



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wioletta Borys
Ekspertka monitoringu i ewaluacji

Analiza z ewaluacji monitorującej (on-going)

Ewaluacja Projektu

"Nauczyciel Obróbki Mięsa w Szkole XXI wieku"

- grudzień 2011 -



Biuro Projektu:
ul. Niepodległości 53/55 lok. 100, 10-044 Olsztyn
tel. 0 503 781 579, nom21wieku@wp.pl
www.irafood.eu

Projekt realizowany jest
w ramach umowy
podpisanej z Ministerstwem
Edukacji Narodowej





1. Cel i zakres analizy

Analiza z ewaluacji monitorującej projektu „*Nauczyciel Obróbki Mięsa w Szkole XXI wieku*” (nr wniosku o dofinansowanie WND.POKL.03.04.03-00-053/10) realizowany przez Polskie Zrzeszenie Producentów Bydła Mięsnego z siedzibą w Warszawie przy ul. Kruczkowskiego 3, 00-380, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III – „Wysoka jakość systemu oświaty”, Działanie 3.4 – „Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie”, Poddziałanie 3.4.3 – „Upowszechnienie uczenia się przez całe życie” – projekty konkursowe wykonany został przez Wiolettę Borys na zlecenie projektodawcy. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej. Projekt realizowany jest pod nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej. Analiza monitorująca jest próbą dostarczenia **odpowiedzi na pytania** dotyczące sposobu realizacji i barier w realizacji praktyk, poziomu zaangażowania uczestników/uczestniczek Projektu i opiekunów praktyk; opinii uczestników/uczestniczek na temat programu praktyk oraz warunków jego realizacji. **Analizą objęto** obszar jednego z zaplanowanych przez projektodawcę zadań podejmowanych w Projekcie – realizację praktyk. Praktyki w ramach projektu odbyły się w okresie od 18.07.2011 do 28.10.2011 w 8 różnych zakładach mięsnych w dziale rozbioru i wykrawania i 9 kuchniach restauracyjnych lub hotelowych zlokalizowanych na terenie całej Polski.

Zakłady mięsne, w których odbyły się praktyki w ramach projektu:

- Przedsiębiorstwo „Górny” Sp. j. (Antonowo)
- Zakłady Mięsne „Herman” S.A. (Kielnarowa)
- Grupa „Animex” S.A. (Morliny)
- Zakłady Mięsne „Olewnik-Bis” Sp. z o.o. (Świerczynek)
- Zakłady Mięsne „Tarczyński” (Ujeździec Mały)
- „Torex” Sp. z o.o. (Czerwińsk/n. Wisłą)
- Zakłady Mięsne „Zakrzewscy” (Kosów Lacki)
- Zakłady Mięsne „Warmia” (Biskupiec)



Restauracje, w których odbyły się praktyki w ramach projektu:

- Hotel „Bristol” (Warszawa)
- Hotel „Crocus” (Zakopane)
- Termy Medical Warmia Park (Pluski)
- Hotel „Twardowski” (Poznań)
- Sinnet Tennis Club (Warszawa)
- Karczma Jana (Olsztyn)
- Hotel „Warszawa” (Augustów)
- Moonsfera (Warszawa)
- El Greco (Gdynia)

W praktykach wzięło udział 56 uczestników/uczestniczek Projektu, do opieki nad którymi zatrudnionych było w przedsiębiorstwach 32 opiekunów.

