusa - cukiernika, który też nam naprawdę pokazał. Dla mnie na praktyce było to, że my na bazie ich surowców, ich technik, które poznaliśmy, zobaczyliśmy, poobserwowaliśmy i w tym środowisku, my poznaliśmy tych ludzi, poznaliśmy jak oni żyją także zupełnie inaczej te potrawy, które tworzyliśmy nabrały innego wymiaru, bo jak ja sobie ściągnę recepturę albo zobaczyłabym ich jak oni u mnie pracują mało bym wyniosła a ja zobaczyłam jak oni rzeczywiście pracują, każdy z nich miał inny styl, każdy inaczej.”

„Dla mnie to było bardzo ciekawe... my byliśmy cały dzień w kuchni, można powiedzieć od rana do wieczora”.

„Wyjazd był rewelacyjny, naprawdę pod każdym względem”.

„Na jakiej praktyce byliśmy, że np. serwowali nam 23 potrawy które mogłyśmy posmakować to była nowoczesna restauracja. Mieliśmy okazję zobaczyć najdroższą przyprawę świata... W hotelu 5 gwiazdkowym od razu z pokazem”.

„No ta cała atmosfera, w której odbywała się ta praktyka. Zobaczyliśmy Portugalię od każdej strony prawda i to jest właśnie ważne”.

„Obiad w takiej starej restauracji, przepięknej, najstarszej w Lizbonie, nikt nam wcześniej nie mówił, przejazdka bryczką po starym mieście i potem od razu do przepięknej złotej restauracji takiej starej prawie 300 letniej”.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Super, zadowoleni jesteśmy. Ta praktyka była wyjątkowa. Tak zagospodarowany czas, że nie było właściwie, że albo coś robiliśmy, czymś się zajmowaliśmy jak było troszeczkę czasu wolnego to już coś zwiedzaliśmy, od rana do wieczora mieliśmy wypełniony czas, nie było tam jakichś sytuacji przeciągającej, że my się nudzimy coś takiego absolutnie i 23 np. dopiero do pokoju”.

„Cały czas zajęcia nie z typowym teoretykiem tylko praktykiem, osobą która w praktyce wszystko robi”.

„Mieliśmy zajęcia z jednym mistrzem i później wyganiał nas z kuchni mówił proszę teraz się już przebrać za pół godziny będzie kolacja i on zostawał sam i robił dla nas niespodziankę. Każdy z nich robił niespodziankę taką tradycyjną, np. herbatka marokańska w ogóle miała nie być w programie ale jest charakterystyczna poprobujemy prawda. Także te niespodzianki też były dla nas takie ciekawe”.

„Oni też myśleli o nas jak o żywej reklamie, później jak my wrócimy do naszych dzieciaków i zaszczipimy w nich taką sympatię do tego kraju to też będzie procentowało w przyszłości. Zrobili to w sposób umiejętny, bo my to właśnie pamiętamy prawda i mówimy. Także niesamowite wrażenia”.

„To jest przygoda życia kurcze!”

Wartość merytoryczna praktyki w Portugalii polegała zatem głównie na tym, iż zróżnicowany etnicznie (a zatem znający i praktykujący zwyczaje kulinarne z różnych zakątków świata) personel gwarantował poznanie różnorodnych potraw i specjalności nie tylko portugalskich, ale także z innych kuchni świata (Maroko, Indie). Efektywność nauki ponownie natomiast została zagwarantowana przez serdeczność i otwartość, z którą spotkali się praktykanci i praktykantki. Atmosfera ta nie dotyczyła tylko czasu spędzanego na nauce w kuchni (tylko i wyłącznie zajęcia praktyczne, pod okiem doświadczonych praktyków), ale również czasu poza obowiązkowymi godzinami praktyk (wieczne „niespodzianki” kulinarne). Pod adresem opiekunów praktyki w Portugalii formułowaną są sądy przybierające już nie tylko



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

formę superlatyw, ale wręcz peanów. Powyższe słowa oddają zachwyty („przygoda życia”) z jakim uczestniczki i uczestnicy relacjonują swój pobyt w Portugalii.

Pomimo bardzo wysokich ocen pojawił się jednak głos krytyczny:

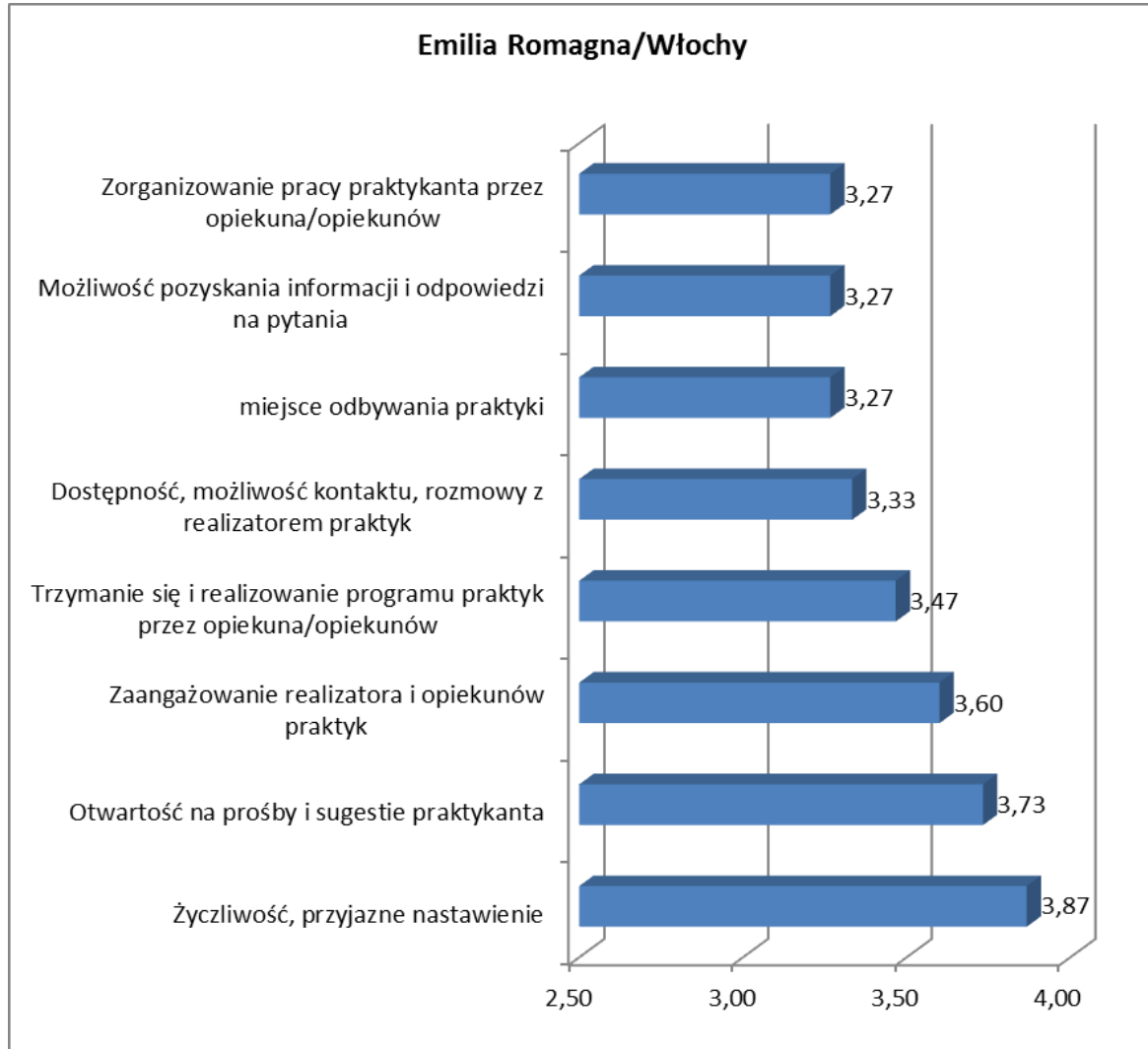
„W Portugalii, ogólnie całość fajnie, ale jeżeli chodzi o ten element nauki praktycznej jakbym miała powiedzieć czego się nauczyłam, coś nowego, za dużo nas było. Ja tam napisałam, uważam że nas było za dużo, kelnerów było 4 osoby, nas było 11 kucharzy na kuchnię małą i teraz każdemu mają dać?”

Tą uwagę jednak skomentowali inni uczestnicy praktyki: *„Myślę, że koleżanka po prostu bardzo dużo już umie”*. Jest to jednak ważny głos w dyskusji. Przy planowaniu grup wyjazdowych należy brać pod uwagę doświadczenie nauczycieli i nauczycielek. Inne wsparcie powinno stosować się do osób z bogatą praktyką w gastronomii a inne do osób „początkujących”. Oczywiście wielkość kuchni (wielkość restauracji, w której odbywają się praktyki „od kuchni” a nie tylko „od sali”/ pod kątem liczby gości) również powinna stanowić jeden z elementów przesądzających o liczebności grupy która odbywa praktyki w jednym czasie. Jednocześnie jednak należy pamiętać o złotym środku i brać pod uwagę, iż w wielkiej kuchni działającej z ogromnym rozmachem (wydającej np. w ciągu godziny kilkaset dań) trudno byłoby liczyć na podobne do powyżej opisanego „zaopiekowanie”, które jest jednak jednym z istotnych elementów warunkujących efektywność doskonalenia zawodowego, szczególnie jeśli przebiega ono w środowisku obcym językowo.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III.4 Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w regionie Emilia-Romagna we Włoszech

Wykres nr 8: Ocena praktyk zrealizowanych w regionie Emilia Romagna, Włochy



Źródło: badania własne, n=15

Praktyka zorganizowana przez firmę FPMS-Doradztwo Unijne Joanna Ochniak w restauracji „La Scuola di Serra” w miejscowości Serramazzoni we włoskim regionie Emilia Romagna została oceniona dostatecznie. Zdania były mocno podzielone. Część uczestników i uczestniczek uznała praktykę za pozytywne doświadczenie i w relacjach dotyczących zebranych doświadczeń wskazywała na wysoką jakość otrzymanego wsparcia. Inni stwierdzili, że wyjazd ten był nie do końca dobrze zorganizowany i mieli ambiwalentne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

odczucia. Ze strony ewaluatora wymaga to dokładniejszej analizy, szczególnie, że w miejscu realizacji praktyk realizowane są inne projekty doskonalenia zawodowego w ramach programów komercyjnych ale także współfinansowanych ze środków UE (np. Leonardo da Vinci) w których brali udział m.in. polscy kucharze i menadżerowie gastronomii.

Opinie o organizacji praktyki były różne, czasem nawet skrajne. Niektóre z nich były jednoznacznie krytyczne:

Osoba 1: „Po prostu zapiernicz był.”

Osoba 2 „Nie czuję tego, tego zapierniczu nigdy nie czułem”.

„Niedobre było to, że nie wiedzieliśmy po co wykonujemy określone czynności”

„Powinni nas przez 4-5 dni przeszkolić jak to, dopiero potem przechodzimy do pracy. I to mi się nie podobało”.

„Nieszczęście w szczęściu trafiliśmy na to jak oni byli cholernie obłożeni robotą.”

„Jak przyjechałam do Polski byłam tak zmęczona, widziałam jak źle wyglądam. Jak się stoi od rana do nocy, cokolwiek się robi. Poza tym tam było przecież gorąco, chodziliśmy porozbierani, ale byliśmy bardzo zmęczeni. Z dnia na dzień to potęgowało”.

Uwagi krytyczne dotyczyły głównie ilości obowiązków i zleconych praktykantom i praktykantkom do wykonania czynności, które oni/one postrzegali jako zbyt intensywne i męczące. Krytyce został poddany również fakt, iż czynności nie były najpierw prezentowane, zatem wymagano od nich wykonania czegoś (czego mieli na praktykach się nauczyć) bez uprzedniego instruktarzu/prezentacji. Część z praktykantów/ek oczekiwała wstępnego, kilkudniowego przeszkolenia, po którym dopiero miała odbywać się właściwa praktyka „na gorąco” w kuchni. Choć – jak zauważono wyżej – kwestie te wymagałyby jeszcze wnikliwszego zbadania i analizy to z pewnością można zauważyć ponownie (co wzmacnia skrajne rozłożenie ocen i wrażeń BO z tej praktyki), iż miejsce praktyk (w tym przypadku szybkie tempo pracy) powinno być dostosowane do wiedzy i umiejętności/stażu BO w

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

gastronomii lub/i grupa praktyk powinna być (w miarę możliwości organizacyjnych oraz z uwzględnieniem zakresu diagnozy początkowej wiedzy i umiejętności) jednorodna pod tym względem. Należy jednocześnie zauważyć, iż istnieje możliwość, że opiekunowie i personel poczynili założenie, iż skoro doksztalają (a nie kształcą od podstaw) nauczycieli praktyki zawodów gastronomicznych to ta doksztalana grupa posiada już pewne – elementarne - umiejętności. Można zatem stwierdzić, iż zasygnalizowany problem (i oceny będące jego efektem) jest wypadkową: niskich kompetencji początkowych nauczycielek i nauczycieli zawodu, tempa pracy w kuchni (szczyt sezonu) oraz doświadczeń personelu restauracji w doskonaleniu zawodowym osób o wyższym poziomie umiejętności praktycznych i wiedzy. Taki wniosek wydają się potwierdzać opinie BO znajdujące się na skrajnym – wobec powyższych – krańcu continuum:

„Powiedziałem Asi Ochniak, że byłem zadowolony i jestem zadowolony z Emili Romani”.

„Ja byłem zadowolony. Przyjdzie w poniedziałek jedna pani to powie wszystko na nie, a ja powiem wszystko na tak”.

„Jeszcze raz bym tam pojechała. A tam komuś się nie podobało, myślę że incydent i niech tam”.

Poniższy cytat może natomiast świadczyć o tym, iż niezadowolenie wyrażane przez część grupy wynikało właśnie z ilości obowiązków oraz z braku głębokiego zrozumienia faktu, iż po to właśnie jest praktyka by się uczyć – a praca w gastronomii do lekkich przecież nie należy. Świadomość trudów pracy w zawodzie, którego praktykantki i praktykanci uczą się powinna natomiast stanowić immanentny element ich wiedzy i doświadczenia.

„Każdy wiedział, że jedzie na praktyki pracować. Nieważne jaka praca my pojechaliliśmy poznać coś nowego”.

Uwagi krytyczne (poniższa wyrażona przez mężczyznę) dotyczyły niestety także poziomu kultury osobistej oraz zachowań seksistowskich w stosunku do kobiet.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Poziom kultury M. (opiekuna ze strony organizatora-przypis ewaluatora) w stosunku do kobiet był poniżej krytyki jakiegokolwiek. Nie mówię, żeby całował po rękach czy coś w tym stylu, ale jego odzywki, jego sposób bycia, odżywiania się do którejś z kobiet był po prostu straszny. Mnie to zraziło, jako młodego człowieka, jego totalne chamstwo. (M. był tłumaczem, tak?- pytanie ankietera) Tak, znał włoski, więc miał być naszym niby tłumaczem. Był tłumaczem tylko dla czterech osób. Pracował 12 godzin na dobę, ale tylko dla kelnerów, bo im tłumaczył. Jego podejście do nas, kucharzy było negatywne. Holubił tylko i wyłącznie kelnerów. My mieliśmy ciągle o coś pretensje, więc miał nas serdecznie dosyć”.

W przyszłości warto zatem zabezpieczać się przed podobnymi sytuacjami zobowiązując opiekunów do zapoznania się z – załączaną do dokumentacji – instrukcją gender i jej przestrzegania, pod groźbą realizacji umownej kary finansowej.

Skrajne, biegunowo różne opinie na temat tego samego wyjazdu, tych samych organizatorów i opiekunów powodują dezorientację zewnętrznego obserwatora. Stąd próba odszukania powodu tych dychotomii. Jak jedna z uczestniczek w czasie wywiadu FGI stwierdziła:

„Myśmy jechali na praktyki, mieliśmy normalnie pracować w restauracjach i w barach. Tak było? Tak byłoA myśmy sobie to odwrócili i myśmy chcieli mieć szkolenia”.

Ten cytat zdaniem ewaluatora oddaje w sposób właściwy powody niezadowolenia części uczestników i uczestniczek. Zostali oni rzućeni w wir ciężkiej pracy przy organizacji dużego bankietu, który restauracja organizowała dla zewnętrznego klienta. Wydaje się, że taki sposób przygotowania się praktykodawcy zasługuje na uznanie, bowiem w trosce o możliwość zapewnienia pracy nauczycielom i nauczycielkom pragnącym poznać rzeczywiste warunki funkcjonowania przedsiębiorstw przyjął on na siebie ogromne zobowiązanie i odpowiedzialność. W dobre intencje opiekunów wątpiło część osób, które czuły się oszukane i wykorzystane, jako tania siła robocza. Trudno dowodzić motywów praktykobiorcy, dość zauważyć, że gdyby nie tak wyjątkowe zamówienie, nauczycielki i nauczyciele najprawdopodobniej wskazywaliby na brak zajęcia i nudę, będącą wynikiem małej liczby gości, niewielkiego natężenia prac i obowiązków a w związku z tym małą szansą na uczenie się i poznawanie tajników pracy w kuchni i włoskiej sztuki kulinarnej. Prześledźmy na bazie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wypowiedzi uczestników i uczestniczek czym zajmowali się nauczyciele i nauczycielki w czasie praktyki i jak ona była zorganizowana:

„Zaczynaliśmy od śniadania, potem szliśmy do pracy i każdy miał przydzieloną jakąś część produkcji, jeden robił kuleczki ryżowe, drugi robił tidzelle, ktoś smażył bakłażana...”

„Event na tyle osób to dużo trzeba było zrobić jedzenia. Co więcej, jak byliśmy tam za długo na przerwie, to domagali się naszego powrotu na szychtę wieczorną. W innych grupach nie było czegoś takiego że pracują do północy, a jeżeli tak to tylko okazjonalnie. Chodziliśmy na śniadanie na 8, godzinę spędzaliśmy na nim, potem szliśmy na 9 do pracy do 12.30, potem przerwa, gdzie jedliśmy przez 2 godziny obiad. Praktycznie może zostawało nam pół godziny a może nie i znowu szliśmy do pracy do kolacji, a po kolacji znowu trzeba było wracać na półtorej godziny”

„Jesteśmy nauczycielami przedmiotów zawodowych po kilkanaście lat, więc nie mamy wiedzy z jednego czasopisma czy ze strony internetowej. Dostawaliśmy tam zadania mało urozmaicone, bo mi, żeby wykonać jakiś przepis wystarczy receptura w języku polskim i potrafię to zrobić i odnieść do tego wiele informacji. Natomiast my dostawaliśmy zdawkowe informacje w języku włoskim na migi co mamy zrobić. Nie był to do wykonania cały proces tylko jakiś wycinek całości, jakaś operacja więc nie wiedzieliśmy do czego to robimy. Ktoś 3 dni kroił szynkę w plasterki – ciężka, monotonna praca fizyczna. Ktoś inny 3 dni zawijał ciasto z szynką w tzw. rozety. My na przykład 2 dni z rzędu dostaliśmy do wyrobu po 20kg mąki żeby zrobić gnocci. To tak, jakby ktoś panu dał 20kg mąki, żeby pan zrobił kopytka, bo to to samo tylko w innej formie.”

„...miała do krojenia taką szynkę: maszyna 2 razy większa od niej, ta szynka też 2 razy większa i ona cały czas słuchajcie, tam nie było jakiejś tam zamiany () Ale faktem jest, że takimi praktykami przydała by się część właśnie taka szkoleniowa i wtedy byłoby też inaczej.”

„My później wpadliśmy na to, że sami zamienialiśmy się miejscami, żeby nie mieć jednej monotonnej pracy”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Dobrze chociaż, że mieliśmy fajnych szefów, którzy znali język angielski i dzięki temu cokolwiek mogliśmy od nich wydobyć, zdobyć jakieś informacje na temat co robimy. Tylko ile, 10tys. pięknych ciasteczek, płaskie bułeczki regionalne, które kroїło się na pół i smarowało smalcem i parmezanem. Nie poznaliśmy tak naprawdę typowej kuchni włoskiej tylko bardzo wąską kuchnię regionalną. To tak jakby ktoś przyjechał do Polski i jadł tylko coś na wsi na Kaszubach albo pojechał do zakopanego i żywił się tylko oscypkiem czy bryndzą albo kwaśnicą na świńskim ryju”.

„Mi się wydaje, że to było źle odebrane przez nas. Nam się akurat udało, bo ten kelner nam pokazywał, szkolił, obsłużyliśmy tam 1 czy 2 razy no ale kucharze gotowali głównie na te przyjęcia.”

„...Byliśmy żądni wiedzy, że na bankiecie na ponad tysiąc osób staliśmy, patrzyliśmy i szukaliśmy dla siebie pracy. Szef się zdenerwował i powiedział że nie chce już Polaków. Mają iść, siąść i się bawić bo już wszystko zrobiliśmy wcześniej. Sprzątnęliśmy imprezę, poskładaliśmy stoły. To było strasznie dużo roboty. Włosi by potrzebowali na wszystko 3 dni. Byliśmy w fabryce Masseratti, były fajne stare samochody, wszystko nam się podobało ale to był tylko taki bonus, coś dodatkowego od tego wszystkiego co my tam zrobiliśmy. Całą imprezę to my złożyliśmy. Dziewczyny pracowały jako kelnerki.”

„Na pewno udoskonaliśmy pracę w grupie, bo nie znaliśmy języka i musieliśmy sobie pomagać. Często był zakłócony przepływ komunikacji dlatego, że grupa kucharzy o bardzo głębokiej wiedzy merytorycznej pozbawiona była tłumacza, a jadąc pogłębiać swoją wiedzę merytoryczną, tłumacz mógłby mieć problemy z fachowym słownictwem, a my w ogóle nie mieliśmy tłumacza, ponieważ zajmował się on wyłącznie czterema kelnerkami, które miały teoretyczne wykłady na sali a nie na kuchni. Na kuchni łamaną angielszczyznę radziły sobie niektóre osoby, które pomagały potem innym osobom”.

„Jak chcieliśmy pozmywać czy zrobić coś innego to szef mówił że od tego są uczniowie, żeby tego nie robić.”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Były warsztaty praktyczne z baristą, ale to były sztuczne warunki a nie typowa praktyka...Jedynie podczas bankietu czegoś się nauczyliśmy. Był to bankiet na 300 osób. Nakrywaliśmy stoły, później staliśmy przy obsłudze, co prawda z językiem był problem ale jakoś sobie radziliśmy”.

„Generalnie później jak pojechaliśmy na ten bankiet, to faktycznie wszystko fajnie wyglądało i dopiero był ten efekt”.

„Oni faktycznie byli nastawieni na te bankiety”.

„I jeszcze zobaczyliśmy jak żyje świat high life, zakłady Masseratti, Ferrari, to był event śmietanki towarzyskiej a my też tam byliśmy. Mamy zdjęcia przy tych pięknych samochodach. Były to elementy obcowania w wielkim świecie”.

Trudno jest jednoznacznie ocenić wypowiedzi uczestników i uczestniczek. Trzeba bowiem zadać sobie pytanie: Czy praca (praktyka) przy przygotowaniu wielkiego bankietu na którym serwowano jedynie regionalne potrawy z regionu Emilia- Romagna nie wpisywała się w założenia Praktyk? Zdaniem ewaluatora absolutnie tak. Jednakże należy zwrócić uwagę, że nauczycielki i nauczyciele odbywający praktyki na kuchni nie mieli dostępu do tłumacza i (ich zdaniem) nie opiekowano się nimi w sposób właściwy. Wydaje się także, że wykonawca praktyk i uczestnicy i uczestniczki projektu znali inną definicję słowa „praktyka”. Potwierdzają to wypowiedzi przytoczone poniżej:

„My się domagaliśmy szkolenia jako takiego. Chcieliśmy, żeby to były praktyki dobrze zorganizowane, które nas, nauczycieli, mają nauczyć innego punktu widzenia – z perspektywy praktykanta. Nie chodziło nam o szkolenie. Miało ono być tylko punktem szkolenia, bo tak dalej być nie mogło.”

„Nie jesteśmy bardzo roszczeniowi czy rozpieszczeni, co może wynika z naszej rozmowy, że Bóg wie co chcieliśmy. Jesteśmy nauczycielami, którzy są żądni wiedzy i chcą jak najbardziej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przygotować dzieciaków do coraz trudniejszego rynku, więc jak mamy okazję wyjechać i poznać to wszystko, to poświęcamy czas i chcemy to maksymalnie wykorzystać”.

„Skoro główny organizator nie dał im harmonogramu, nie wiedzieli co robić, był on zmieniany chyba pięć razy pod nas.”

„Sądzę, że nie Włosi nawalili tam, tylko właśnie Polacy. Włosi chcieli nadrobić. Marco i Roberto są podobno na wizji, to niesamowity kucharz światowy, więc Włosi ze swojej strony zrobili naprawdę wszystko, starali się, a Polacy nawalili na linii polskiej.”

Minięcie się celu i charakteru projektu z potrzebami i oczekiwaniami nauczycielek i nauczycieli jest dla zewnętrznego obserwatora trudne do zrozumienia. Specyfika omawianego projektu polegała na organizacji praktyk w rzeczywistych warunkach pracy kuchni krajów Europy. Ani organizatorzy, ani wnioskodawcy nie kryli przed osobami aplikującymi do projektu, że jego zasadniczą częścią jest praktyka w kuchni, a więc raczej praca i towarzyszenie zespołowi profesjonalnych kucharzy w wypełnianiu ich rutynowych obowiązków. Pomimo tego, uczestniczki i uczestnicy kilkakrotnie formułowali sąd, że ich niezadowolenie wynika stąd, że ich wyjazd naprawdę okazał się być praktyką a nie szkoleniem, treningiem czy pokazem połączonym z instruktazem. Do tych nieporozumień i rozbieżności w pojmowaniu sensu praktyki trudno jednak odnieść się nie popadając w skrajne tony, sugerujące, że albo należy rezygnować z praktyk dla nauczycieli, albo przed przyjęciem osób chętnych do uczestnictwa w podobnym projekcie szczególnie dobitnie akcentować, że jego „clou” stanowi praktyka (tożsama z pracą), nie zaś szkolenie.

Części uczestników i uczestniczek nie podobał się standard żywienia i zakwaterowania. Jednakże należy podkreślić, że wykonawcy praktyk byli zobligowani jedynie do dostarczenia pokoi maksymalnie 2-osobowych z łazienką i żywienia zgodnie z tradycją danego kraju i wywiązali się z tego. Poniżej dwa cytaty przedstawiające opinię o żywności:

„ Tym bardziej, że warunki były uchybiające godności.

(A co to za warunki?- pytanie badacza)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jedzenie było straszne. Jedliśmy to samo co oni, było to jedzenie specyficzne dla nich. Nie mogliśmy się doprosić o owoce, warzywa. Dla nas to było dziwne. Mieliśmy inne wyobrażenie o kuchni włoskiej, gdzie byliśmy w środku sezonu owocowo-warzywnego a nie było tam nic takiego do jedzenia, tylko same ochłapy.”

Natomiast inna wypowiedź z tego samego wywiadu:

„Dbali o nas, pięciodaniowe posiłki, dwie godziny spędzone przy stole, woda taka, woda inna, wino, ale to jest ich specyfika nie restauracyjna”.

Powyżej wybrano opinie skrajne. Ich analiza jest niezbędna do opracowania wniosków na przyszłość. Na drodze tej analizy należy jednak mieć na uwadze niezwykle ostrą granicę jaka przebiega między wycieczką/urlopem a praktyką oraz między szkoleniem a praktyką.

Ponadto, pomimo wielu krytycznych głosów, praktykanci i praktykantki wynieśli dużo pozytywnych emocji i doświadczeń z Serramazzone:

„Mnie się bardzo podobała praca z Luką, z tym szefem Luką bo on mi też wszystko tłumaczył, bez problemu ... robi się to to to, sale perfumato”.

„Roberto, raz że on ma wiedzy mnóstwo, ... słuchajcie proszę dotknąć pomacać, wyrobić ciasto na makaron jak pupcia niemowlęcia (ja teraz młodzieży tak samo mówię)”.

„Mieliśmy do czynienia z profesjonalistami bo byli fajni kelnerzy, był barista, był zaproszony barman, był somelier należący do międzynarodowego stowarzyszenia. Dużo dowiedzieliśmy się na temat wina, zwiedziliśmy piwniczki, degustowaliśmy je. Somelier zaprosił nas do swojej restauracji, nauczył nas jak dobierać wina do potraw”.

„Podobało mi się, że był tam pan, idealista, Włoch pełen werwy i zakochania się we Włoszech. Mówił o produktach regionalnych. Zrobił fajną prezentację, wymienił wszystkie produkty, omówił je. Był to cudowny region jeśli chodzi o takie rzeczy. Specjalnie przyjechał do nas, zobaczył że są Polacy i opowiadał jakieś dwie godziny o tym. To było fajne spotkanie.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Taka lekcja patriotyzmu dla nas, bo z Polaków mało kto jest patriotą bo największy przejaw patriotyzmu to chyba widzę u mojego męża, kiedy jak ogląda mecz to wstaje na hymnie – i to chyba koniec. Ja jestem wręcz anti-patriotką a tam nauczyłam się tego, że chwalcie swoje, bo to jest fajne i to wam daje rynek pracy na przyszłość. Regionalizm jest tam zakorzeniony.”

„Dostaliśmy wspaniały materiał od Włochów, namacalny bo są książki z których możemy korzystać. Ja to wykorzystuję na bieżąco, w zależności od potrzeb. Wykorzystuję to co nauczył nas Marco i Roberto, przepisy, praca z semoliną. Mam zanotowane to co mówili szefowie i z tego korzystam”.

„Nauczyliśmy się pracy w grupie. Trudniejsza sytuacja spowodowała, że umiemy się zmobilizować. Zaprzyjaźniliśmy się i powstawała więź między nami. Nawet jak mają być igrzyska końcowe, to myślę że jesteśmy najmocniejszą grupą pod tym względem, bo przeżycia ludzi bardzo łączą. Zauważył to wczoraj szef, że widać naszą lepszą pracę. Z innymi grupami robił inną potrawę, z nami inną a my zrobiliśmy jeszcze więcej a robiliśmy na żywiol, bez receptury”.

Ambiwalencje i rozbieżności powodują, że zaciera się rzeczywista wartość praktyk. Skupienie na rozczarowaniu dietą czy formą uczenia się odsuwa na plan dalszy merytoryczną wartość opisywanego przedsięwzięcia, która jest przecież – jak wskazują powyższe cytaty – niewątpliwa. Praktyka wytwarzania konkretnych półproduktów, potraw; elementy baristiki i spotkania z sommelierem; książki z przepisami; prezentacja na temat kuchni regionalnej; doświadczenie trudów pracy w kuchni; nabycie umiejętności pracy w grupie – to wszystko przecież stanowi cenne doświadczenia, z których można w sposób nieograniczony korzystać w dalszej pracy zawodowej z uczniami i uczennicami. Rolą ewaluatora jest jednak zbieranie opinii o wartości określonego doświadczenia edukacyjnego, wywiązując się z tego obowiązku, warto powyższe dane i rozważania skonkludować, wykorzystując słowa jednego z uczestników:

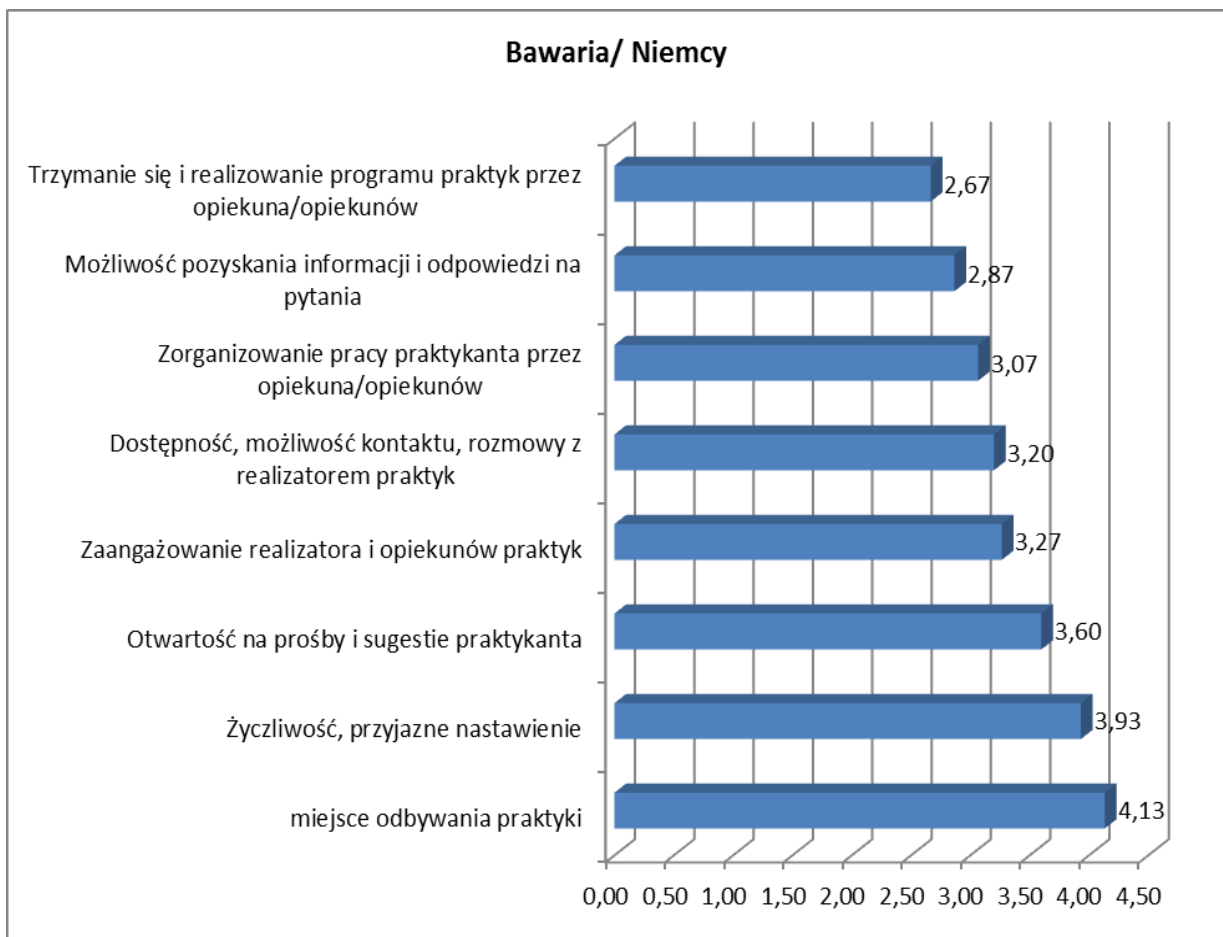
„Kilka dni szkolenia wstępnego jest konieczne !”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III.5 Ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w Bawarii/Niemcy

W ramach praktyk zorganizowanych przez firmę Atest Tour Bis Andrzej Bis z Ostrołęki zorganizowano praktyki w regionie Bawarii w Niemczech. Należy uznać, że ta grupa praktyk to najsłabsze ogniwo organizacyjne. Mimo, że na etapie zapytania ofertowego firma złożyła wszelkie dokumenty potwierdzające spełnianie wymogów określonych w programie praktyk to ich realizacja była już tylko „powierzchowna”. Była to najsłabiej oceniona - na ocenę dostateczną – bo też najsłabiej zorganizowana praktyka w ramach projektu, zarówno w opinii uczestników i uczestniczek jak i ewaluatora (który bezpośrednio uczestniczył w niej w roli obserwatora). Oceny uczestniczek i uczestników przedstawia wykres 9.

Wykres nr 9: Ocena praktyk zrealizowanych w Bawarii, Niemcy



Źródło: badania własne, n=15

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Główne powody niskich ocen praktyki w Niemczech są następujące:

- Organizatorzy nie sprawdzili, że w Monachium polskie książeczki „sanepidu” nie są uznawane. Cała monachijska grupa musiała się udać na szkolenie do monachijskiego uprawnionego lekarza, który uczył nauczycieli „jak myć ręce” i jakie zagrożenia czyhają na nich w pracy w gastronomii. Po odbyciu szkolenia wszyscy nauczyciele otrzymali zaświadczenie uprawniające ich do wstępu i pracy w kuchni i na sali obsługi konsumenta i dopiero wtedy mogli podjąć praktykę.
- Organizatorzy nie doprecyzowali warunków realizacji praktyk z podwykonawcami w Monachium. Efektem był problem z ustaleniem zakresu i programu praktyk na miejscu, a także z opieką nad nauczycielami i nauczycielkami w hotelach.
- Szczególnie w jednym z hoteli (Mercure Hotel Neuperlach Sud), w którym odbywała praktyki ośmioosobowa grupa nie zadbano o standard wyżywienia dla nauczycieli i nauczycielek (w pierwszym tygodniu).
- Organizatorzy nie zapewnili odpowiedniej ilości tłumaczy.

W podstawowym założeniu, zgodnie z umową, praktyki miały być zrealizowane w 3 obiektach: monachijskich hotelach „Mercure Orbis Hotel Munchen Perlach” (4 osoby), „Mercure Hotel Neuperlach Sud” (8 osób) oraz gościncu „Zur Post” w Kiefersfelden (3 osoby). O ile w trakcie realizacji praktyki nauczyciele i nauczycielki odbywający praktyki w obiekcie „Zur Post” oraz „Mercure Orbis Hotel Munchen Perlach” nie zgłaszali prawie żadnych zastrzeżeń co do standardów, o tyle praktyka w hotelu „Mercure Hotel Neuperlach Sud” nie spełniała zapisów umowy. Największe zastrzeżenia dotyczyły warunków bytowych – zwłaszcza wyżywienia – komunikacji a także braku jasnej organizacji pobytu praktykantów i praktykantek w kuchni. Efektem „starań – negocjacji - straszenia”, czyli wszystkich możliwych dostępnych argumentów i zabiegów czynionych przez uczestników projektu, ewaluatora jak i Fundację „Nowe Media”, przed upływem pierwszego tygodnia praktyk uczestnicy z feralnego hotelu zostali przeniesieni do innego obiektu - gościńca „Schneiderwirt Nussdorf” w Nussdorf/Inn.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jak przebiegała „niemiecka praktyka” najlepiej opiszą słowa samych uczestników i uczestniczek:

„Mercury. W skrócie nie.”

„Jak sobie przypomnę tą miskę z tą breją to nie mogę”.

„Tutaj słaba strona to Mercury, czyli samo miejsce praktyki jako hotelu. Źle dobrany”.

„Nie była nawet przystosowana w jakikolwiek sposób, żeby chociaż trochę nas czegoś uczyć. Oni tam produkowali, to zakład gastronomiczny. Yhm, bo to jest fabryka.”

„Nie było czegoś takiego, że jest jakaś sala, najpierw nam mówią, pokazują itd. Tak jak tutaj np. coś się dzieje i później ja lecę na salę i to robię, tego już nie było bo bo na to nie było ludzi, nie było czasu, nie było miejsca.”

„Krysia, znaczy ten tłumacz, który był z nami, ona naprawdę stawiała na głowie, ale nie jest możliwe, żeby ktoś 18 czy tam 12 godzin non stop tłumaczył i jeszcze był w 3 miejscach. No ale to nie tutaj już organizator miał zapewnić”

Szczególnie w hotelu „Mercure Neuperlach Sud” (z którego nauczyciele i nauczycielki przenieśli się po pierwszym tygodniu) niemieccy realizatorzy potraktowali polskich nauczycieli jak niemieckich praktykantów, ze wszystkimi tego uciążliwościami, czyli pracą przez pełne 8 godzin (przerwa nie była wliczona w czas pracy zgodnie z przepisami hotelu), jedzeniem w określonym czasie jedynie w kantynie dla pracowników, wykonywaniem wszystkich czynności zleconych w „tempie” niemieckim, zmianowej pracy, często kończącej się po 22. Należy przyznać, że nie było to łatwe i wymagało bardzo dużego wysiłku emocjonalnego i fizycznego. Określą to najlepiej słowa samych zainteresowanych:

„Ale jest to winą innego pojmowania przez Niemców słowa praktyka. Ktoś, kto to po prostu podpisywał tą umowę. Niemcy się zachowali tak jak oni. Tak, bo u nich to na tym polega. W ogóle bez elementów nauczania”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Tak, ja osobiście nie, ale dziewczyny trafiły na taką zmianę. Były w ogóle dwie zmiany, od 7 do 15, od 15 do 23 i poranna grupa miała najgorzej, obsługiwali grupy śniadaniowe. Był to generalnie nocleg ze śniadaniem. Na sali było ok. 300 osób, które trzeba było obsłużyć, a miejsc siedzących było 80, więc tempo pracy było niesamowite, kolejki były straszne. Dziewczyny były strasznie zmęczone”.

„Niemiecka praktyka polegała na tym, że wykonywaliśmy praktyczne zajęcia w hotelu, w którym kształcili się uczniowie i wykonywaliśmy tę samą pracę co uczniowie, czyli polerowanie sztucców, prace porządkowe na salach konferencyjnych, bezpośrednia obsługa niemieckich gości hotelowych w czasie śniadaniowym – dla kobiet było to ciężkie, bo musiały sobie radzić z Niemcami bez języka.”

„Praktyki mieli w tym samym czasie uczniowie niemieccy, ale nas traktowali tak samo jak ich. Poznaliśmy praktykę ucznia niemieckiego, jak to wygląda u nich, jak się pracuje w Niemczech. Bardzo ciężko pracują ale i ją doceniają. Naszym uczniom przydałaby się taka typowo niemiecka praktyka. Nikt nie powiedział, że obsługa kelnerska, konsumencka jest czynnością prostą. Zmiana śniadaniowa nie wiedziała gdzie ręce włożyć bo tyle było ludzi. Wszystkie techniki obsługi szły na bok bo wszystkich trzeba było obsłużyć”.

„Podpisana koszulka nic im nie mówiła. Po prostu oni nas traktowali jako pracowników, jako kelnerów tam więc oni myśleli, że my będziemy ich normalnie obsługiwać i w tym momencie my nie wiemy do końca jak mamy się zachować i to takie są krępujące sytuacje prawda. Znaczący to już jak my byliśmy w Nusdorfie nie to sama specyfika tej restauracji polegała na tym, że tam przychodziło bardzo dużo ludzi miejscowych na obiady i tam oni już, nawet Ci ludzie wiedzieli kto my jesteśmy () te kelnerki już wiedziały więc tłumaczyły, że to nauczyciele, którzy przyjechali się uczyć itd. Natomiast ten Merkurj to kogo to obchodzi, to jest taśma i poszedł.”

„Takie przygotowywanie, proste czynności”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Jak miałam poranną zmianę, to byłam przy przygotowywaniu posiłku na śniadania. Przygotowanie owoców, wędlin, krojenie i układanie serów”.