2. Sposób organizacji i przeprowadzenia badania

W celu dostarczenia odpowiedzi na pytania dotyczące sposobu realizacji i barier w realizacji praktyk, poziomu zaangażowania uczestników/uczestniczek Projektu i opiekunów praktyk; opinii uczestników/uczestniczek na temat programu praktyk oraz warunków jego realizacji zespół odpowiedzialny za ewaluację i monitoring projektu przeprowadził następujące czynności badawcze:

- badanie CATI z opiekunami praktyk wszystkich uczestników/uczestniczek projektu
- analiza dokumentacji merytorycznej projektu w tym dzienników praktyk



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- monitoring osobisty w miejscu prowadzenia praktyk u wybranych losowo 5 przedsiębiorców. W ramach wizyt monitoringowych wykonano 10 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z uczestnikami/uczestniczkami i opiekunami/opiekunkami praktyk. Przedsiębiorstwa, w których przeprowadzono badania:
 - 1) Przedsiębiorstwo „Górny” Sp. j. w Antonowie, termin wizyty 22.07.2011
 - 2) Termy Medical Warmia Park w Pluskach, termin wizyty 28.07.2011
 - 3) Grupa „Animex” S.A. w Morlinach, termin wizyty 03.08.2011
 - 4) Karczma Jana w Olsztynie, termin wizyty 04.08.2011
 - 5) Restauracja Moonsfera w Warszawie, termin wizyty 12.10.2011

3. Główne wnioski z analizy praktyk Projektu

I. Sposób realizacji i bariery realizacji praktyk

Projektodawca założył we wniosku zorganizowanie 10-cio dniowych praktyk dla 56 nauczycieli przedmiotów zawodowych (NPZ) i instruktorów praktycznej nauki zawodu (IPNZ) zawodów związanych z przetwórstwem mięsa i gastronomią poprzez 2-tygodniowe praktyki w przedsiębiorstwach. Stworzone zostały dwa programy praktyk.





1. Program doskonalenia zawodowego dla Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych oraz Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu kucharz i pokrewnych:

- a) **(Program A1)** Program doskonalenia zawodowego typ **A1** obejmuje 5-dniową realizację praktyk w Zakładzie Mięsnym w dziale rozbioru i wykrawania;
- b) **(Program A2)** Program doskonalenia zawodowego typ **A2** obejmuje 5-dniową realizację praktyk w Przedsiębiorstwie gastronomicznym w kuchni restauracyjnej lub hotelowej.

2. Program doskonalenia zawodowego dla Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych oraz Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu technik technologii żywności i pokrewnych:

- a) **(Program B1)** Program doskonalenia zawodowego typ **B1** obejmuje 5-dniową realizację praktyk w Zakładzie Mięsnym w dziale rozbioru i wykrawania;
- b) **(Program B2)** Program doskonalenia zawodowego typ **B2** obejmuje 5-dniową realizację praktyk w Zakładzie Mięsnym w dziale produkcji/przetwórstwa mięsa.

W zależności od specyfiki nauczanych przedmiotów i preferencji samych nauczycieli, mieli oni do wyboru jeden z dwóch zaproponowanych programów praktyk. Na realizację pierwszego z nich, zakładającego 5-cio dniową praktykę w zakładzie mięsnym i 5-cio dniową praktykę w kuchni restauracyjnej lub hotelowej zdecydowało się 55 z 56 uczestników Projektu. Drugi z programów został zrealizowany przez 1 osobę uczestniczącą w projekcie.

Szereg działań podjętych w ramach badań ewaluacyjnych Projektu dostarczył obszernej wiedzy na temat sposobu realizacji i barier w realizacji praktyk. Zgromadzone informacje uprawniają do stwierdzenia, że praktyki zrealizowane zostały zgodnie z założonym programem praktyk, a utrudnienia na które napotkano podczas realizacji praktyk nie wpłynęły znacząco na wartość praktyk.

W każdym z miejsc praktyk, do poprowadzenia uczestników projektu, zatrudnionych było dwóch opiekunów. Do każdego z miejsc praktyk wysyłanych było maksymalnie dwóch uczestników w tym samym czasie. Dzięki temu praktykanci/praktykantki zapewnioną mieli stałą opiekę i przewodnictwo opiekunów praktyk. Wpłynęło to pozytywnie na wartość



praktyki i odczucia samych praktykantów. Oto opinia jednej z uczestniczek, odbywającej wówczas praktykę w Przedsiębiorstwie „Górny” Sp. j. w Antonowie:

- *„Praktyka jest super przygotowana ponieważ są ludzie do nas przypisani. Mamy swoich instruktorów indywidualnych, oni przychodzą do nas, pokazują nam jak zrobić ten rozbiór, później dostajemy, tak jak mieliśmy w programie praktyki, przednią część wołowiny, tylną. Najpierw nam pokazali jak to zrobić, później dali nam przednie, żeśmy ćwiczyli pod ich okiem, a następnie mieliśmy sami zrobić coś takiego. Na drugi dzień było fajno bo przychodziliśmy i miałyśmy przypomnienie, czyli nie od razu przechodziliśmy do tej tylnej części, tylko najpierw było takie przypomnienie. Ale to bardzo dobrze jest, bo jak byśmy zrobiły, załóżmy obejrzały, zostało nam to pokazane i później pod nadzorem już same byśmy nie miały możliwości spróbowania, to byśmy to szybko zapomniały. Jak człowiek ustał i miał to zrobić sam od A do Z, także... super, super”.*

Według informacji zebranych w czasie badań praktyki odbywały się w przyjaznej atmosferze sprzyjającej rozwojowi wiedzy i umiejętności nauczycieli/nauczycielek biorących udział w Projekcie. Nauczyciele, na praktykach nie pełnili roli biernych obserwatorów. Brali oni czynny udział w codziennych pracach wykonywanych w przedsiębiorstwach. Często nie tylko praktykowali, a wręcz uczeni byli przez opiekuna i personel wykonywania wielu czynności w zakładach i kuchniach. Dzięki wyrozumiałości opiekuna i personelu, a także brakowi wygórowanych wymagań nauczyciele mieli możliwość powtarzania ćwiczonych czynności wielokrotnie w celu polepszenia techniki wykonywania. W zależności od indywidualnych preferencji uczestnicy/uczestniczki ćwiczyli różnorodne techniki rozbioru. Oto opinie uczestników/uczestniczek Projektu:

- *„Można tą samą czynność powtarzać wielokrotnie. Możemy pracować swoim tempem. Od samego rana pracujemy swoim tempem tak jak umiemy. Także nikt nas nie pogania. Jeżeli czegoś nie zrozumiemy to oczywiście nam powtarzają. I ze spokojem, z uśmiechem na ustach, nawet jak coś schrzanimy to nic się nie dzieje. Nikt nam krzywdy nie robi. I personel, który jest obok też stara się służyć radą, pomocą jeżeli*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ewentualnie opiekun nie ma czasu, no to wtedy oni działają, żebyśmy nie stali się nie nudzili, tylko żebyśmy pracowali.”

- *„I to co jest fajne, jest takie wsparcie, bo wiadomo jak człowiek staje do czegoś, to się boi pociągnąć tym nożem, a chłopaki „nie, nie ciągnij. Jak nie zepsujesz, to się nie nauczysz!” i to jest fajne, właśnie takie podejście na luzie, nie ma stresu i uczą też, poopowiadają jak (wydzieramy?) to chłopaki mówią od razu do czego to można wykorzystać. Od nas trochę pytań, oni od razu mówią w czym to można wykorzystać. Także i terminologia też zauważyliśmy, że troszeczkę się różni, aniżeli tutaj w zakładach. Oni mają ten swój język, natomiast ta terminologia książkowa jest troszeczkę inna, ale po jakiś rozmowach stwierdziłyśmy, że to o to samo chodzi, inaczej się nazywa, ale jak najbardziej tutaj praktyki fajnie są zorganizowane.”*
- *„Ale przede wszystkim uczą nas.”*
- *„I też tak fajnie, że oni tutaj mają rozbiór z haka, czyli na wisząco, a jak tylko powiedziałyśmy, że my miałyśmy w warszawie na stole, to od razu chłopaki: dobra to robimy na stole, bo jak będziecie miały na stole, to robimy na stole. I pokazywali jak różnymi technikami można to kroić, można to w ten, a to w ten, może tak będzie nam łatwiej, także różne sposoby wydzielania poszczególnych elementów, żeby nam było jak najłatwiej.”*
- *„Z innymi pracownikami również bezproblemowo, zostałyśmy przyjęte z otwartymi ramionami. Miło, mimo że jesteśmy tutaj takimi kulami u nogi, bo póki się tutaj wdrożyliśmy to gdzieś się obijałyśmy. Nie przeszkadzamy bo wiadomo, że zawsze się czymś zajmiemy. Potrafimy się zorganizować, bo są takie momenty, kiedy kucharze muszą być skupieni, bo mają dużo zamówień, dużo pracy. W tym momencie nie zadajemy dużo pytań żeby nie dekoncentrować. „*
- *„Bardzo dobre miejsce. Jesteśmy wdzięczne za wyszukanie tego miejsca. Po raz pierwszy widzimy, że na takim wysokim stopniu stoi higiena. Wielki sukces być tu na praktyce. I tak samo praktyka w hotelu (Hotel Twardowski). Dzięki opiekunom atmosfera fantastyczna. Nikt nie wymaga od nas niewiadomo czego żebyśmy przedstawiały ale stopniowo jesteśmy uczone.”*