„To my tutaj zaraz dojdziemy tutaj do naszych minusów. Brak bezpośredniego instruktora, wykładowcy na praktyce, czyli chodzi nam tutaj o mmm praca pracą ale np. właśnie tak jak teraz to co mieliśmy prawda Yhm. Taki instruktaż. Oczekiwaliśmy, że coś takiego będzie”

„W Niemczech nie ważna była technika a to, żeby zrobić to wszystko szybko, także technika nie była w ogóle konieczna, oby szybko bo goście czekali w kolejce żeby usiąść. Nie uczyliśmy się poprawności.”

Oceny praktyki uczestniczek/ków praktyk z pozostałych dwóch hoteli były bardziej pozytywne:

„U nas to było wszystko zorganizowane. Zaczynali od 6, wszystko było zaplanowane krok po kroku co ma być zrobione. Gdy pracownik zaczynał o 6, kończył o 14 to już pół godziny przed końcem pracy był gotowy do wyjścia, miał stanowisko posprzątane. Każdy miał swoją działkę. Na przykład był facet od śniadań to zajmował się tylko i wyłącznie tym, wszystko sobie sam przygotowywał, przywiózł, włożył do lodówek, wszystko było opisane. Bardzo mi się to podobało, że wszystko było opisane datami. Gdy coś było przeterminowane to było wyrzucane a nie na tej zasadzie że można to przerobić czy ulepszyć. Także pod tym kątem było wszystko idealnie. W naszej kuchni, gdzie pracowaliśmy w Niemczech, byli kucharze z Grecji, Niemiec, Iraku, szef kuchni był Szwajcarem i brakowało im Polaków do pracy.”

„Podzieleni byliśmy na 3 hotele. Nasz tłumacz to główny organizator niemiecki, więc „glaskał” nas, były drinki wieczorem. Była też dziewczyna, która знаła trochę niemiecki, ale my byliśmy na zmianę we dwójkę, gdzie żadne z nas nie zna niemieckiego. Niemcy z kolei nic nie mówią po angielsku, więc było ciężko. Jakoś jednak sobie daliśmy radę, więc było do przeżycia”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Warunki w hotelu były super, ludzie w kuchni sympatyczni, przyjaźnie. Traktowali nas w porządku. Nie myśliśmy nic, od wszystkiego byli odpowiedni ludzie a my byliśmy po to, żeby się nauczyć”.

„Jeżeli chodzi o hotel, to tak naprawdę nie było restauracji, bo hotel był nastawiony na wycieczki. Trzy dni minęło i potem było znowu to samo, taki replay. Menu było to samo, nic się nie zmieniało. Czasem były dodatkowe wycieczki, imprezy. Jak była wycieczka włoska czy jakaś inna to menu się troszkę zmieniało i wtedy dopiero mogliśmy zobaczyć coś więcej a nawet obsłużyć tych gości – wtedy było fajnie. Nawet jak piłkarze przyszli to menu się zmieniało. Jak byliśmy we dwójkę to była bariera językowa, ale brali nas wszędzie. Ciągnęli za rękę, pokazywali innym i pokazywali co mamy zrobić.”

„Dla mnie to był duży stres na początku. Miałam nadzieję, że angielski sobie podszlifuję. Był jeden chłopak, który znał trochę angielski. Sam dużo rozumiem, ale boję się mówić. Jakby u nich było więcej osób mówiących po angielsku to może nam by było łatwiej. Atmosfera była super, wszędzie nas zabierali.”

„W Niemczech zauważyłem jedno i tak powtarzam. Po pierwsze mieli wakat na kuchni, jeszcze cztery etaty. Jak pracowaliśmy to wolno, robiliśmy swoje i przerwa, potem znowu coś robimy i znowu przerwa, wszystko było wolno. Planowali wszystko, wszystko mieli robione z dnia na dzień i nie przepracowywali się. To mi się podoba, że kiedy u nas tak będzie, wszystko spokojnie”.

„U nas właściciel był jeszcze myśliwym i oni tam chyba około 40 kozic górskich zawsze przerabiali w miesiącu, że mnóstwo. To już nawet takie kwestie tych poroży, skór to oni nawet już wszystko wyrzucali z tego względu, że to już im nie było potrzebne. Z dziczyzną codziennie () Mają nawet specjalny stolik, taka kultura, gdzie stolik był specjalny tylko i wyłącznie dla stałych bywalców, jeszcze jakiś herb wiszący nad tym stołem i np. my usiedliśmy, nie widzieliśmy to nas kelnerka wyprosiła, bo to jest tylko i wyłącznie dla tego zrzeczenia tych wszystkich ludzi i tam tylko ten szef ze swoimi członkami tego klubu łowieckiego tam siada. () Też był taki () że on z wyglądu był gorszy, bo tam nie wymagali serwetek, bo to ludzie, którzy tam przychodzili cały czas itd. dla nich to było niepotrzebne, ale tam się czuło taką domową



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

atmosferę, że ten bierze to ten tamto, oni są zawsze ten nie usiądzie tutaj bo to jest miejsce tamtego i tak. I co jeszcze np. obsługa kelnerska zawsze musi być w strojach ludowych, łącznie z właścicielką, cały czas stroje ludowe. Ta kelnerka co była Polką mówiła, że ona tak w tym stroju ludowym chodzi na co dzień. Były też takie imprezy okolicznościowe i też ludzie chodzili w tych strojach ludowych, nie wstydzą się. U nas to by zaraz było”.

Nie można powiedzieć, że praktyka nic nie wniosła w warsztat nauczycieli i nauczycielek.

„Oni organizacyjnie są lepsi i wszystko było szybko zrobione, mimo że nikt się nie spieszył, nie było tempa pracy, nikt nie biegał. Kolega w Sheratonie był na kursie i mówił, że przez 2 godziny usmażyli koło tysiąca kotletów”.

„Zapoznanie z regionem Bawarii, czyli tam tradycje kultura, my tam jeszcze przeżyliśmy fajne święta regionalne, które było typowe dla tego regionu”.

„Stosunek ludzi, czy też pracowników tam za granicą do nas, czyli Ci którzy, z którymi tam pracowaliśmy, to no to nie można powiedzieć, oni byli do nas jakoś tam do nas miło, pozytywnie nastawieni”

„Mieliśmy wycieczki do browarów razem z całą grupą niemiecką.”

„Pojechaliśmy sobie, dwa albo trzy razy na wycieczkę do Monachium, oprowadzono nas po mieście, potężne niemieckie gmachy, trochę historii a potem do teatru, do stoliku, a tam scena i występowali artyści. Były normalne stoliki, chodzili kelnerzy, każdy sobie zamawiał co chciał, na koszt organizatora. Jednak się da jak się chce, ale też nie wszyscy chcieli skorzystać”.

Zatem praktykanci i praktykantki docenili/ły przyjazną i sympatyczną atmosferę, życzliwość (to, że personel i opiekunowie włączali ich we wszystkie działania), jak również możliwość poznania specyficznych zwyczajów kulturowych, folkloru oraz ich związków z kulinariami. Poznali kulturę, zwyczaje i organizację pracy w - zdaniem wielu - najlepszej gospodarce



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

świata. Dodatkowym atutem – w ocenie BO – był dobrze zaopatrzony park maszynowy kuchni, w których odbywały się praktyki. Znajomość zastosowania oraz obsługi nowoczesnego sprzętu gastronomicznego postrzegają natomiast jako cenną wiedzę, którą z pewnością przełożą uczniom i uczennicom.

„Ale oni w zasadzie nie mają jeszcze takiego porównania. Ja też mam staż w gastronomii tylko, że to były trochę inne lata, zaczynałam w latach 80-tych pracować w gastronomii, to była inna gastronomia niż dzisiaj i na pewno będąc tam w Niemczech mogłam dużo, że tak powiem podejrzeć, albo zaobserwować, przede wszystkim inne wyposażenie w gastronomii jakie jest u nas. I na pewno, nie mówiąc już o tych dawnych czasach, ale obecnie też ta gastronomia już jest inna niż te 20 lat temu, ale nie jest taka jak w Niemczech, to na pewno. No wiadomo. Aha, technika jest wyższa”.

„Niemiecka technika jest na bardzo wysokim poziomie, to jest ten plus, który mogłam zobaczyć tam. A teraz to można uczniom przekazać. Przede wszystkim, że gastronomia to jest bardzo ciężka praca”.

Tak jak w grupie Serramazzonei głównym (niespełnionym) oczekiwaniem nauczycieli i nauczycielek było włączenie do praktyk elementów szkolenia.

„Ogólnie rzecz biorąc, ludzie z którymi pracowaliśmy byli super, byli śmieszni, życzliwie i ciepło nas przyjęli ale brakowało nam pokazówki dla nas, żeby nam coś wytłumaczyli.”

„Prawidłowa praca w kuchni, tak jak by było 2-3 godziny im pomagamy, ale jak jest jakaś osoba, która nam poświęca 4 godziny i z nami robi, po kolei omawia, tak. Powiedzmy jedna osoba robi jedną zakąskę, druga drugą i sobie tą wiedzę przekazujemy tak np. Połączenie znowu, praktyka ze szkoleniem.”

Wątek szkolenia, jako atrakcyjniejszej i bardziej pożądanej formy doskonalenia, powraca w wypowiedziach nauczycielek i nauczycieli. Przyszłe inicjatywy kierowane w stronę analogicznej grupy odbiorców powinny zatem uwzględniać formułowane oczekiwania. Być może optymalna forma kształcenia winna zawierać elementy praktyki i szkolenia (tak jak sugerowało to większość BO wskazujących na potrzebę elementu szkoleniowego), przy czym



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szkolenie powinni poprzedzić praktykę i niejako do niej wstępnie przygotować. Z dydaktycznego punktu widzenia taka formuła przyniosłaby lepszy i – co najważniejsze – trwalszy efekt.

IV. Realizacja celów projektu

IV.1. Warstwa merytoryczna

Wyniki diagnoz teoretycznych i praktycznych, przeprowadzonych przez ekspertów merytorycznych: Michała Tkaczyka, Renatę Gut oraz Mirosława Rynducha wskazują, że założone w projekcie cele i rezultaty zostały osiągnięte. Potwierdzają to analizy materiałów zebranych w ramach prowadzonej ewaluacji. Dwutygodniowe zagraniczne praktyki ukończyło 90 uczestników i uczestniczek projektu (16 Mężczyzn i 74 Kobiety). Byli/ły w ramach praktyk szkoleni/one w obsłudze nowoczesnego sprzętu, technologii i organizacji stosowanej w rzeczywistych warunkach pracy HoReCa w kraju w którym odbywali/ły praktyki.

a) Analizy Michała Tkaczyka:

eksperta kulinarnego projektu na etapie diagnoz OUT, szefa kuchni w hotelu Le Meridien Bristol w Warszawie

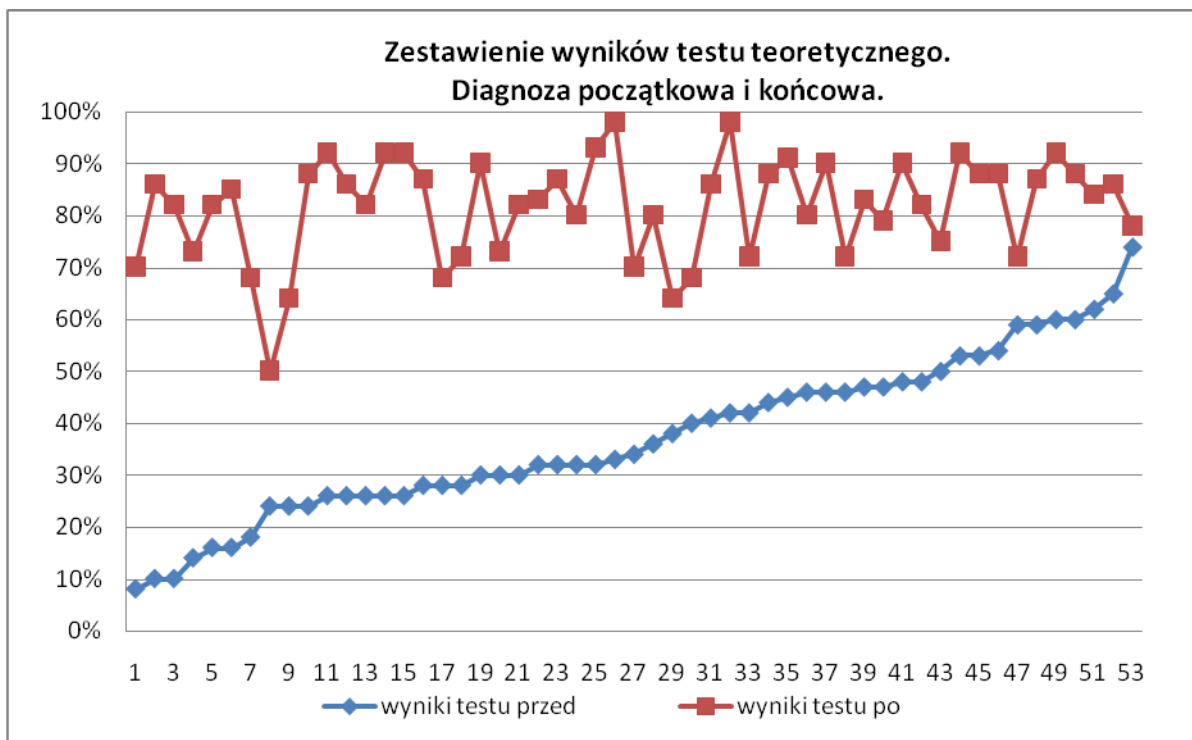
Michał Tkaczyk, w swoim raporcie końcowym z diagnoz pt. *„Porównanie stanu wiedzy i umiejętności 53 uczestników i uczestniczek projektu z zakresu sztuki kulinarnej, po zakończeniu 2 tygodniowych zagranicznych praktyk w europejskich przedsiębiorstwach branży HoReCa”* dla określenia poziomu i zakresów wiedzy i umiejętności BO przed realizacją praktyk używa biblijnego cytatu „na początku był chaos”. I rzeczywiście, wiedza i umiejętności BO były w większości przypadków szczątkowe, wrywkowe, nie tworzące spójnego systemu sprawności kulinarnych, pozostając jednocześnie na niezadowolającym poziomie, nawet w obszarach tak elementarnych jak podstawowe słownictwo fachowe czy techniki krojenia. Dokonując analizy porównawczej wyników osiągniętych podczas diagnozy in z diagnozą out - w ramach której M. Tkaczyk zdiagnozował 53 nauczycielek i nauczycieli, w tym 41 kobiet i 12 mężczyzn - stwierdza on bezdyskusyjny i bardzo wyraźny wzrost wiedzy i kompetencji, określając projekt i realizowaną w jego ramach drogę podnoszenia kompetencji zawodowych nauczycielek i nauczycieli „doskonałym antidotum” na problem niskich i często czysto teoretycznych kompetencji nauczycielskich. Wniosek ten został przez

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

eksperta wyciągnięty na drodze analizy porównawczej testów wiedzy teoretycznej, testu podstawowych technik kulinarnych (techniki krojenia według nomenklatury międzynarodowej) oraz zadań praktycznych grupowych i – na koniec – indywidualnych prezentacji.

Jak prezentuje poniższy wykres podczas diagnozy końcowej wynik najniższy w teście teoretycznym wynosił 50% (25/50 właściwych odpowiedzi), a najwyższy 98% (49/50 właściwych odpowiedzi), podczas gdy w trakcie diagnozy początkowej wynik najwyższy wyniósł 74% (37/50 właściwych odpowiedzi), a najniższy tylko 8% (4/50 właściwych odpowiedzi).

Wykres nr 11: Zestawienie wyników testy teoretycznego, porównanie diagnozy in i out



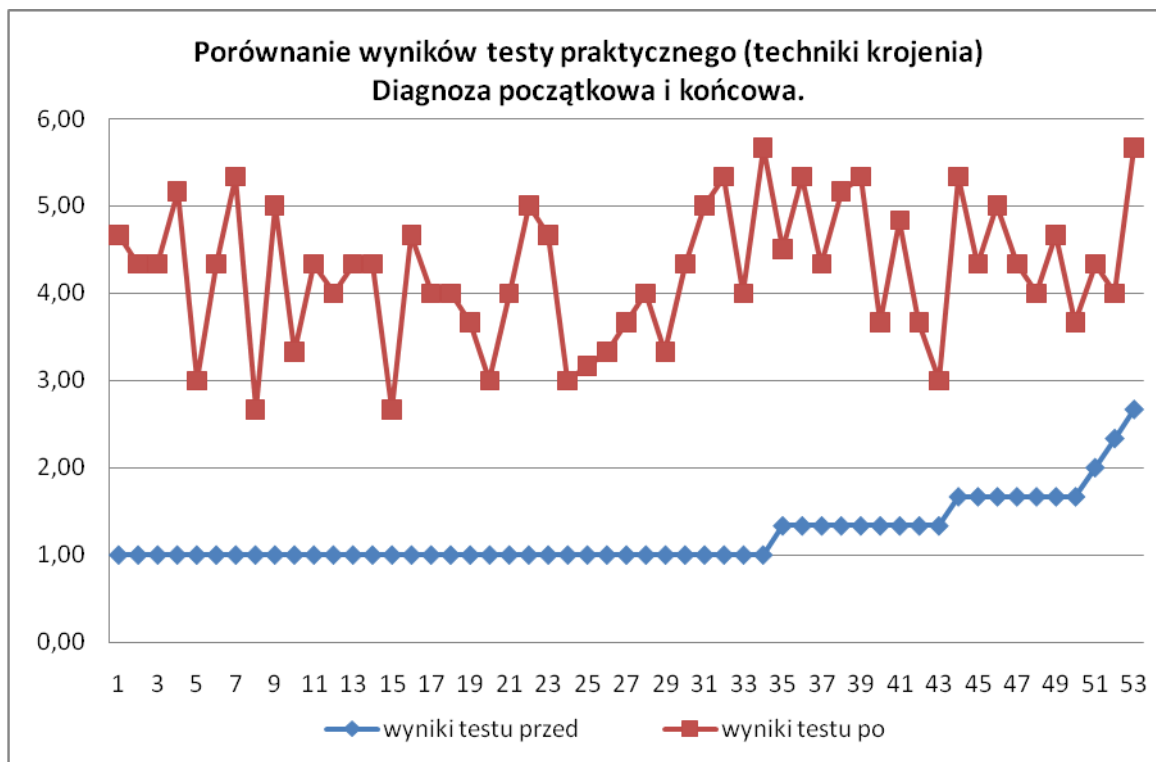
Źródło: badania prowadzone przez M. Rynduch, A. Michalski, M. Tkaczyk

Porównywalnie dobre wyniki BO osiągnęli w sprawdzianie praktycznym, co obrazuje poniższy wykres.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 12: Porównanie wyników testu praktycznego (techniki krojenia) podczas diagnozy początkowej i końcowej



Źródło: badania prowadzone przez M. Rynduch, A. Michalski, M. Tkaczyk

Z technik krojenia najwyższe oceny oscylowały na poziomie 5,67, a najniższe na poziomie 2,67, podczas gdy najczęściej uzyskiwaną podczas diagnozy początkowej średnią oceną było ocena 1. Jak stwierdza ekspert „*Biorąc pod uwagę wyniki z diagnozy początkowej widać wyraźną poprawę i wysoką świadomość. Nauczyciele/ki zrozumieli, iż ich misją jest przygotować młodych ludzi do pracy w nowoczesnej gastronomii, wśród lepiej wykształconych obecnie ludzi, tak aby dać im większe możliwości na lepszy i łatwiejszy start w zawodowej drodze*”.

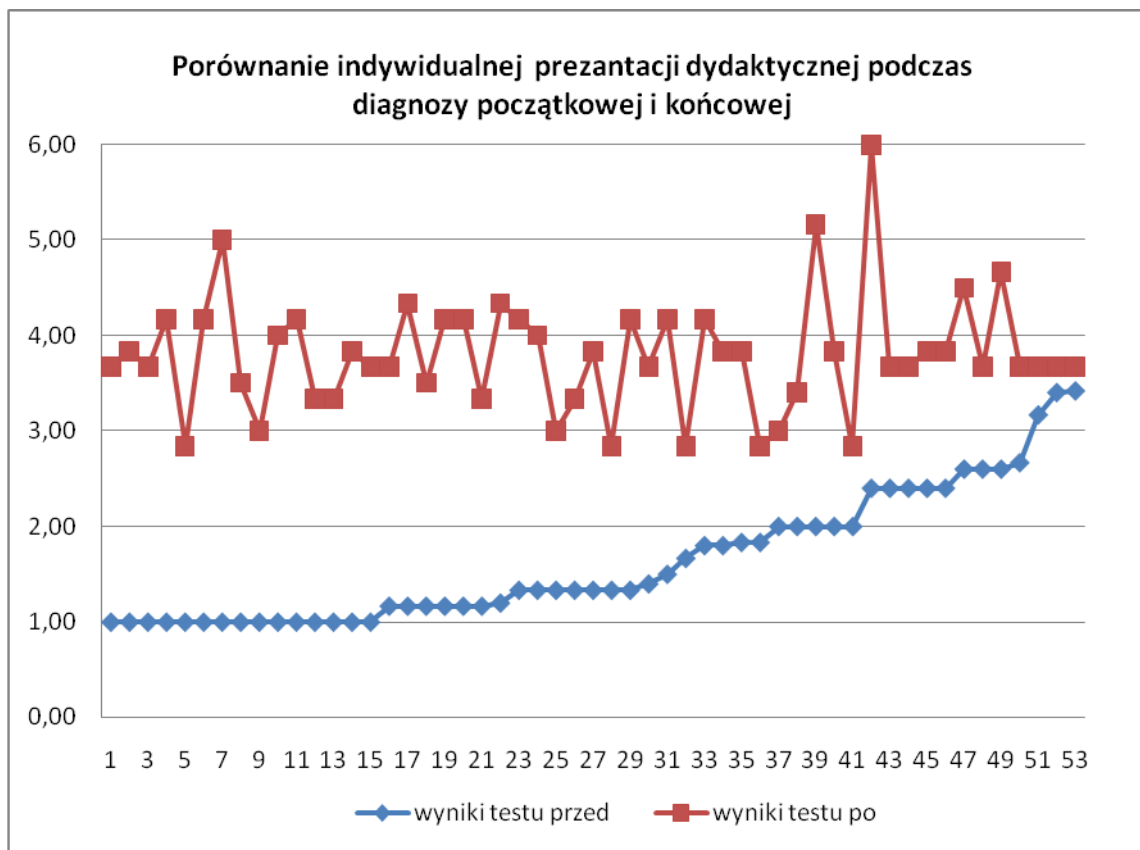
Ekspert ocenił zadania grupowe wykonywane przez grupy odbywające praktyki w poszczególnych regionach geograficznych. Wszystkie ocenił bardzo wysoko lub wysoko, ocena dotyczyła tak zgodności z oryginalną recepturą, sposobu przygotowania i podania, smaku, kompozycji na talerzu, jak również współpracy zespołowej i umiejętności koordynowania wykonywania kilku prac symultanicznie. Docenił również niezwykłą

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

umiejętność pogodzenia tradycyjnych receptur i dań z nowatorską formą wykonania i podania.

Wyniki uzyskane z prezentacji indywidualnej były równie satysfakcjonujące. Ocena najwyższa osiągnięta podczas diagnozy końcowej wyniosła maksymalną wysokość 6 w stosunku do 3,42 osiągniętej podczas diagnozy początkowej, a najniższa osiągnięta ocena wyniosła 2,83 w porównaniu do oceny 1 w trakcie diagnozy początkowej.

Wykres nr 13: Porównanie wyników indywidualnej prezentacji dydaktycznej podczas diagnozy początkowej i końcowej



Źródło: badania prowadzone przez M. Rynduch, A. Michalski, M. Tkaczyk

Ekspert zauważył, iż poziom stresu na etapie prezentacji indywidualnej był w niektórych przypadkach tak wysoki, że paraliżował nauczyciela/nauczycielkę, a to samo zadanie które w skutek stresu wypadało słabo w prezentacji indywidualnej wcześniej, w zadaniach grupowych, nie budziło u danego uczestnika/uczestniczki żadnych zastrzeżeń. Tym samym

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

więc poziom wyników byłby prawdopodobnie – w ocenie eksperta – jeszcze wyższy gdyby nie stres właśnie. Dlatego też M. Tkaczyk zasugerował, by w przyszłości elementy czy zadania prezentacji indywidualnej stanowiły integralny element praktyki. Jednocześnie jednak, u większość BO ekspert zauważył znaczny wzrost pewności siebie i „obycia” z kuchnią, który to efekt przypisuje praktyce w przedsiębiorstwie zagranicznym.

Szczegółowa analiza i interpretacja wyników zaowocowała stwierdzeniem eksperta *„Bardzo duży przyrost wiedzy fachowej zarówno praktycznej jak i teoretycznej, potwierdza skuteczność projektu i jego realizację zgodnie z założeniami początkowymi. Wszyscy bez wyjątku osiągnęli znacząco lepsze wyniki podczas diagnozy końcowej w porównaniu do wyników osiągniętych podczas diagnozy początkowej (...). Podsumowując wyniki diagnozy końcowej zdecydowanie należy stwierdzić, iż założenia programowe projektu zostały w pełni osiągnięte i przyczyniły się do rozwoju zawodowego nauczycieli, a praca w codziennym środowisku rzeczywistym w gastronomii pozwoliła wszystkim uczestnikom/czkom poprawić wyniki we wszystkich ocenianych obszarach”*.

b) Analizy Renaty Gut:

ekspertki projektu z zakresu obsługi konsumenta na etapie diagnoz out, kierującej gastronomią w Sheraton Warsaw Hotel

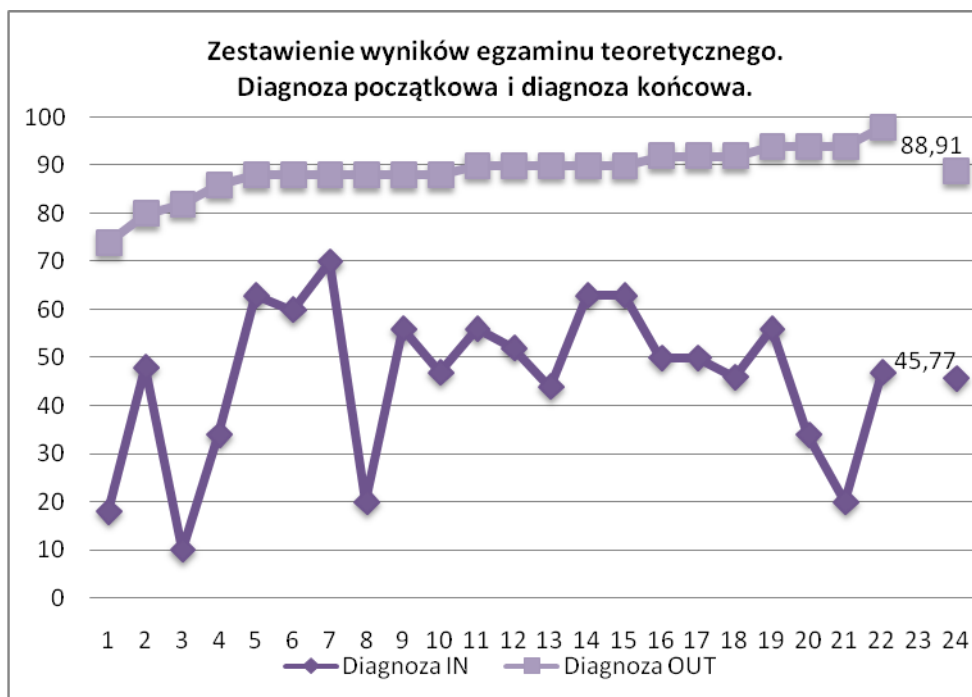
Poniższe dane i spostrzeżenia pochodzą z raportu ekspertki pt. *”Raport syntetyczny dotyczący porównania stanu wiedzy i umiejętności u 22 uczestników i uczestniczek Projektu „Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa” z zakresu obsługi konsumenta według stanu przed i po zakończeniu 2-tygodniowych zagranicznych praktyk w przedsiębiorstwach branży HoReCa”*.

Tak jak w przypadku powyższych analiz i te oparte są o analizę porównawczą (diagnoza in i out) wyników testu teoretycznego wiedzy, zadań praktycznych indywidualnego i grupowego oraz prezentacji dydaktycznej, tym razem 22 BO (18 kobiet i 4 mężczyźni).

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Procentowy przyrost wiedzy teoretycznej, wyliczony na podstawie średniej arytmetycznej (22 osoby) to 144%, średnia diagnozy początkowej w teście teoretycznym to 46%, a w przypadku diagnozy końcowej to 89%.

Wykres nr 14: Zestawienie wyników egzaminu teoretycznego, porównanie diagnozy początkowej i końcowej



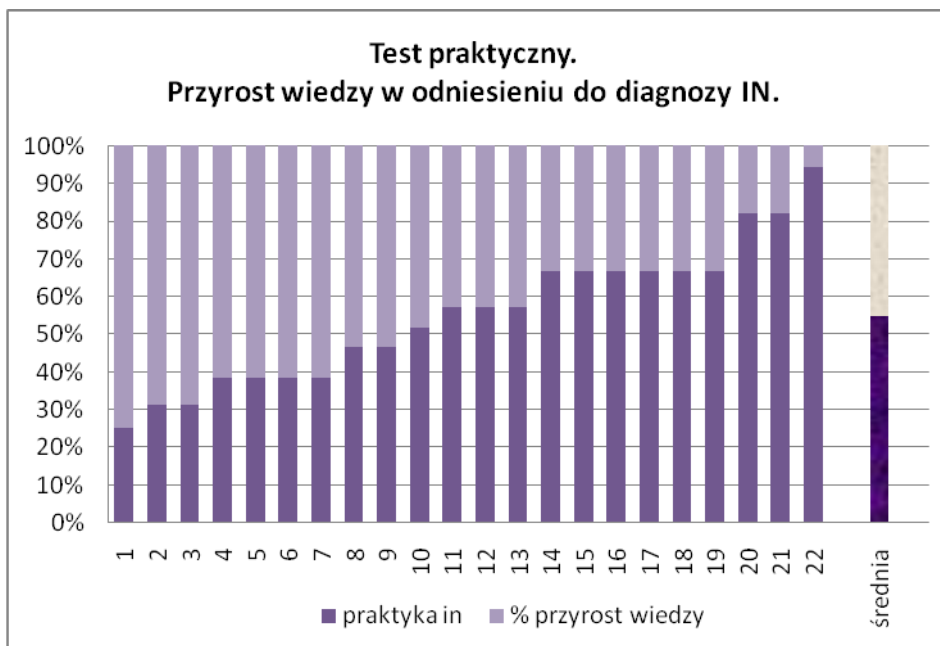
Źródło: Badania opracowane przez M. Rynduch, A. Michalski, R. Gut

W zadaniach praktycznych ekspertka zanotowała jeszcze bardziej wyraźny przyrost niż w przypadku wiedzy diagnozowanej testem teoretycznym. Uzyskane przez BO wyniki prezentują poniższe wykresy.



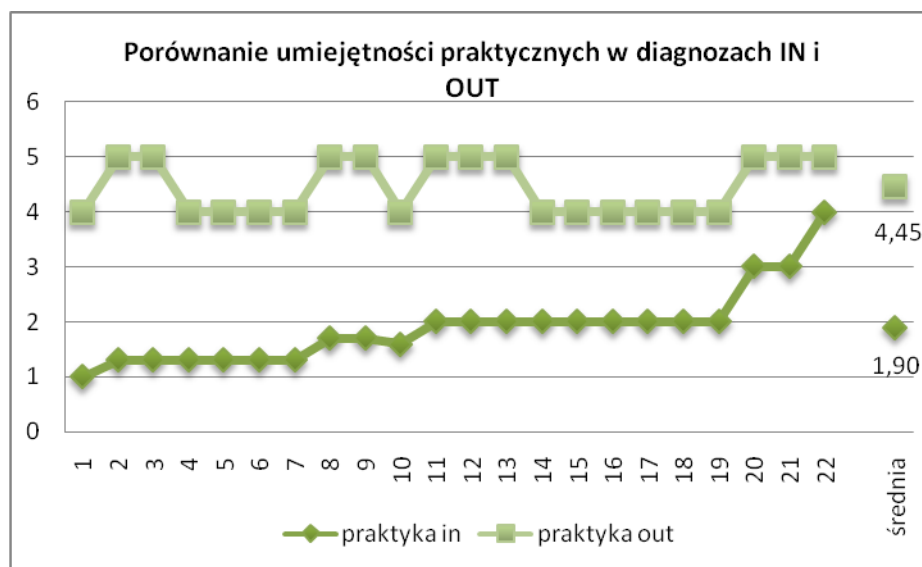
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 15. Procentowy przyrost wiedzy w odniesieniu do diagnozy początkowej



Źródło: Badania opracowane przez M. Rynduch, A. Michalski, R. Gut

Wykres nr 16: Porównanie wyników egzaminów praktycznych podczas diagnozy początkowej i końcowej



Źródło: Badania opracowane przez M. Rynduch, A. Michalski, R. Gut

Najniższa uzyskana ocena podczas diagnozy początkowej to 1, po przebyciu praktyk najniższą oceną jest 4 (średnia ocena podczas diagnozy końcowej to 4,45). Uzasadniając



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

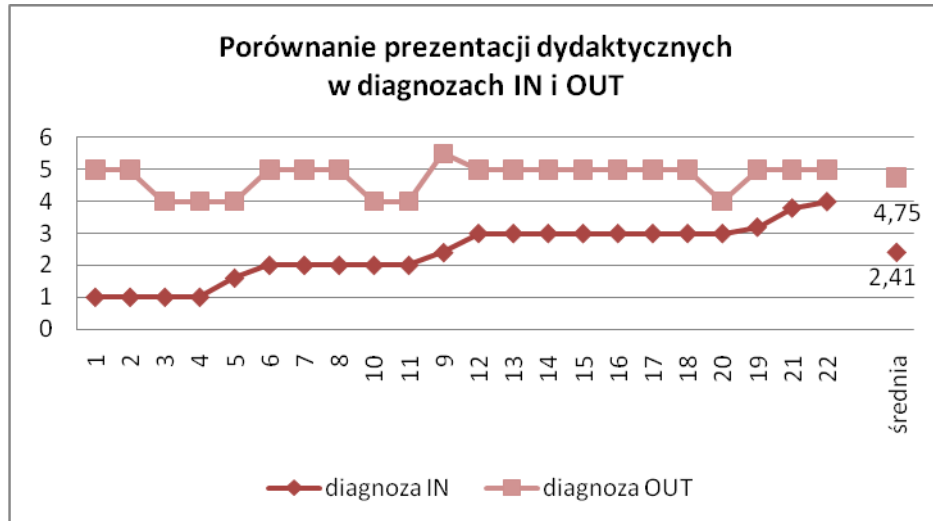
przyznane oceny ekspertka stwierdza „*Nabrali więcej pewności siebie, zadania wykonywali dokładniej, z dużą starannością*”. Jednocześnie zauważa pewne obszary, które wymagają dalszej pracy, wykraczającej jednak ponad możliwości czasowe odbytej praktyki, wymagające bowiem wieloletnich intensywnych ćwiczeń: „*Oczywiście zawsze będzie widoczny brak umiejętności typowo praktycznych, jak noszenie wielu naraz talerzy, czy sprawne otwieranie wina, szampana. Aby nabyć takie umiejętności potrzeba dużo więcej praktyki, co niektórym zajmuje kilka miesięcy, innym nawet kilka lat*”.

Oceniając indywidualne zadanie praktyczne ekspertka brała pod uwagę między innymi: przygotowanie *mise-en-place*, planowanie i optymalizacja pracy, współpracę w grupie kelnerskiej oraz komunikacja z grupą kucharzy w celu ustalenia sposobu wydania dań z kuchni, znajomość produktu i poprawność przebiegu serwisu, postawę i dokładność wykonywanych czynności oraz komunikację z konsumentem. Wyniki oceny zadań grupowych wykazały znaczny postęp w odniesieniu do diagnozy początkowej. Jak pisze ekspertka „*Uczestnicy/czki doskonale radzili sobie z planowaniem czynności, serwisem i koordynacją całości. W większości przypadków wykorzystywano serwis niemiecki, ale również zastosowany został serwis synchroniczny, który przebiegał w sposób poprawny*”.

Wykonywane prezentacje indywidualne przebiegały zdaniem ekspertki sprawnie i wszystkie zostały ocenione wyżej niż na etapie diagnozy IN, przyrosty były jednak mniejsze aniżeli w przypadku wyżej zanalizowanych metod diagnozy. Ocena zadań dokonywana była w oparciu o kryteria zbliżone do wymienionych powyżej, przy ocenie zadania grupowego. Poniższe wykresy zestawiają wyniki osiągnięte w praktycznym zadaniu indywidualnym na etapie diagnozy in i diagnozy out.

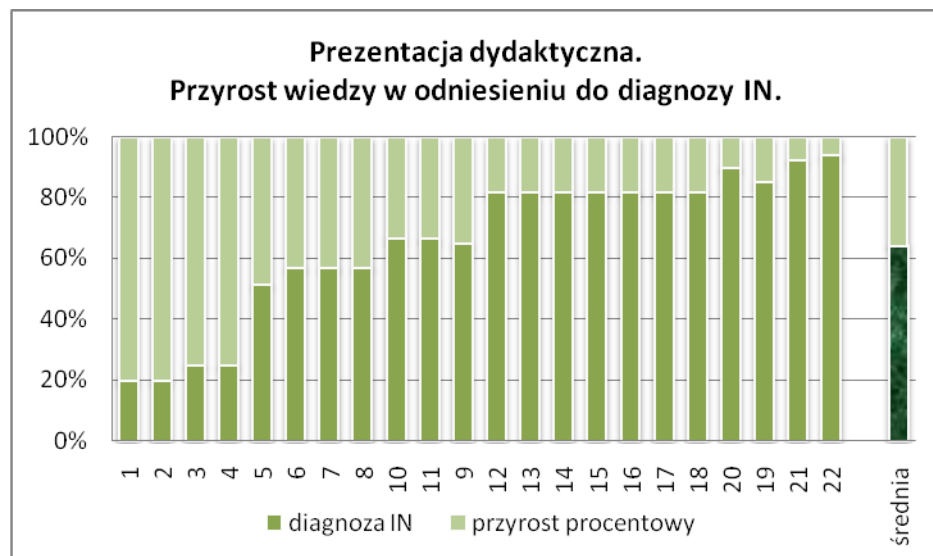
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 17: Porównanie wyników prezentacji dydaktycznej podczas diagnozy początkowej i końcowej



Źródło: Badania opracowane przez M. Rynduch, A. Michalski, R. Gut

Wykres nr 18: Procentowy przyrost wiedzy w odniesieniu do diagnozy początkowej



Źródło: Badania opracowane przez M. Rynduch, A. Michalski, R. Gut

Poniższa tabela zestawia wyniki osiągnięte na wszystkich etapach diagnoz początkowej (in) oraz końcowej (out).

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 1: Zestawienie wyników diagnozy początkowej i końcowej, dotyczące testu teoretycznego, technik nakrywania stołu oraz indywidualnej prezentacji dydaktycznej

Test wiedzy	Diagnoza	Minimum	Maximum	Średnia
Sprawdzian teoretyczny	diagnoza IN	10%	70%	46%
	diagnoza OUT	74%	98%	89%
	przyrost procentowy			144%
Nakrycie stołu	diagnoza IN	1	4	1,90
	diagnoza OUT	4	5	4,45
	przyrost procentowy			157%
Prezentacja dydaktyczna	diagnoza IN	1	4	2,41
	diagnoza OUT	4	5,5	4,75
	przyrost procentowy			134%

Źródło: Badania opracowane przez M. Rynduch, A. Michalski, R.Gut

Ekspertka w podsumowaniu swoich analiz stwierdza zatem: „Podsumowując przeprowadzoną diagnozę można stwierdzić, że cele projektu zostały osiągnięte. Dwudziestu dwóch nauczycieli i nauczycielek poprawiło swoje wyniki na wszystkich ocenianych obszarach: obsługa nowoczesnego sprzętu, technologii i organizacji stosowanej w rzeczywistych warunkach pracy w przedsiębiorstwach hotelarsko-gastronomicznych; wykorzystanie (wdrażanie) nowoczesnych rozwiązań technologicznych, procesowych i organizacyjnych podczas prowadzonych zajęć; nabycie dodatkowych umiejętności zawodowych związanych z aktualną obsługą konsumenta; poszerzenie wiedzy na temat organizacji pracy i specyfiki obsługi konsumenta różnych krajów europejskich;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zaktualizowanie posiadanej wiedzy fachowej m.in. w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania. Wszyscy 22 uczestnicy i uczestniczki projektu wykonali zadania na poziomie dobrym i bardzo dobrym, prezentując w ten sposób znaczące podniesienie swych kwalifikacji, zarówno poziomu teoretycznego jak i praktycznych umiejętności związanych z profesjonalną obsługą konsumenta. Obecna znajomość zagadnień z branży HoReCa wraz z wysokimi umiejętnościami dydaktycznymi wpłynę znacząco na jakość wiedzy przekazywanej uczniom w procesie ich edukacji”.

c) Analizy Mirosława Rynducha:

eksperta kulinarnego projektu, szefa kuchni hotelu Termy Medical Warmia Park w Pluskach

Zestawienia ocen oraz wnioski przywoływane przez ewaluatora poniżej pochodzą z raportu eksperta pt *”Raport syntetyczny z diagnozy końcowej wiedzy i umiejętności kucharzskich i kelnerskich I grupy uczestników i uczestniczek projektu „Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa”.*

Analizy opierają się o taką samą – jak opisana powyżej – metodologię, czyli porównanie wyników uzyskanych w diagnozie in i diagnozie out z: testu teoretycznego, zadań praktycznych grupowych oraz indywidualnych (test praktyczny kulinarny/kelnerski) oraz prezentacji indywidualnej.

Jak wskazuje poniższa tabela przyrost zanotowano u wszystkich 15 BO (kobiet) , we wszystkich ocenianych testach i zadaniach.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 2: Wyniki oceny wiedzy i umiejętności 15 uczestników i uczestniczek Projektu, po odbyciu 2-tygodniowych zagranicznych praktyk w projekcie

Płeć	Test teoretyczny	techniki krojenia			Test technik kelnerskich	prezentacje indywidualne kucharskie					prezentacje kelner	
		kucharze				Mise-en-place/receptura	Technika wykonania	Instrukcje	Smakowanie	Sposób podania		
K	45	5	4,5	5		5	4,5	4,5	4,5	4	4	
K	49	4,5	5	5		5	4	4,5	4,5	5	5	
K	47	4,5	5	5		5	5	4,5	5	5	5	
K	45	5	4,5	5		5	4,5	4,5	4,5	4	5	
K	49	4,5	5	4,5		5	4	4,5	4,5	4	5	
K	46	4,5	5	5		5	5	4,5	4,5	5	5	
K	46	5	5	5		5	5	5	5	4	5	
K	45	5	4,5	4,5		4,5	4,5	5	5	5	5	
K	46	4,5	5,5	5		5	5	5	5	5	5	
K	44	5	5	5		5	5	4,5	4	4	5	
K	48	4,5	5	5		5	5	5	5	4,5	5	
K	49	4,5	4,5	5		5	5	5	5	5	5	
K	49				4,5							5
K	48				4,5							5
K	45				4,5							5

Źródło: raport syntetyczny M. Rynduch

Ekspert stwierdził zatem, iż przyrost nastąpił w obszarach:

- wiedzy teoretycznej z zakresu sztuki kulinarnej kuchni europejskiej oraz sztuki kelnerskiej i podstaw barmaństwa (średnia ilość punktów z testu w diagnozy początkowej wyniosła 20/50 pkt, natomiast podczas diagnozy końcowej 46/50 pkt.);
- wiedzy i umiejętności praktycznych z zakresu międzynarodowych technik krojenia warzyw: średnia ocena na diagnozie początkowej - niedostateczny, po diagnozie końcowej - dobry plus;
- wiedzy i umiejętności praktycznych z zakresu sztuki kulinarnej, widoczny podczas prezentacji indywidualnej: średnia podczas diagnozy początkowej to dopuszczający, podczas diagnozy końcowej dobry plus;

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- wiedzy i umiejętności praktycznych z zakresu sztuki kulinarnej, widoczny (podczas końcowej diagnozy) przy wykonywaniu zadań grupowych. (*„Uczestnicy i uczestniczki o wiele lepiej radzili/ły sobie z obróbką wstępną i ciepłą mięsa, poprawnie przeprowadzali/ły obróbkę warzyw, poprawnie przygotowywali/ły sosy i dodatki. Wyraźna stała się dbałość o szczegóły, takie jak podanie potrawy na gorącym talerzu czy aranżacja potraw”*).

Ekspert zauważa również, iż u nauczycieli/ek zawodu kelner wyraźnie przyrosła wiedza i umiejętności praktyczne z zakresu obsługi gościa, na wysokim poziomie. Podsumowując swoje analizy i wystawione oceny ekspert stwierdza: *„U wszystkich uczestników i uczestniczek Projektu, którzy/re wrócili z zagranicznych praktyk zdiagnozowałem znaczny przyrost wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych z zakresu europejskiej sztuki kulinarnej oraz sztuki kelnerskiej i podstaw barmaństwa na poziomie europejskim. Moim zdaniem umiejętności, które uczestniczki i uczestnicy praktyk zdobyli/ły w ich trakcie są dla nich bardzo cenne i postęp jest bardzo duży (wysoki przyrost wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych)”*.

d) Samoocena BO

Oceny ekspertów korelowały w znacznym stopniu z samooceną uczestników i uczestniczek. Co prawda w każdej z ocenianych kategorii nastąpił istotny przyrost, jednak średnie (samo)oceny końcowe były na poziomie dostateczny z plusem lub co najwyżej dobry z minusem. Fakt ten należy postrzegać jednak – po uprzedniej analizie raportów eksperckich, danych ewaluacyjnych (głównie przemyślenia i opinie prezentowane przez BO w wywiadach grupowych) i opinii z dzienniczków praktyk – w perspektywie samoocen dokonywanych przed odbyciem praktyk. Otóż u nauczycieli i nauczycielek posiadających dystans do poziomów i proporcji własnej wiedzy i niewiedzy oceny te były zazwyczaj niskie, dlatego też – pomimo iż wzrosły znacząco w efekcie diagnoz – samokrytycyzm i obiektywne spojrzenie tychże BO kazało im nie wykraczać w samoocenie poza 3 z plusem, czy 4 z minusem. Natomiast BO, którzy przeświadczeni byli o wysokim poziomie swych umiejętności i wiedzy przed praktykami wystawiali sobie oceny stosunkowo wysokie. W toku i w efekcie praktyk i udziału w projekcie nabyli jednak w większości pokorę i większy samokrytycyzm, ich finalne samooceny zatem – choć niewiele wyższe od tych sprzed projektu – były odzwierciedleniem



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rzeczywistości. Ponadto to, iż pomimo wzrostu poszczególne obszary wiedzy i umiejętności i tak oceniane są zazwyczaj przez BO na +3/-4, wskazuje na konieczność dalszego doskonalenia, samodzielnie lub pod okiem specjalistów.

Najwyższy przyrost samooceny nastąpił w kategoriach:

- znajomość europejskiego rynku i warunków pracy w branży HoReCa,
- znajomość organizacji pracy w europejskich przedsiębiorstwach z branży HoReCa,
- stosowanie europejskiego słownictwa profesjonalnego oraz zasad i standardów dotyczących obsługi klienta.

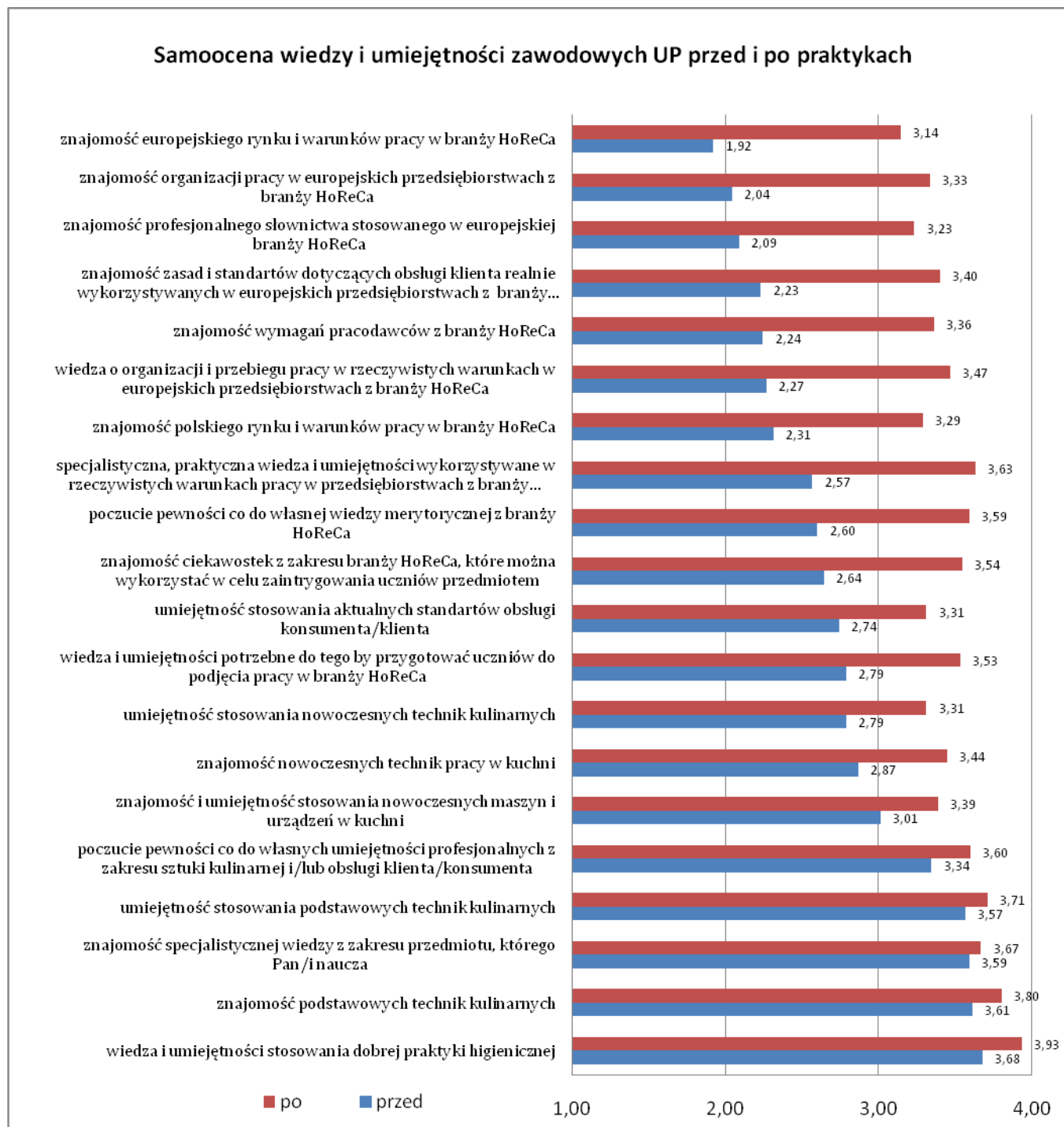
Obszary te bezpośrednio nawiązują do jednego z założonych celów szczegółowych projektu a wzrost samooceny w tych zakresach wskazuje na zrealizowanie tegoż celu z powodzeniem.

Umocniony został znacznie również obszar związany ze specjalistyczną, praktyczną wiedzą i umiejętnościami wykorzystywanymi w rzeczywistych warunkach pracy.

Szczegółowe obszary samooceny ilustruje poniższy wykres:

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 19: Samoocena wiedzy i umiejętności zawodowych uczestników i uczestniczek projektu przed i po praktykach



Źródło: Badania własne n=90



e) Konkluzja

Jak w czasie wywiadu CATI podkreślał Stafano Masanti opiekun z restauracji „Il Cantinone” w Madesimo we Włoszech dużym problemem niektórych nauczycieli i nauczycielek z Polski były bardzo niskie umiejętności „techniczne” związane z czynnościami manualnymi nieodłącznymi w kuchni, jak techniki krojenia. S. Masanti zauważył również, że problemem było znaczne zróżnicowanie poziomów umiejętności poszczególnych praktykantek i praktykantów, co generowało trudności w optymalnym podziale zadań i w pracach zespołowych. Efektywność nauki – w jego opinii – gwarantowały natomiast otwartość i wielka chęć praktykantów i praktykantek do nauki. Zarówno niedomagania w technikach kulinarnych jak i postawę otwartości i ciekawości poznawczej nauczycieli i nauczycielek potwierdzili także inni opiekunowie i eksperci w ramach projektu. Rafaela Mazzina zauważyła również, iż początkowo nauczycielki i nauczyciele byli onieśmieleni nową sytuacją i nawet kiedy coś wiedzieli i potrafili to mieli opory przed mówieniem i prezentowaniem swych umiejętności. Bariera ta ustępowała jednak – w ocenie opiekunki – pod wpływem serdecznej atmosfery i ćwiczenia poszczególnych umiejętności. Ogromną zaletą – w jej perspektywie – była także solidarność BO oraz pomaganie sobie nawzajem.

Według ekspertów sztuki kulinarniej i obsługi konsumenta (na podstawie wyników diagnoz początkowych i końcowych) wszyscy z 90 BO nabyli zatem w procesie doskonalenia dodatkowe umiejętności zawodowe, związane z aktualną sztuką kulinarną i zasadami obsługi klienta. Szczególnie wyniki oceny zadań grupowych wskazują, że uczestniczki i uczestnicy projektu zaktualizowali swoją wiedzę w obszarze technik i technologii gastronomicznych. Należy jednak pamiętać, że zdaniem tychże ekspertów umiejętności te wymagają dalszego doskonalenia, ponieważ w wielu obszarach są one jeszcze niewystarczające. Na ten fakt zwróciła szczególną uwagę opiekunka z „Ristorante Il Cantinone”, która oceniając program praktyk stwierdziła, że jest ona na ocenę bardzo dobry. Jednocześnie jednak zaakcentowała, iż przez 11 dni trwania praktyk można jedynie dotknąć tych wszystkich obszarów, wstępnie się z nimi zapoznać i w tym przymacie praktyka daje niezbędne wprowadzenie w dalszą, konieczną samodzielną pracę nauczycielek i nauczycieli.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jednocześnie eksperci wskazali na źródła, które w ich opiniach, popartych bogatym doświadczeniem w prowadzeniu praktyk dla uczniów i uczennic szkół zawodowych o profilach gastronomicznych, wpływają na fakt niezadawalających poziomów umiejętności praktycznych nauczycieli i nauczycielek, a w konsekwencji uczniów i uczennic (późniejszej kadry branży gastronomicznej). Według ekspertów źródła te to przede wszystkim rozdzwięk pomiędzy centralnymi regulacjami na poziomie MEN-u – podstawy programowe, programy nauczania (i wierne im archaiczne podręczniki) – a rzeczywistymi wymogami, potrzebami branżowych rynków pracy. Tym większego zatem znaczenia – nie tylko w perspektywie szacowania sukcesu projektu – nabiera autonomiczny do regulacji centralnych mechanizm doskonalenia umiejętności i podnoszenia wiedzy przez nauczycielki i nauczycieli, w perspektywie przygotowywania uczniów i uczennic do pracy zawodowej.

Podsumowując aspekt merytoryczny projektu w ocenach eksperckich i samoocenach BO należy stwierdzić, iż założone cele projektu, czyli:

-pogłębienie wiedzy i umiejętności 90 BO dotyczących aktualnie stosowanej technologii, sprzętu i organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstw branży HoReCa w Europie, a także zdobycie przez BO dodatkowych praktycznych umiejętności zawodowych;

-podniesienie poziomu kwalifikacji dydaktycznych 90 BO w zakresie praktycznego nauczania zawodu, rozwijanie postawy innowacyjności 90 BO w zakresie metodyki pracy NPZ i IPNZ;

-zwiększenie wiedzy i umiejętności 90 BO w zakresie technologii i organizacji pracy w przedsiębiorstwach branży HoReCa w Europie;

zostały w pełni i z wielkim sukcesem zrealizowane.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IV.2. Warstwa dydaktyczna

Ekspertka dydaktyczna projektu, Aleksandra Dołgań, podczas diagnozy in a następnie diagnozy out zbierała dane ilościowo – jakościowe na bazie: ankiety dydaktycznej, testu wiedzy z zakresu dydaktyki, karty ocen prezentacji dydaktycznych, zogniskowanych wywiadów grupowych, technik projekcyjnych – testy rysunkowe oraz testu niedokończonych zdań a także obserwacji).

Poniżej przywoływane dane pochodzą z zestawień i analiz przeprowadzonych przez ekspertkę, zawartych głównie w jej raporcie syntetycznym p.t. *”Lecje z powerem? – diagnoza końcowych kompetencji dydaktycznych nauczycielek / nauczycieli zawodu”* oraz z analizy danych zebranych w trakcie prowadzonej ewaluacji

a) Samoocena nauczycielek i nauczycieli

Najniższy przyrost kompetencji w efekcie udziału w projekcie BO wskazali w zakresach zmiana sposobu oceniania uczniów. Prawie 60% nauczycielek/nauczycieli twierdzi, iż nie zmienił się ich sposób oceniania uczniów.

„Jestem tak samo konsekwentny i wymagający, i wiem, że właśnie o to chodzi”.

Prawie co piąty uczestnik/uczestniczka projektu przyznaje jednak, iż osobiste doświadczenie pracy w gastronomii wpłynęło na zmianę wymagań stawianych obecnie uczniom.

„... tak bo moje wymagania są teraz bardziej zbliżone do rzeczywistych warunków funkcjonowania w tej pracy, wcześniej inaczej na to patrzyłam, bardziej teoretyzowałam”.

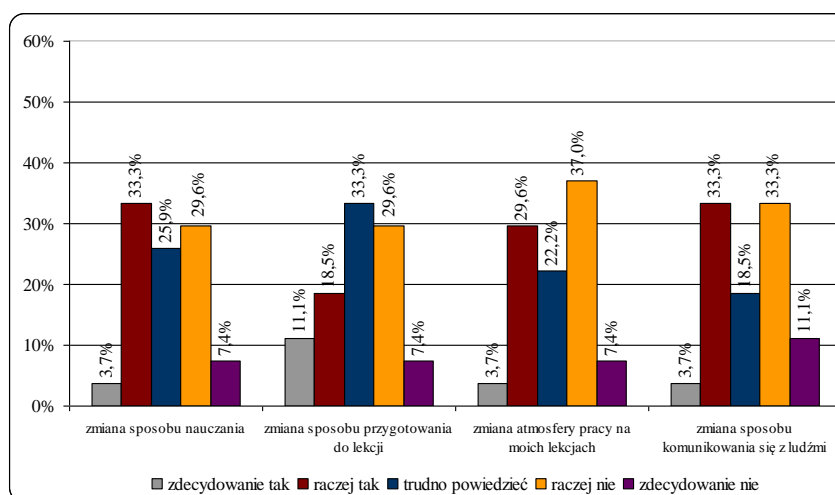
„...chyba tak – zwracam bardziej uwagę na konkrety i unikam tzw. „lania wody” przez uczniów...”.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zmiana sposobu oceniania istotnie nastąpiła, jednak raczej w perspektywie wymagań (standardów kształcenia i oceny) aniżeli sposobu konstruowania czy uzgadniania oceny, jej większej czy też mniejszej pobłażliwości/surowości, adekwatności.

Natomiast – jak wskazuje poniższy wykres – w samoocenie badanych zmianie uległy: sposób nauczania, sposób przygotowywania się do prowadzenia lekcji, a w efekcie sposób komunikacji podczas lekcji - więcej informacji zwrotnej, więcej przestrzeni na zadawanie dodatkowych pytań, na twórcze wykonywanie zadań i rozwiązywanie stawianych uczniom i uczennicom problemów.

Wykres nr 20: Opinie badanych na temat wpływu praktyk zawodowych na ich pracę w szkole



Źródło: raport syntetyczny ekspertki dydaktycznej

„Moje lekcje są jeszcze bardziej praktyczne niż poprzednio, bo ja się teraz w tych praktycznych zadaniach mniej stresuję, wiem że jestem lepsza, czuję się pewniej.”

„Wiem, że muszę zrealizować program, przygotować ich do egzaminu, ale przy okazji szukam czegoś, żeby nie było tak jak zawsze.”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Fajnie jest zaskoczyć uczniów czymś nowym i żeby też zobaczyli, że ja też się uczę.... a uczniowie się mną nawet chwalą przed innymi – że byłem w Grecji, że potrafię zrobić to i tamto.”

Zatem w efekcie udziału w projekcie i praktykach zagranicznych nauczycielki i nauczyciele w wielu przypadkach przestali traktować rozdźwięk między wymogami egzaminu zawodowego i kształcenia na jego potrzeby z aktualnymi wymogami i potrzebami rynku gastronomicznego jako wymówkę do nauczania teoretycznego, czy też kształcenia „zawsze tak samo”, czyli zazwyczaj po prostu „nudno”, przewidywalnie, schematycznie. Rozpoczęli /ły odważne poszukiwania nowych strategii i dostrzegli/ły możliwość pogodzenia teoretycznego i archaicznego egzaminu z nowoczesną gastronomią.

Na skutek tych zmian badani/e zauważają również ich szybki efekt w postaci zmiany atmosfery na lekcji.

„Uczniowie się dziwią czemu ja się tak uśmiecham, przecież wakacje już dawno się skończyły a do następnych daleko...”

„Czuję się spokojniejsza na lekcjach praktycznych, mniej zdenerwowana, że uczniowie zadadzą pytanie, na które nie będę znać odpowiedzi albo że sobie z czymś w kuchni nie poradzę.”

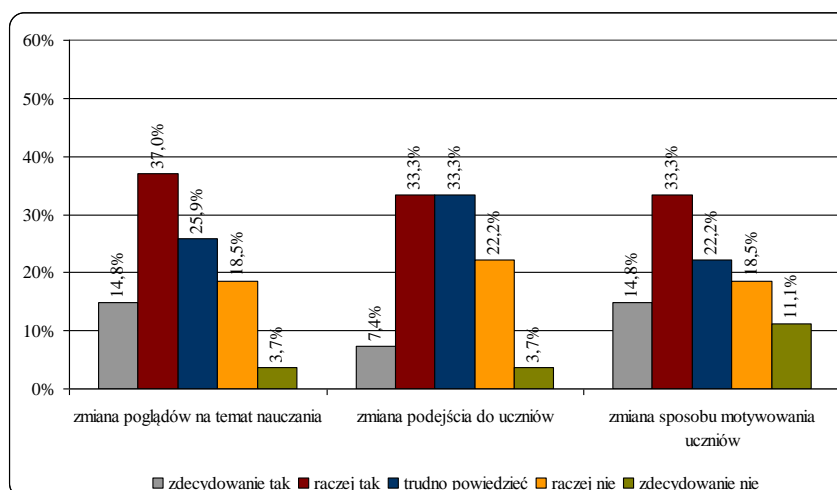
„Jestem pewniejszy siebie, swoich umiejętności... podobno częściej żartuję i mniej krzyczę...”

Większa otwartość, spontaniczność, „luz” nauczycielek i nauczycieli stał się dodatkowym efektem udziału w projekcie. Zmiana ta wypływa ze wzrostu wiary w siebie, w oparciu o świadomość większych umiejętności i wiedzy, rozbudzenia ponownie swej pasji kulinarnej i satysfakcji z wykonywanej odpowiedzialnie pracy. Swobodniejsza i bardziej partnerska atmosfera wynika również z większego spokoju BO, gdyż – jak sami mówią – teraz nie boją się już zadawanych pytań i udzielania na nie odpowiedzi, nie boją się dyskusji, nie boją się nawet przyznania do niewiedzy w jakimś zakresie.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ponadto – co obrazuje poniższy wykres – w opiniach ponad połowy badanych praktyki miały znaczący wpływ na zmianę ich poglądów dotyczących nauczania.

Wykres nr 21: Opinie badanych na temat wpływu praktyk zawodowych na ich pracę w szkole



Źródło: raport syntetyczny ekspertki dydaktycznej

Jak pisze ekspertka „Doświadczenie związane z „wejściem w rolę ucznia” ze wszystkimi jego konsekwencjami w większości badanych wywołało refleksję dotyczącą pozycji nauczyciela i ucznia w procesie kształcenia – stylu nauczania”. Złożyło się na to wiele różnych doświadczeń nabytych w trakcie diagnoz i praktyk, również i te przedstawiane przez BO jako dla nich najtrudniejsze, a zatem krytyka jakiejś doświadczenia czy ciężar stawianych im zadań, który czasem wydawał im się nie do udźwignięcia.

„Zobaczyłem jak to jest znowu być uczniem, że można poczuć się naprawdę w tej sytuacji źle...”

„Tak sobie wtedy pomyślałem – czy ja też jestem taka nerwowa jak mam coś wytłumaczyć? – przecież to była jego rola...”

„... to była duża różnica kiedy zmieniliśmy szefa kuchni. Tamten traktował nas „z góry”, cały czas robiliśmy to samo i nie wiadomo po co, nie mogliśmy dyskutować... Potem zmiana o



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

180 stopni – ten człowiek pytał czego chcemy się nauczyć, rozmawiał, żartował i wtedy chciało się pracować.”

To przejście „na drugą stronę”, czyli wejście ponownie w rolę ucznia skłoniło ich zatem do autoanalizy własnych postaw i strategii dydaktycznych i wychowawczych, skutkując często ich dekonstrukcją i późniejszą rekonstrukcją, już w oparciu o zmiany w relacjach (partnerstwo, otwartość) i sposobie motywowania. Zmiana dokonała się również w aspekcie dostrzegania i rozumienia konieczności informowania uczniów i uczennic o celach wykonywanych czynności i stawianych przed nimi zadań. Ten aspekt chyba najsilniej dowodzi nieśmiertelności maksymy konfucjańskiej (która przeżyła renesans we współczesnym „*learning by doing*”). Bowiem uwagi dotyczące braków podawania celów lekcji/zajęć zgłaszane przez ekspertkę na poziomie oceny prezentacji dydaktycznych przyjmowane były ze zdziwieniem, a nawet poddawane pod wątpliwość. Dopiero doświadczenie sytuacji pracy przy braku wiedzy na temat jej celu zmienił nastawienia, a w efekcie działania w codziennej pracy dydaktycznej.

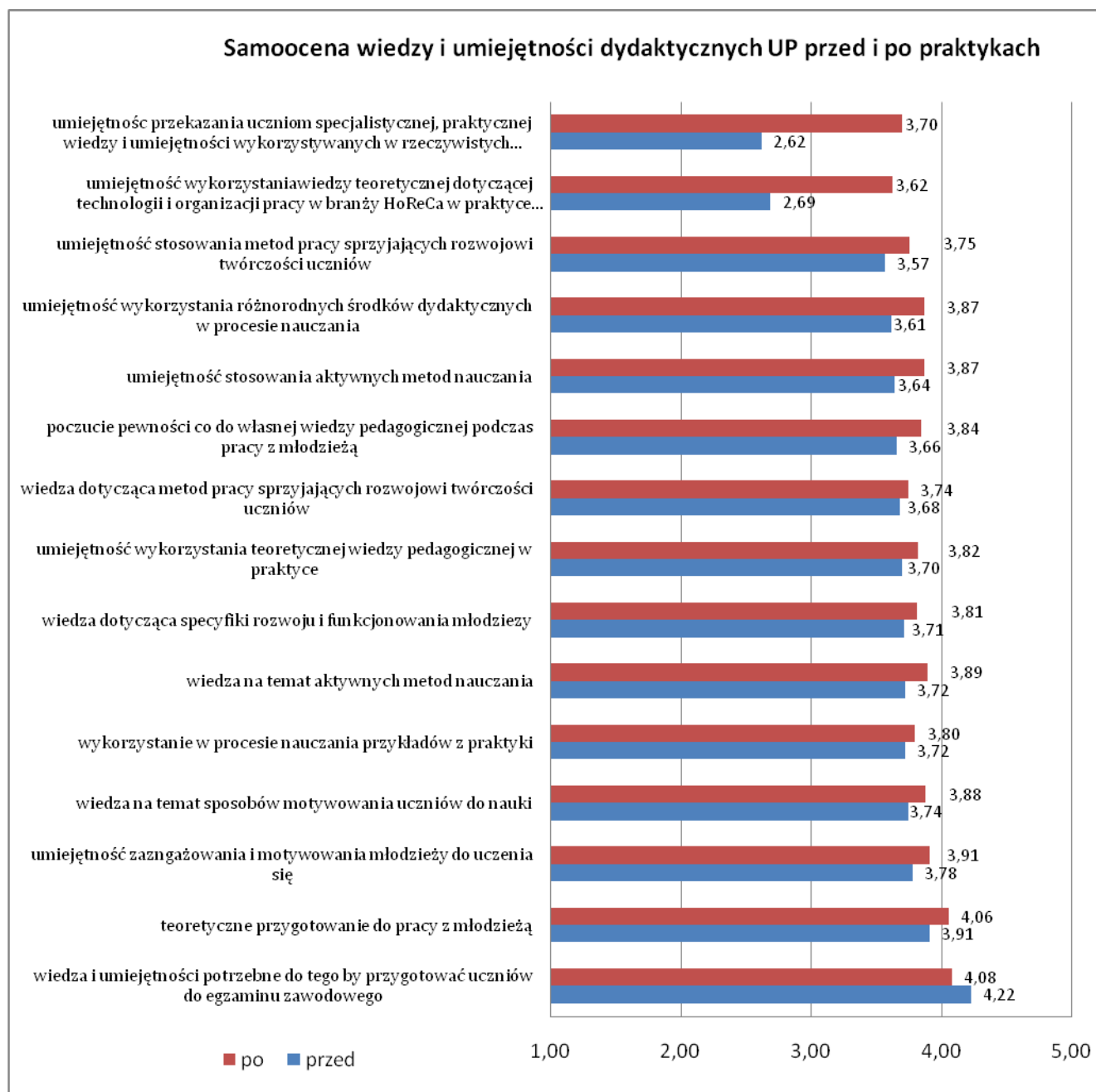
„Denerwowało mnie na przykład to, że cały dzień kroilem szynkę lub smarowałem masłem bułki a nie wiedziałem po co ja to robię, co dalej się z tym dzieje. Gdybym wiedziała to bym się bardziej zaangażowała i pewnie chętniej pracowała”.

Ekspertka stwierdza w swoim raporcie, że „*Udział w diagnozach projektowych oraz praktykach zawodowych wymagał od nauczycielek/nauczycieli wejścia w rolę ucznia ze wszystkimi tego konsekwencjami – bycia krytykowanym, ocenianym, motywowanym itp. Przeżycia z tym związane nie pozostały bez znaczenia dla uczestniczek/uczestników projektu i wpłynęły na ich samoocenę, szczególnie w obszarze umiejętności spojrzenia na szkołę i nauczanie z perspektywy ucznia oraz wiedzy z zakresu ukrytego programu szkoły. Liczba osób deklarujących wiedzę na temat wtórnego uczenia się wyraźnie wzrosła z 1,9% do 23,8%, natomiast ilość badanych, którzy przekonani są o swej umiejętności widzenia szkoły oczami uczących się w niej, zmalała z 29,6% do 19%. Najwyraźniej emocje, przeżycia, które doświadczyły/li nauczycielki/nauczyciele zmieniły ich wyobrażenie o „byciu uczniem”*”.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dane i analizy ekspertki dydaktycznej potwierdzają dane zebrane w ramach ewaluacji projektu, które prezentuje poniższy wykres.

Wykres nr 22: Samoocena wiedzy i umiejętności dydaktycznych uczestników i uczestniczek projektu przed i po praktykach



Źródło: Badania własne, n=90

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dane dowodzą, iż nauczyciele i nauczycielki zanotowali istotny przyrost wiedzy i umiejętności w dwóch obszarach:

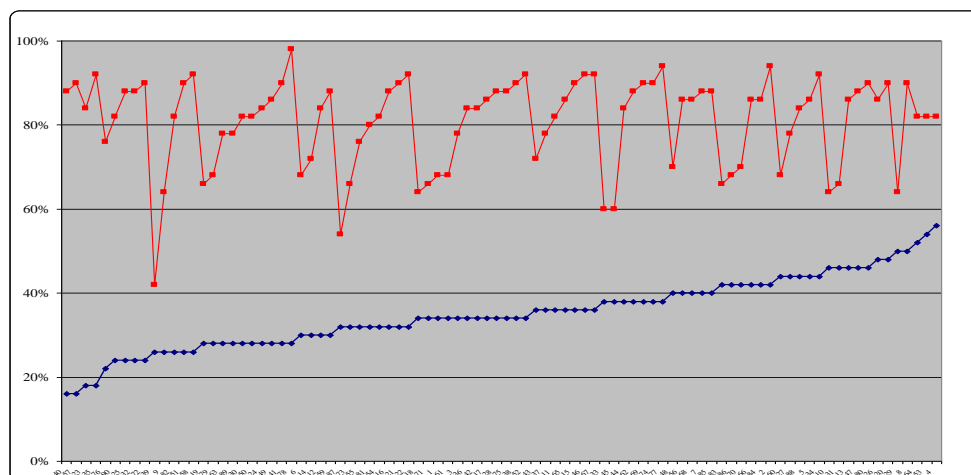
- umiejętności przekazania uczniom specjalistycznej, praktycznej wiedzy i umiejętności wykorzystywanych w rzeczywistych warunkach pracy branży HoReCa
- umiejętności wykorzystania wiedzy teoretycznej dotyczącej technologii i organizacji pracy w praktyce.

b) Ocena ekspercka

Najbardziej „namacalne” efekty udziału w projekcie w aspekcie dydaktycznym widoczne są w zakresie poznawczym, czyli wiedzy. Poniższy wykres przedstawia zestawienie wyników testu wiedzy przeprowadzonego podczas diagnozy IN a następnie OUT, tabela prezentuje takie zestawienie w konkretnych obszarach.

Wykres nr 23: Wyniki testu wiedzy dydaktycznej nauczycielek/nauczycieli

◆ - diagnoza „in”; ■ - diagnoza „out”;



Źródło: raport syntetyczny ekspertki dydaktycznej

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 3: Wyniki testu wiedzy nauczycielek/nauczycieli

ZAKRES	POZIOM WIEDZY							
	DIAGNOZA „IN”				DIAGNOZA „OUT”			
	ndst	dst	db	bdb	ndst	dst	db	bdb
Cele i treści kształcenia	21	51	18	-	-	-	45	45
Proces nauczania i uczenia się	12	42	37	-	-	5	49	36
Programy	20	35	34	1	-	7	31	52
Zasady i metody kształcenia	6	71	13	-	1	2	36	51
Nauczanie problemowe	43	22	22	3	2	3	37	48
Ocenianie niepowodzenia, środki dydaktyczne, motywacja	15	40	33	2	2	3	26	59

Źródło: raport syntetyczny ekspertki dydaktycznej

Poziom wiedzy dydaktycznej wzrósł, uzyskując średnią wartość na poziomie 81% z niewielką przewagą mężczyzn (85%) nad kobietami (80%). Jedynie dwie osoby odpowiedziały poprawnie na mniej niż 60% pytań. Średni poziom przyrostu wiedzy nauczycielek/nauczycieli z zakresu dydaktyki to 46 punktów procentowych.

Znaczący wzrost kompetencji dydaktycznych najlepiej (i „najpewniej”) ukazał się w eksperckiej ocenie porównawczej prezentacji dydaktycznych wykonywanych przez BO na początku udziału w projekcie oraz po zrealizowaniu praktyk zagranicznych.

Tabela nr 4: Wyniki prezentacji dydaktycznej nauczycielek/nauczycieli

ZAKRES	POZIOM UMIEJĘTNOŚCI							
	DIAGNOZA „IN”				DIAGNOZA „OUT”			
	brak	dst	db	bdb	brak	dst	db	bdb
struktura prezentacji	3	57	29	1	-	4	61	25
język werbalny	3	24	45	18	-	-	34	56
mowa ciała	2	30	47	11	-	-	25	65
motywowanie	66	19	5	-	16	27	28	19
aktywizowanie	45	30	13	2	7	14	41	28
budzenie twórczej postawy	75	11	4	-	22	17	38	13

Źródło: raport syntetyczny ekspertki dydaktycznej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

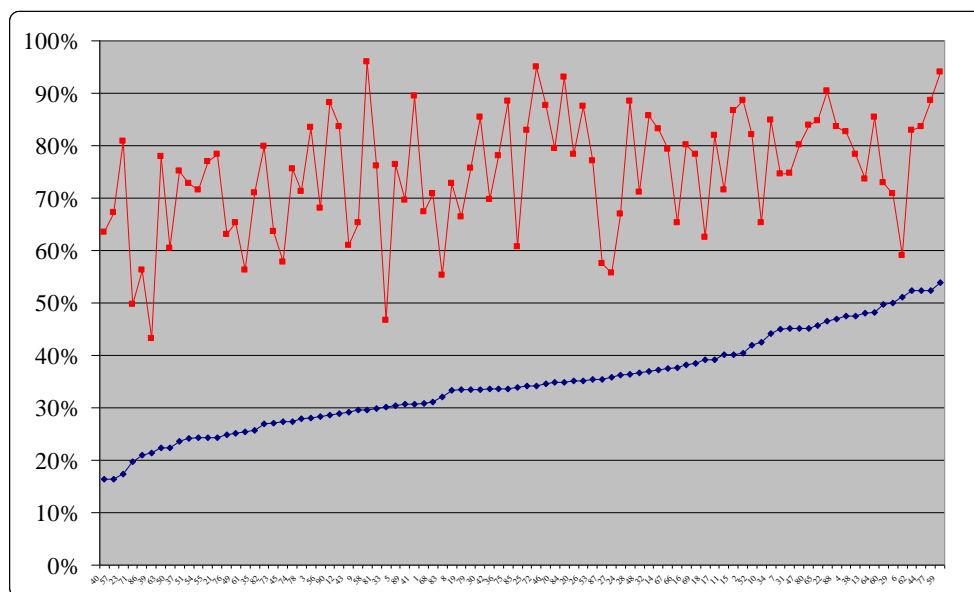
Jak zauważa ekspertka dydaktyczna „Analizując końcowe prezentacje dydaktycznych nauczycielek/nauczycieli, odnotować należy, iż badani/e częściej i ciekawiej ukierunkowywały/li zainteresowania swoich słuchaczy, np. nawiązując do kraju pochodzenia potrawy lub jej nazwy, bardzo często w sposób niezmiernie dokładny przedstawiały/li plan swego wystąpienia a także nawiązywały/li do wiedzy słuchaczy”.

Ekspertka stwierdza także „Prezentowany przez uczestniczki/uczestników projektu poziom wiedzy z zakresu dydaktyki podczas diagnoz początkowych oscylował w granicach oceny dostatecznej. Analiza wyników testów wiedzy dydaktycznej, przeprowadzonych podczas diagnoz końcowych pozwala ocenić poziom wiedzy n/n projektu pomiędzy oceną dobrą a oceną bardzo dobrą a także wskazuje na uzupełnienie najbardziej deficytowych obszarów wiedzy nauczycielek/nauczycieli”.

Poniższy wykres przedstawia zsumowane oceny testów wiedzy oraz prezentacji dydaktycznych.

Wykres 24: Kompetencje dydaktyczne nauczycielek/nauczycieli

◆ - diagnoza „in”; ■ - diagnoza „out”;



Źródło: raport syntetyczny ekspertki dydaktycznej

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poziom początkowych kompetencji dydaktycznych badanych oscylował między 16,35% a 53,9%, uzyskując średnią na poziomie 35% zarówno dla kobiet jak i mężczyzn. Procentowy poziom końcowych kompetencji dydaktycznych uczestniczek/uczestników projektu zamyka się w przedziale między 43,22% a 96%, uzyskując średnią w wysokości 75% z niewielką przewagą mężczyzn (75%) nad kobietami (74%). Średni przyrost kompetencji dydaktycznych nauczycielek/nauczycieli wynosi 40%. Najważniejszym w perspektywie założonych celów projektu wydaje się, iż największy przyrost zanotowała ekspertka w zakresie nauczania problemowego oraz metod kształcenia, czyli aspektów które najsilniej wiążą się z innowacyjnością nauczania, przewagą praktyki nad teorią, twórczym dochodzeniem do wiedzy poprzez wspólne eksperymenty, poszukiwania, próby. Te właśnie elementy wydają się być najsilniej wpisane w wizerunek współczesnej gastronomii, która – oprócz tego że nieustannie rozwija się technologicznie i sprzętowo – promuje odważne i zaskakujące zestawienia (kolorów, smaków, form) i – obok tradycji – indywidualny styl kulinarny.

Podsumowując obszar dydaktyczny należy zatem jednoznacznie stwierdzić, iż u wszystkich nauczycielek i nauczycieli nastąpił przyrost kompetencji dydaktyczno-metodycznych oraz (jak wskazują poniższe cytaty) nastąpiło również niemal natychmiastowe przełożenie tychże na postawy i codzienną pracę z uczniami i uczennicami.

„Dzięki takim praktykom mogłam ćwiczyć praktyczne umiejętności obsługi konsumenta, których nigdzie wcześniej nie mogłam przećwiczyć. Instruktaż a następnie korygowanie moich błędów pozwoliło zapisać w mojej pamięci zasady prawidłowej obsługi gości. Sposób prowadzenia zajęć jest dla mnie również wspaniałą podpowiedzią na temat ćwiczeń i form prowadzenia zajęć praktycznych z moimi uczniami”.

„Jestem zadowolona, tak od strony metodycznej jak i organizacyjnej.”

„Ja np. na swoich zajęciach wykorzystuję ćwiczenia praktyczne, które nabyłam właśnie we Włoszech. Uważam, że są bardzo ciekawe, sprawdzają się, młodzież z dużym zainteresowaniem ćwiczy te zadania i powiem, że dużo dał mi ten pobyt we Włoszech.”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wzrost kompetencji ekspertka zanotowała – jak wskazano powyżej – w różnych zakresach na różnym poziomie. Bezdyskusyjnie jednak wzrost ten wystąpił w 2 kluczowych obszarach, założonych celami projektu, czyli praktyczności ich nauczania oraz postawy innowacyjności w wykorzystywanych zestawach metod. W ich codziennej pracy pojawiło się więcej praktyki, której już się nie boją tak jak przed udziałem w projekcie, kiedy to praktyczne elementy – w których BO czuli się niewystarczająco kompetentni/e- budziły w nich obawy przed „zdemaskowaniem” ich braków. Także metody, które wykorzystują, są nowatorskie, interesujące dla uczniów i uczennic, inspirowane zaś tak wskazówkami otrzymanymi od ekspertki dydaktycznej w karcie ocen prezentacji dydaktycznych jak również (w stopniu jeszcze wyższym) metodami, sposobami, porównaniami „zapożyczonymi” od opiekunów praktyk. Dlatego też bez wątplenia osiągnięty został cel szczegółowy projektu w tym zakresie.

Jednocześnie, jak podkreśliła ekspertka *„Zdobyta wiedza i doświadczenie pozwoliły zrozumieć i dostrzec pewne zjawiska, jednocześnie ukazując jak wiele jeszcze trzeba się nauczyć aby wprowadzić teorię do codziennej praktyki szkolnej.”* Nie należy więc ustawać na drodze podnoszenia na wyższy poziom – obok kompetencji merytorycznych – również warsztatu dydaktycznego oraz metodycznego, który pozostaje w silnym związku z nowymi trendami technologii gastronomicznej.

IV.3. Społeczne funkcjonowanie kobiet i mężczyzn – wiedza i świadomość

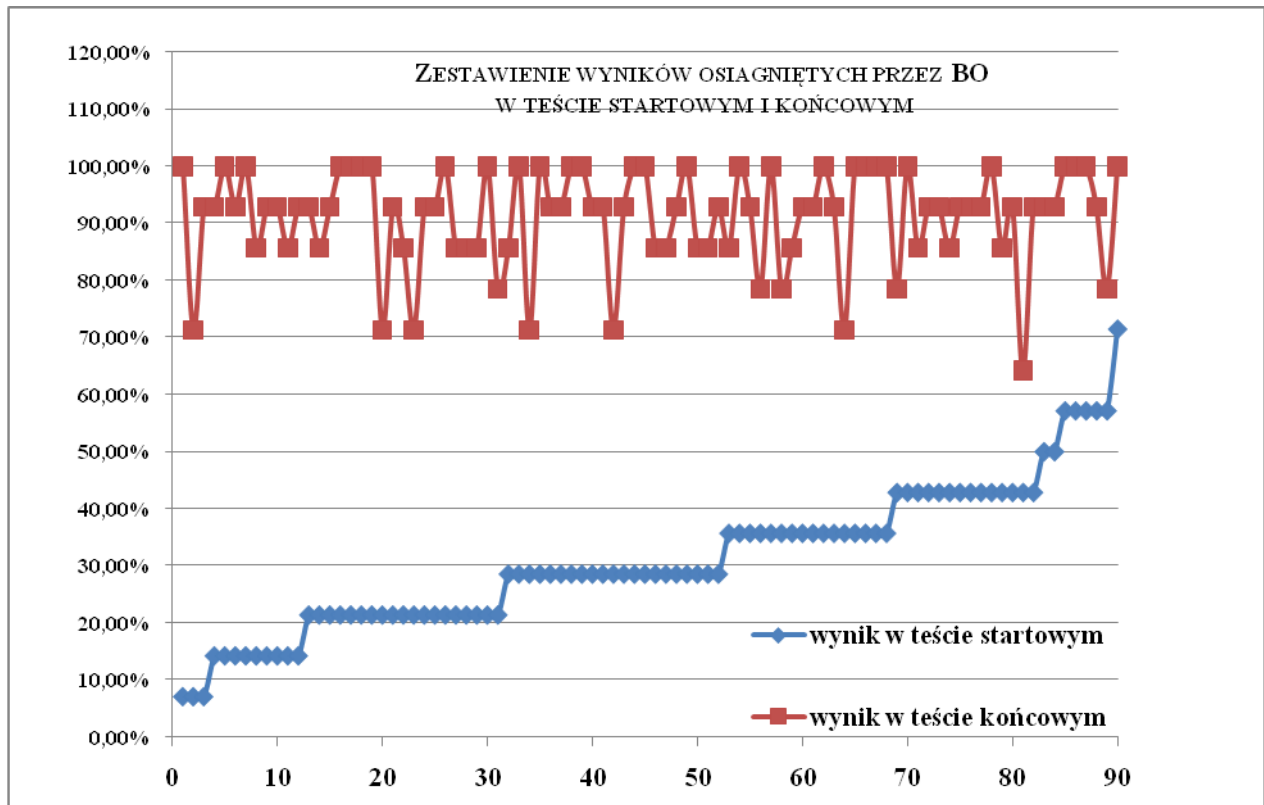
Celem projektu było też zwiększenie świadomości uczestników i uczestniczek w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn. Cel ten był realizowany poprzez prelekcje w formie aktywnych warsztatów, prowadzone przez prelegentkę Samoświadomości i Zasad *Gender Mainstreamingu*. Uczestnicy i uczestniczki prelekcji zostali/ły szczegółowo zapoznani/ne z etiologią, obszarami urzeczywistniania oraz barierami w realizacji strategii *Gender Mainstreamingu*, z socjalizacją do określonych ról rodzajowych, z sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz w życiu rodzinnym. W artykule pt. „Analiza i wnioski z prelekcji przeprowadzonych dla uczestników projektu EPDN Branży HoReCa” (materiały z konferencji w ramach projektu, czerwiec 2011) prelegentka stwierdza, że u wszystkich 90 BO nastąpił wzrost wiedzy z zakresu objętego prelekcją – w tym stereotypy, uprzedzenia, obszary



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i oblicza istniejących nierówności, nomenklatura równościowa - co obrazuje poniższy wykres.

Wykres nr 25: Zestawienie wyników testu wiedzy z zakresu samoświadomości i podstawowych zasad Gender Mainstreamingu, uzyskanych przez 90 BO na diagnozie in i diagnozie out



Źródło: raport prelegentki Samoświadomości i Podstawowych Zasad Gender Mainstreamingu

Jednak oprócz tematycznej wiedzy część prelekcji ogniskowała się wokół pracy warsztatowej. Szczególna uwaga została poświęcona mechanizmom reprodukcji stereotypów skorelowanych z płcią/rodzajem (*gender*), z akcentem na reprodukcję kapitału rodzajowego uczniów i uczennic w rzeczywistości szkolnej. W efekcie wykonywanych ćwiczeń warsztatowych okazało się, że nauczycielki i nauczyciele biorący udział w prelekcjach – choć początkowo większość kategoriycznie odcinała się od takich praktyk – same/i są elementami w bardzo dobrze naoliwionym mechanizmie podtrzymywania stereotypów płci. Dzieląc się swymi refleksjami i sięgając do własnych doświadczeń



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przyznały/li zatem, że różnicują uczniów i uczennice pod względem przydzielanych im zadań i funkcji, oczekiwań co do talentów, atrybucji osiągnięć, oceny zachowania (i proskolności) czy stroju i sposobu ekspresji siebie (strój, fryzura, makijaż). W trakcie ćwiczeń i dyskusji wokół nich – jak zauważa M. Doroba – u wielu uczestników/ek prelekcji dokonała się istotna przemiana świadomości w zakresie podziału świata „na pół” czyli stosując kryterium płci. Często zauważały/li one/oni, że to co uważały/li do tej pory – także w swoich własnych motywach i działaniach – za naturalne jest w rzeczywistości społeczno-kulturową konstrukcją i pozostaje w sprzeczności z indywidualnymi możliwościami, talentami, zainteresowaniami, potrzebami, które są zróżnicowane międzysobniczo a nie międzypłciowo. Pomocne w tym przejściu od myślenia w kategoriach natury do myślenia (a może w przyszłości także działania) w kategoriach społecznego kagańca stereotypów były ćwiczenia skupione na autorefleksji, w aspekcie własnych talentów, hobby, zainteresowań, pełnionych ról.

Nadal jednak w obszarze tym potrzebna jest praca i nieustająca refleksja osobista i pedagogiczna, na co zwraca uwagę M. Doroba pisząc: *„Szczególnego znaczenia nabiera wspomniana już konieczność regularnego (ale i stopniowego) i intensywnego pogłębiania wiedzy i świadomości nauczycieli i nauczycielek oraz uczniów i uczennic w zakresie płci/rodzaju. Bowiem przebieg prowadzonych prelekcji, jak również analiza zgromadzonych w ich toku materiałów (testy teoretyczne, wyniki pracy indywidualnej, w parach i w grupach) wskazują na brak koherencji pomiędzy deklaracjami, własnym posłuszeństwem/nieposłuszeństwem wobec społecznych skryptów ról rodzajowych a zamurzoną głęboko w stereotypach drogą i treścią własnej pracy wychowawczej i dydaktycznej z uczniami i uczennicami. Niezwykle istotne jest spostrzeżenie, iż w wielu przypadkach nauczyciele i nauczycielki nie są świadomi/e, iż ich strategie i praktyki nie są wcale naiwne/neutralne/naturalne/niewinne/nieszkodliwe. Jeśli zaś mają świadomość własnych uwikłań w spiralę reprodukcji kapitału rodzajowego uczniów i uczennic to przypisują sobie dobre intencje w tych działaniach (M. Doroba 2011, s.62)”*.

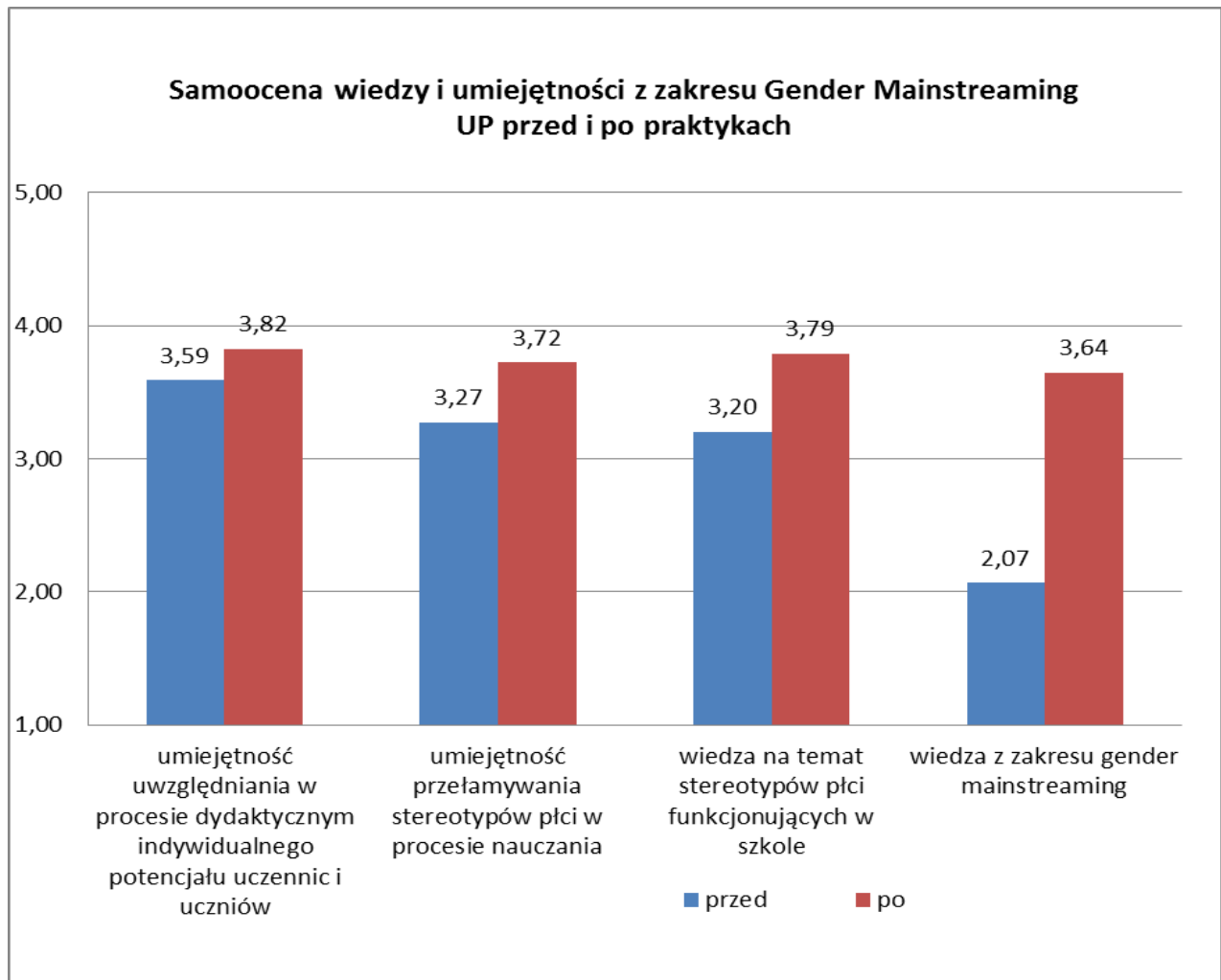
Zatem zarówno w kwestii wiedzy jak i świadomości nastąpił bardzo znaczący przyrost. Nie jest on wprawdzie aż tak jaskrawy w przypadku samooceny dokonywanych przez BO – wykres poniżej - co należy jednak tłumaczyć faktem, iż przed prelekcją większość nauczycielek i nauczycieli nie dokonywało pogłębionej refleksji w tych obszarach (między innymi – jak



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zaakcentowano powyżej – twierdziły/li, że same/i nie stosują ukrytego programu), tkwiąc w przekonaniu, że mają na ten temat wiedzę wystarczającą (i tak też ją oceniając).

Wykres nr 26: Samoocena wiedzy i umiejętności z zakresu Gender Mainstreaming uczestników i uczestniczek projektu przed i po praktykach



Źródło: Badania własne, n=90

Jednak po sporej dawce - popartej licznymi przykładami z codzienności społeczno-ekonomicznej w warunkach polskich - wiedzy oraz wielu ćwiczeniach opartych na autorefleksji prawdopodobnie nabrali/ły pokory w tym zakresie, stąd różnica nie jest tak znacząca jak w analizach prelegentki.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Warto także poruszyć w tym momencie kwestię wiedzy dotyczącej stereotypów płci w polskiej edukacji oraz rozważyć czy i jak jest ona potrzebna nauczycielkom i nauczycielom. Powyższe analizy, na bazie prelekcji z zakresu samoświadomości i podstaw strategii *Gender Mainstreaming*, wskazują z jednej strony, że przyrost wiedzy w efekcie prelekcji był znaczny. Z drugiej natomiast ujawniają często głęboko drżące w świadomości, postawach i działaniach BO stereotypy, przez pryzmat których nauczyciele i nauczycielki dzielą „na pół” (na świat męski i żeński) rzeczywistość szkolną, a w efekcie rzeczywistość społeczno-ekonomiczną. Strategie działania ujawnione przez nauczycielki i nauczycieli biorących udział w projekcie i prelekcjach w jego ramach jednoznacznie dowodzą, iż szkoła jest miejscem reprodukcji nierówności płci a nauczycielki i nauczyciele są najlepiej naoliwionych kołem zamachowym tejże reprodukcji. Jednocześnie – na co wskazują zarówno ich początkowe opory w trakcie prelekcji jak i już późniejsze zdania na temat zasadności tychże, wypowiedzane w wywiadach grupowych i ankietach – wciąż są one/oni przekonani o nieszkodliwości i „naturalności” swojego postępowania. Opinie na temat zasadności prelekcji były podzielone, na pytanie ewaluatora „Czy prelekcje te były potrzebne” padały bowiem odpowiedzi:

„Nie”.

„Z ciekawości tak”.

„Ale nie, na warsztatach były takie rzeczy, że warto uświadamiać, tak jak tam mieliśmy nie pamiętam już co no to tam tego fajne rzeczy. Myślę, że o tym należy cały czas mówić”.

„Na to trzeba zwracać uwagę”.

„Dla kogoś kto nie miał świadomości pewnie potrzebne”.

„Było to coś fajnego. Teraz, jak ktoś rzuci hasło, to przynajmniej możemy wiedzieć z czym to skojarzyć. Jest to otwarta, przyjaźnie nas traktująca kobieta także coś tam w nas zostało, wiemy o co chodzi, jak to zastosować”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Na pewno pewne sprawy zostały lepiej nazwane na szkoleniu, uświadomione sprawy z których nie zdawaliśmy sobie wcześniej sprawy. Na przykład kwestia zarobków dla kobiet i mężczyzn, pojęcie szklanego sufitu czy lepkiej podłogi. Są to rzeczy, które nawet jak teraz słyszymy to wiemy o co chodzi. Warto się tym zająć, warto naświetlać takie sprawy, wprowadzić je na lekcjach wychowawczych dlatego, że jakby nie było to mówimy że wszyscy są równi ale tak w rzeczywistości nie jest”.

Można domniemywać, iż różnorodność tych opinii koresponduje z poziomem świadomości konkretnego nauczyciela czy nauczycielki co do własnego „uwikłania” w spiralę nierówności.

Niektórzy zdobyli wiedzę, jednak pozostają na swoich „zachowawczych” stanowiskach. Jednak ani w mocy ani w intencjach realizatorów projektu czy prelegentki nie leży „nawracanie” na siłę na trajektorie poszanowania różnorodności i działania w oparciu o kryteria równościowe. Można wyposażyć w wiedzę, można wskazać konkretne przykłady (i ich daleko idące konsekwencje) nierówności dotyczących tak kobiet jak i mężczyzn, jednak wybór czy uznać to za „naturalne i normalne” czy też za niesprawiedliwe jest już wypadkową wielu czynników, w których światopogląd/mentalność (skutej w dużej mierze socjalizacji rodzinnej) gra główną rolę.

Poniższe opinie natomiast dobitnie wskazują na głęboko tkwiące ambiwalencje pomiędzy wiedzą a działaniem, pomiędzy deklaracją zrozumienia czy własnej „czystości” w kwestiach stosowania stereotypów („*Nie ma takiego problemu*”) a jednoczesnym podawaniem przykładu będącego ewidentnym tego zaprzeczeniem.

„Teoria swoją drogą, praktyka swoją drogą”.

„Z Martą było bardzo fajnie, ale w ogóle się nie odniosło do rzeczywistości. (...) Uważam, że kobieta nie powinna dźwigać, mężczyzna powinien ją przepuścić i tyle”.

*„Nie ma takiego problemu, jeżeli jest ktoś tolerancyjny ()
Dziewczynka to zawsze grzeczna a chłopiec to może sobie brykać na lekcji”.*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powyższe sprzeczności wskazują zatem na konieczność kontynuacji pracy w zakresie związków edukacyjnych nierówności płci z dalszym życiem (uczniów i uczennic). Praca ta powinna jednak ogniskować się głównie na warsztatach, autorefleksji (które były również modułem prowadzonych prelekcji). Cel szczegółowy projektu został bowiem osiągnięty - wiedza BO wzrosła znacząco, świadomość – ta deklarowana – również. Jednak między deklaracją a działaniem w oparciu o równość jako szacunek dla różnorodności (między ludźmi a nie między dwoma fikcyjnymi / przeciwnymi „obozami” płci) jest długa droga, na której nauczyciele i nauczycielki z pewnością potrzebują dalszego eksperckiego wsparcia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

V. Osiągnięte cele i rezultaty Projektu

Jak dowiodły wyżej przywołane analizy eksperckie, analiza samoocen i ocen wystawianych przez BO oraz dane zebrane w ramach monitoringu i ewaluacji projektu prowadzonych na wszystkich jego etapach, wszystkie założone cele projektu zostały z powodzeniem osiągnięte.

Poszczególne rezultaty osiągnięto na poniższych wskazanych poziomach:

Rezultaty twarde:

- Liczba nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy ukończyli trwające dwa tygodnie praktyki w przedsiębiorstwach - 90 osób w tym co najmniej 11 mężczyzn - **rezultat osiągnięty w 100%**; (w 145,45% dla mężczyzn)

-1 Opracowany i zwalidowany program doskonalenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach NPZ i IPNZ zawodu kucharz oraz kelner i pokrewnych – **zrealizowano**;

-1 Raport z wdrożenia programu doskonalenia przedstawiający przebieg i wyniki praktyk w 6 różnych regionach geograficznych, w co najmniej 4 krajach europejskich - **opracowano**;

-Liczba NPZ i IPNZ przeszkolonych w obsłudze nowoczesnego sprzętu, technologii i organizacji stosowanej w rzeczywistych warunkach pracy HoReCa - 90 – **osiągnięto w 100%**;

-Liczba NPZ i IPNZ wdrażających nowoczesne rozwiązania technologiczne, procesowe i organizacyjne w procesie kształcenia zawodowego HoReCa - nie mniej niż 82 BO, (w tym co najmniej 10 M) – **rezultat osiągnięto w 109,76%** (w 160% dla mężczyzn);

-Liczba NPZ i IPNZ, którzy nabyli w procesie doskonalenia dodatkowe umiejętności zawodowe związane z aktualną sztuką kulinarną i zasadami obsługi klienta- nie mniej niż 82 BO, w tym co najmniej 10 M - **rezultat osiągnięto w 109,76%** (w 160% dla mężczyzn);



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Liczba NPZ i IPNZ, którzy po stażu przeszli test teoretyczny i praktyczny i otrzymali certyfikat poświadczający nabycie dodatkowych umiejętności zawodowych - nie mniej niż 82 BO, w tym co najmniej 10 M - **rezultat osiągnięto w 109,76%** (w 160% dla mężczyzn);

-Liczba BO którzy zwiększyli swoją świadomość w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn - nie mniej niż 82 BO, w tym co najmniej 10 M - **rezultat osiągnięto w 112,20%** (w 170% dla mężczyzn);

-Liczba NPZ i IPNZ, którzy poszerzyli swoją wiedzę na temat organizacji pracy i specyfiki kuchni w 6 różnych regionach geograficznych, w co najmniej 4 krajach europejskich - nie mniej niż 82 BO, w tym 10 mężczyzn - **rezultat osiągnięto w 109,76%** (w 160% dla mężczyzn);

Rezultaty miękkie :

-nie mniej niż 82 BO, u których w wyniku udziału w projekcie nastąpił wzrost zainteresowania doskonaleniem zawodowym, w tym udziałem w realizacji innowacyjnych programów nauczania - **rezultat osiągnięto w 106,01%**;

- nie mniej niż 82 BO, u których zaktualizowano wiedzę fachową m.in. w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu - **rezultat osiągnięto w 109,76%**;

- nie mniej niż 82 BO, u których udoskonalono warsztat pracy i zastosowano atrakcyjne metody pracy z uczniem w tym techniki multimedialne - **rezultat osiągnięto w 109,76%**

Na obecnym etapie można już przypuszczać, że osiągnięto również wskazaną wartość dodaną projektu, w skali makroregionalnej i długofalowej:

-zwiększenie jakości kadry średniego szczebla kończącej edukację zawodową z zakresu sztuki kulinarnej i obsługi konsumenta;

-transfer wiedzy praktycznej od przedsiębiorców do szkół.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczycielki i nauczyciele mówili już o tym (vide: cytaty wykorzystane w niniejszym raporcie), że od razu po powrocie do pracy zaczęły/li wykorzystywać zdobyte wiedzę i umiejętności w codziennej pracy, zbliżając zakresy i formy edukacji do oczekiwań pracodawców.

O zakresie i skutkach oddziaływań projektu będzie można jednak jednoznacznie zawyrokować po upływie czasu o wiele dłuższego aniżeli czas trwania samego projektu czy czas na zbieranie i analizowanie danych z monitoringu i ewaluacji, czyli po kilku a może nawet kilkunastu latach. Aby założenie takie i jego powodzenie rzetelnie zweryfikować należy poczekać na ocenę jakości potencjalnych pracowników i pracownic (dzisiejszych uczniów i uczennic szkół o profilu gastronomicznym) przez ekspertów i przedsiębiorców oraz na analizy podsumowujące zmiany w zakresie dystansu między kształceniem kierunkowym a potrzebami i oczekiwaniami przedsiębiorców oraz rynków gastronomicznych.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

VI. Podsumowanie, wnioski, rekomendacje

Czy było warto realizować projekt? Czy warto było w nim uczestniczyć? Czy projekt umożliwił uczenie się nauczycielek i nauczycieli poprzez praktyki?

Oprócz obiektywnych wskaźników związanych ze wzrostem wiedzy/ umiejętności/ doświadczenia zawodowego i dydaktycznego opisanych przez ekspertów oraz ocenionych przez samych uczestników w ankietach (oceny i opinie przywoływane w niniejszym raporcie) ważne są również pewne *wartości dodane*.

Po pierwsze, jak stwierdzili nauczyciele i nauczycielki, udział w zagranicznych praktykach wpłynął na wzrost ich autorytetu wśród uczniów:

„My sobie chyba większy autorytet wyrobiliśmy przez to, bo pokazując chociażby zdjęcia jak ja robię gnocci i ja naprawdę to robię, ja wiem jak to zrobić i ja im tłumaczę jak to powinno być... Myślę, że po prostu urosliśmy w oczach dzieciaków”.

„To jest takie budowanie zaufania, bo jeżeli faktycznie się powie, że byłam, widziałam, robiłam i smakowałam i wam polecam żebyście się nie ograniczali”.

„Mamy szersze spojrzenie na wszystko. Na przykład zaczęłam się uczyć włoskiego. Tak jakby drzę te tematy. Liznęłam trochę włoskich rzeczy, ale jeszcze bardziej się w to wgryzam. Kontakty z Włochami w Polsce, dalej nad tym pracuję. Zdobyłam coś na projekcie i dalej to pogłębiam”.

„I nawet są dumni, że mają takie nauczycielki. Że my to nie samo guru, ale też się doksztalcamy, że dla nich to robimy”.

„Mamy większy autorytet. Sami się dowartościowaliśmy też. Nawet przez spotkania i kontaktach. Dzieci widzą zdjęcia, że się z nim było na takim wyjeździe razem wspólnie się gotowało to też wzrasta nasza ranga tak jak było po Schelerze i dzieci: uuuu razem z nim



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracowałaś. Tak, tak. Bo ja pracuję w szkole dla niesłyszących to czasem te relacje są inne, ale też bardzo wzrasta ta nasza ranga, że nie jesteśmy zwykłym nauczycielem tylko po szkole, ale takim który gotował z mistrzami jakimiś razem i uczy się od tych najlepszych”.

„Młodzież bardzo lubi mieć do czynienia z kadrą doświadczoną, a nie z teoretykami. Nie lubią wiedzy podręcznikowej tylko nabytą przez doświadczenie, jest to bardzo cenne. Jednak nauczyciel powinien mieć wiedzę praktyczną, dlatego każda forma kształcenia nauczyciela jest dobra”.

Po drugie, nauczyciele i nauczycielki na własnej skórze poznali słabe i mocne strony gastronomii naszych europejskich sąsiadów. My w Polsce też powinniśmy się szcycić naszą kulturą, kuchnią, produktami regionalnymi. Tymczasem na ulicy w każdym większym mieście znajdziemy bez problemu kuchnię włoską, kebab... a nie zobaczymy naszej polskiej kuchni, a jeśli już to są to zazwyczaj odmrażane pierogi, flaki czy „pęto kielbasy na ciepło”.

„Ja już to powiedziałam, że organizację pracy. Poznanie produktów regionalnych, na których możemy wzorować Polskę”.

Należy więc zaakcentować, iż praktyki zagraniczne przyniosły dodatkowy efekt nie tylko dlatego, że odbywały się w wysokiej klasy przedsiębiorstwach gastronomicznych – takie bowiem znajdziemy i w kraju (czego znakomitym świadectwem są pracujący w projekcie eksperci/tka prowadzące właśnie takie kuchnie). Okazuje się bowiem, że to zetknięcie z kuchnią innego wymiaru kulturowego, często silniej zakorzenioną w tradycji narodowej i regionalnej oraz podtrzymującej bliskie związki z rodzimą produkcją (naturalne, sprawdzone produkty regionalne) sprawiło, że odbywające praktyki nauczycielki i nauczyciele dostrzegły/li niejako „na nowo” walory własnej kuchni narodowej i fakt, iż można ją praktykować z powodzeniem i „z klasą”. Zmiana dokonała się więc nie tylko w umiejętnościach i wiedzy – czyli szeroko pojętych kompetencjach zawodowych – ale również w niemniej (a może nawet bardziej?) istotnej warstwie postaw, tak zawodowych (zredefiniowanie własnej roli zawodowej i odpowiedzialności wpisanej w jej zakres) jak i osobistych (większa otwartość, umiejętność współpracy, ale i pokora). Dostrzeżono zatem, że polska kuchnia jest nie tylko inna, oryginalna, smaczna ale i poważana/pożądana poza

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

granicami naszego kraju. Te doświadczenia, refleksje które są ich wynikiem oraz – miejmy nadzieję – działania w kierunku renesansu polskiej tradycji kulinarnej – to cenny efekt udziału w projekcie, który z pewnością zostanie przełożony na popularyzację zalet i form kuchni narodowej wśród uczniów i uczennic.

W efekcie lektury raportów eksperckich oraz wnikliwej analizy danych zebranych w ramach monitoringu i ewaluacji nasuwa się też kilka pytań, rekomendacji i propozycji.

A. Czy każdy nauczyciel/nauczycielka powinien/na mieć możliwość odbywania praktyki zagranicznej?

Zdaniem ewaluatora na zagraniczne praktyki powinni być kierowani przede wszystkim nauczyciele spełniający kilka podstawowych wymagań:

- znajomość podstawowego międzynarodowego słownictwa kuchni europejskiej;
- dobra znajomość podstawowych technik i technologii kulinarnych/obsługi konsumenta;
- podstawowa znajomość języka angielskiego (lub języka ojczystego kraju w których realizowana ma być praktyka);

Braki w powyżej wypunktowanych zakresach wiedzy i umiejętności były bowiem wskazywane przez samych BO oraz przez opiekunów jako podstawowe przeszkody na drodze dochodzenia do efektywności doskonalenia w ramach projektu. Zróżnicowane poziomy kompetencji - szczególnie umiejętności praktycznych – które przybierały całe spektrum (od nieumiejętnego krojenia – co jest przecież gastronomicznym elementarzem – po braki w nomenklaturze fachowej, nawet w języku ojczystym) generowały liczne trudności „techniczne”, dotyczące głównie planowania i realizacji (przydzielanie zadań, prezentowanie wykonania, „głębokość” wskazówek udzielanych przez opiekunów i pozostały personel) codziennej praktyki w kuchni. Jak stwierdził w wywiadzie Stefano Masanti:

„ W grupie są ludzie o bardzo niskich i bardzo wysokich umiejętnościach. Trudno więc nimi zarządzać, organizować ich pracę, inny czas potrzebny jest na przygotowanie ich do wykonywania poszczególnych zadań i inny czas na samo wykonanie. Trudna jest też praca w

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

grupie (na której przecież opiera się praca w nowoczesnej gastronomii – komentarz ewaluatora).”

Można by więc próbować organizować grupy tak, by ich uczestnicy i uczestniczki prezentowali zbliżony poziom i zakres umiejętności. Jest to jednak z pewnością trudne i wymagałoby bardzo wnikliwej i długiej diagnozy wstępnej. Dlatego jednak rygorystyczne przestrzeganie powyżej wypunktowanych wskazań bardzo ułatwiłoby realizację celów doskonalenia, zwiększyło ich efektywność merytoryczną i zoptymalizowało relację nakład – rezultat, co należy mieć na względzie w pryzmacie szczególnie obecnie niekorzystnej sytuacji finansowej Europy.

B. Jak wybierać wykonawców zagranicznych praktyk ?

Niestety hołubiona w Polsce „*procedura przetargowa*” nie sprawdziła się już w wielu dziedzinach gospodarki. Mimo utworzonych wspólnie z przedstawicielami szkół zawodowych i przedsiębiorcami branży HoReCA w ramach konferencji wymaganiami w stosunku do wykonawców praktyk szczególnie pilotażowe wdrożenie programu praktyk w Niemczech nie było całkowicie udane. Najłatwiej byłoby systemowo odejść od „*procedury przetargowej*” i tak jak w niektórych krajach wybierać tylko sprawdzonych wykonawców. Jednak mając świadomość centralnych regulacji tychże procedur (litera prawa) a w konsekwencji fakt, iż powyższa uwaga nosi znamiona myślenia życzeniowego (nie zaś realnych możliwości zmian i ulepszeń) na gruncie polskim należy (można) jedynie wprowadzić dodatkowe sposoby weryfikacji potencjalnych wykonawców.

Oto propozycja przedstawiona przez jednego z uczestników:

„Bardziej to kontrolować. ... albo zaostrzyć po prostu warunki, albo dać takie wymogi warunków przetargowych, żeby od razu wiadomo. Wyeliminować, wyeliminować najslabsze ogniwo”.

Również zdaniem ewaluatora oprócz rekomendacji i wymagań wpisanych w pierwotnym programie praktyk należałoby wprowadzić dodatkowe wymagania, jak również zapewnić na



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

poziomie bardzo szczegółowych - a jednocześnie jasno/czytelnie/jednoznacznie sformułowanych – zapisów w umowach natychmiastowo działające mechanizmy, pozwalające organizatorom projektu zmienić wykonawcę/podwykonawcę/realizatora praktyk, który nie wywiązuje się ze swych obowiązków.

Pierwotnie program praktyk zakładał następujące wymagania:

Wymagania dla przedsiębiorstw organizujących praktykę:

- a) Doświadczenie w organizacji międzynarodowych projektów szkoleniowych dla przedstawicieli branży HoReCa;
- b) Posiadanie co najmniej 2 rekomendacji od organizacji branżowych w środowisku HoReCa;
- c) Posiadanie kontaktów z organizacjami szkoleniowymi w co najmniej 1 kraju, w którym przedmiotem działalności jest organizacja praktyk zagranicznych;
- d) Przynależność do międzynarodowych organizacji branżowych skupiających przedstawicieli branży HoReCa.”

Na podstawie wyników badania ewaluator proponuje dopisać dodatkowe wymagania dla oferentów - potencjalnych wykonawców zagranicznych praktyk - na etapie zapytania ofertowego, gwarantujące lepszy dobór miejsca (także pod kątem powierzchniowym jak i organizacyjnym) oraz opiekunów:

- a) Przedstawienie przez potencjalnych wykonawców pisemnego zobowiązania wybranych opiekunów praktyk do realizacji opracowanego programu praktyk, z załączonym szczegółowym BIO tychże oraz deklaracją możliwości czasowych (w ramach lub obok wykonywanych w danym przedsiębiorstwie zadań i pełnionych funkcji), które zagwarantują minimum czasu niezbędnego do „ekskluzywnego” poświęcenia praktykantkom i praktykantom.
- b) Przedstawienie przez potencjalnych wykonawców pisemnej zgody osób reprezentujących przyjmujące przedsiębiorstwa branży HoReCa, wraz z pisemnym

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oświadczeniem o możliwości zrealizowania praktyki i zobowiązaniem do realizacji praktyki według ustalonego scenariusza. Dobrze jeśli załączona zostanie również dokumentacja fotograficzna i opis warunków w przedsiębiorstwie pod kątem rozmiaru kuchni, strategii pracy w danej kuchni – jako świadectwo gotowości do efektywnego doskonalenia, od „zmieszczenia” praktykantów i praktykantek w kuchni po zapewnienie, że nie będą one/oni przeszkadzać i będą wiedzieć co i gdzie mają wykonywać (miejsce do pracy).

- c) Wprowadzenie instrumentu akredytywy lub/i weksli w czasie realizacji umowy, które – w przypadku jakichkolwiek uchybień – natychmiast skutkują konsekwencjami finansowymi.

C. Czy Polskie nauczycielki i nauczyciele zawodów gastronomicznych potrzebują (oczekują) szkolenia czy praktyki?

Przedstawione „*Case study*” praktyk realizowanych w Serramazzone w Włoszech oraz praktyk w Bawarii w Niemczech pokazują dobitnie, że nauczycielki i nauczyciele potrzebują i oczekują części programu doskonalenia w formie szkoleń. Mówili/ły także o tym pozostali nauczyciele i nauczycielki:

„A może właśnie praktyki powinny być podzielone, może powinno być tak, że tydzień warsztatów z ekspertami wprowadzającymi nas w tajniki, sztuczne uczenie, a potem tydzień rzeczywistych praktyk”.

Należy zastanowić się mocno nad tą propozycją z kilku powodów:

- nauczyciele i nauczycielki nie są przygotowani/e merytorycznie, kulturowo i mentalnie do bezpośredniego włączenia się w wir pracy w zagranicznej restauracji czy hotelu;
- jak pokazały badania dwutygodniowa praktyka w kuchni może być zbyt ciężkim wysiłkiem fizycznym dla niektórych nauczycieli i nauczycielek (szczególnie starszych) prowadzących na co dzień raczej siedzący tryb pracy;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- w przypadku nauczycieli o niewielkim doświadczeniu praktycznym pokazanie technik kulinarnych i kelnerskich i ich ćwiczenie przyniesie większe efekty niż praktyka w działającym zakładzie (gdzie szef często nie znajduje wystarczającej ilości czasu).

Zmiany w tym zakresie można rozumieć/rozważyć i wprowadzić w różnej formie i zakresach. Jedną z proponowanych przez ewaluatora dróg jest – przy zachowaniu obowiązujących, wypracowanych, zwalidowanych modelowych programów praktyk – zapewnienie i realizacja codziennie w trakcie praktyk przynajmniej godzinnego wprowadzenia, z instruktążem i czasem na wstępne ćwiczenia oraz informacje zwrotną od opiekuna/osoby z personelu prowadzącej instruktąż w danym dniu praktyki. Można również (co jednak wymagałoby rozbudowania etapu wsparcia udzielanego przed rozpoczęciem praktyk) organizować taką formę przed wyjazdem na praktyki, w postaci na przykład 2 dni warsztatów. Druga opcja wydaje się jednak trudniej wykonalna, na pewno kosztowniejsza, ale i mniej uzasadniona z punktu widzenia tak zapisów programu w ramach którego realizowany był ewaluowany projekt jak i z punktu widzenia różnorodności wymagań i specyfiki pracy w miejscach, do których nauczycielki i nauczyciele trafiają na praktyki zagraniczne. Instruktąż proponowany jako codzienny element praktyki zagranicznej powinien bowiem ogniskować się wokół specyficznych zadań spotykanych na tejsze praktyce, nie zaś bazowych technik krojenia czy innej stronicy gastronomicznego elementarza, których to nie obejmują ani założenia i cele projektu, ani zapisy modelowego programu praktyk.

Jednocześnie należy bardziej starannie sformułować i egzekwować zapisy dotyczące umiejętności tłumaczy. Nawet jeśli nauczyciele i nauczycielki udające/y się na praktyki władać będą językiem angielskich i nawet jeśli władać nim będą szefowie czy/i opiekunowie to nadal pozostaje rozdźwięk między językiem obcym „codziennym” a językiem specjalistycznym.

D. Czy program praktyk został prawidłowo skonstruowany?

Odgórne narzucenie programu praktyk (ilości dni/godzin) przedsiębiorstwom gastronomicznym nie jest do końca możliwe. Każdy kraj/region/miasteczko/przedsiębiorstwo



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

posiada swoje specyficzne cechy kuchni/kultury/zwyczajów/sposobów pracy. Jak słusznie zauważyła jedna z uczestniczek projektu:

„Dobrze by było skonsultować się z restauracją i napisać program pod to, co mogą zaproponować. a nie o to co my tutaj w Polsce byśmy chcieli”.

Ewaluator rekomenduje zatem pozostawienie w projekcie wszystkich umieszczonych tam zagadnień (nie były one przedmiotem krytyki w czasie ewaluacji) ale pozostawienie dla realizatora praktyk decyzji ile czasu będzie potrzebował na zrealizowanie danego zagadnienia i wprowadzenia ewentualnie jedynie widełek czasowych. Program może być również przeredagowany (z zachowaniem jego obecnych treści i zakresów) w moduły do wyboru, gdzie na przykład z 10 zaproponowanych modułów realizator zobowiązany będzie do realizacji czterech oraz z modułami fakultatywnymi, które będą „wypełniane” działaniami specyficznymi dla danej kuchni narodowej/regionalnej.

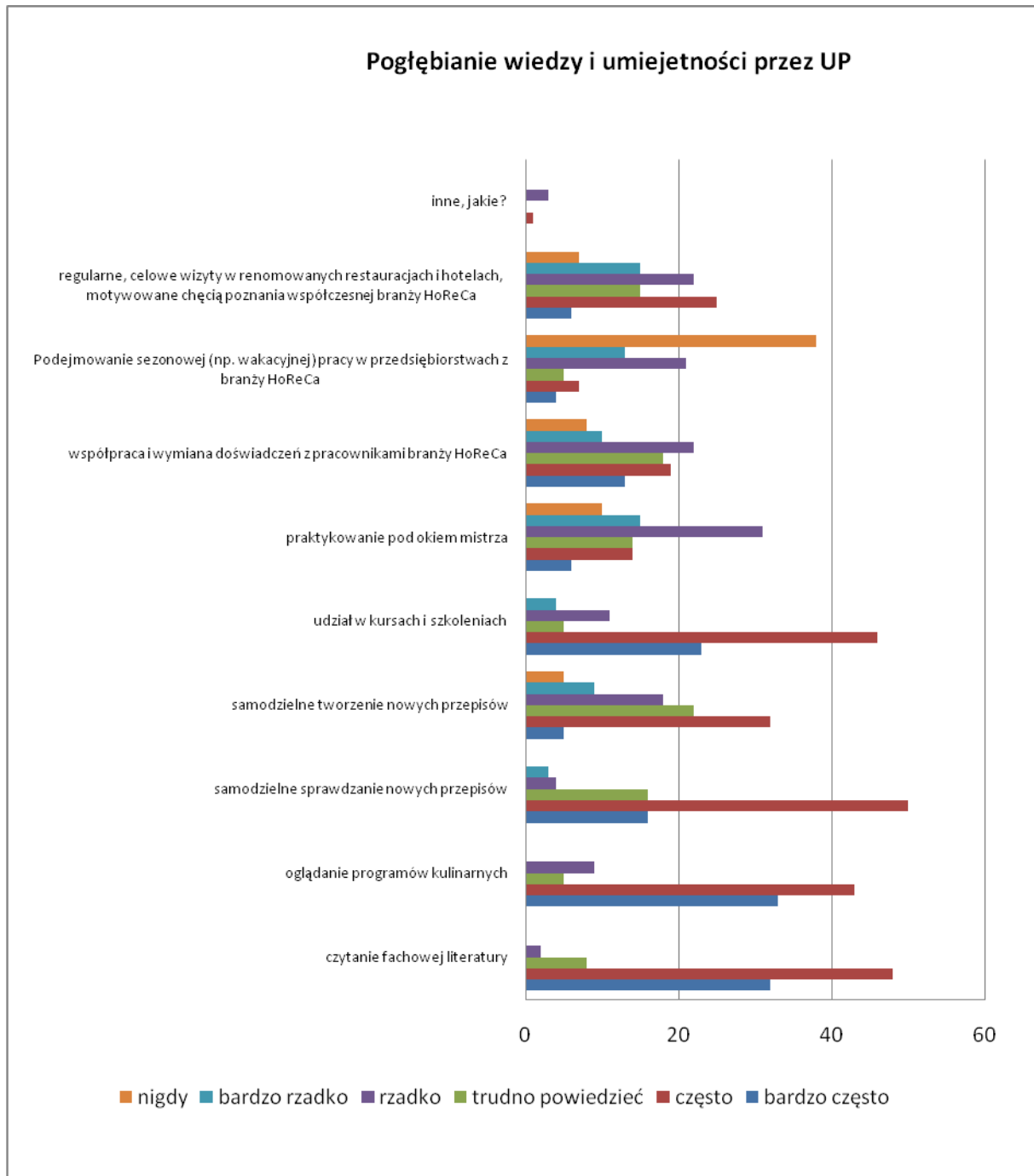
Na zakończenie - dalsze podnoszenie kompetencji – plany i zamiary BO

Jedynie 3 z 90 osób stwierdziło kategorycznie, że nie ma ochoty uczestniczyć w dalszym doskonaleniu zawodowym. W znaczącej większości jednak wysoki poziom zadowolenia z udziału w projekcie i namacalne efekty praktyk (najczęściej wymieniane przez nauczycielki/li to: przekazywanie wiedzy i umiejętności uczniom i uczennicom, wzbogacenie warsztatu dydaktyczno-metodycznego, wzrost poczucia własnej wartości oraz autorytetu/szacunku tak kolegów i koleżanek po fachu jak i uczniów/uczennic) wpłynęły na dostrzeżenie konieczności i zasadności nieustannego (permanentnego) doskonalenia swych umiejętności zawodowych i rozbudziły apetyty na dalszą edukację. Nauczyciele i nauczycielki biorący udział w projekcie szukają zatem nowych możliwości uczestniczenia w praktykach. Ich aktywność w tym zakresie, gotowość na nowe wyzwania była wysoka już w momencie przystępowania do projektu - co potwierdza poniższy wykres, prezentujący drogi doskonalenia umiejętności i wiedzy przez BO (dane zebrane w momencie przystąpienia do udziału w projekcie).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 27: Pogłębianie wiedzy i umiejętności przez BO



Źródło: badania własne, n=90



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Teraz jednak ta gotowość, czy wręcz silna wewnętrzna potrzeba podnoszenia swych umiejętności i wiedzy na coraz wyższy poziom ma również swe źródło w zmianach postaw BO względem swojej pracy oraz wpisanej w nią odpowiedzialności za dalsze losy /szanse zawodowe uczniów i uczennic. W wielu przypadkach nastąpiło bowiem przebudzenie często już uspiętej pasji lub rozbudzenie pasji, która dotychczas nie istniała, stłumiona przez rutynę i lęk przed zdemaskowaniem niezadowalającego poziomu kompetencji. Wszyscy BO twierdzą, że takie formy doskonalenia powinny być na stałe wpisane w kalendarz nauczyciela. Zwracają też uwagę na fakt, że władze oświatowe nie informują ich o nowych możliwościach doskonalenia. Jeżeli przeświadczenia te odzwierciedlają stan rzeczywisty – co trudno ewaluatorowi zweryfikować – należy zdać się na własną aktywność i zaangażowanie w poszukiwania nowych możliwości i form doskonalenia. Do tego natomiast nauczyciele i nauczycielki biorący udział w projekcie z pewnością zostali/ły ośmieleni/one i zmotywowani/e.

Sztuka kulinarna jest bowiem dziedziną nieustannie zmieniającą się nie tylko w sposób ciągły, ale wręcz gwałtowny. O ile tradycje kulinarne warte są kultywowania i często przywracane z lamusa to technologie gastronomiczne oraz park maszynowy rozwijają się w zawrotnym tempie. Obie płaszczyzny wymagają doksztalcania, ciągłej pracy. Dlatego też – choć projekt jest dużym sukcesem (tak w opiniach uczestniczek i uczestników, organizatorów i realizatorów jak i środowisk branżowych) jest to dopiero początek drogi, na której uczestniczące w projekcie nauczycielki i nauczyciele nie powinny/i ustawać. Dla nauczycielek i nauczycieli oraz przedsiębiorców, którzy w projekcie udziału nie wzięli na drogę tą zapraszają zaś wypracowane, skuteczne, modelowe programy praktyk.