- *„No miejsce jest super, cisza, spokój, ogólnie warunki i hotelowe, i tutaj (w miejscu praktyk). Przywożą nas i kierownicy odwożą także.”*

Opiekunowie Praktyk zgodnie podczas zarówno wizyt monitoringowych, jak i wywiadów CATI wskazywali na słuszność inicjatywy praktyk dla nauczycieli. Wielu z nich świadomych było, że ucząc nauczycieli mają wpływ na umiejętności ich przyszłej kadry w zakładach/restauracjach. Podczas prowadzenia praktyk często nawiązywali do konieczności przeniesienia zdobywanej przez nauczycieli wiedzy się na uczniów. Oto dwa cytaty opiekunów praktyk:

- *„Zwracamy dużo uwagi - starajcie się robić poprawnie żeby uczeń się uczył podstaw.”*
- *„Ja zawsze powtarzam nauczycielom, że oni wyniosą tyle, ile będą chcieli bo ja nie jestem w stanie w ciągu 5 dni nauczyć nawet kroić, trzymać noża. Ja mogę pokazać jakie błędy popełnia uczeń, co później skutkuje w wieku 40 lat, wszystkie stawy są do wymiany i kręgosłup, a nauczyciel nawet nie wie że to jest błąd i nie umie tego skorygować, a później jak już uczeń do nas trafia po szkołach to ma takie nawyki, że wykorzenie takich nawyków jest bardzo trudne.”*

Główne wnioski z wywiadów CATI przeprowadzonych z opiekunami praktyk wszystkich uczestników/uczestniczek projektu można zaprezentować odwołując się do pięciostopniowej skali oceny, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom wiedzy/umiejętności, a 5 bardzo wysoki poziom wiedzy/umiejętności.



Wykres nr 1. Ocena praktykantek/praktykantów dokonana przez opiekunów praktyk.



Źródło: opracowanie własne.

Opiekunowie praktyk generalnie pozytywnie wypowiedzieli się o nauczycielach/nauczycielkach biorących udział w Projekcie. Uśredniając oceny wystawione przez wszystkich opiekunów stwierdzili oni wysoki wzrost poziomu wiedzy i umiejętności uczestników/uczestniczek Projektu w zakresie tematyki objętej praktykami (4,54 – wysoki poziom wzrostu). Stwierdzili oni także wysoki poziom umiejętności dostosowania się i zastosowania do poleceń opiekuna i pracowników (4,82 w pięciopunktowej skali). Zauważyli także, że z dostosowaniem się do wymogów pracy panujących w przedsiębiorstwie nauczyciele radzą sobie dobrze (4,34 – wysoki poziom umiejętności), a ich umiejętność współpracy z pracownikami i opiekunem jest wysoka (4,40- poziom wysoki).



Większość opiekunów na pytanie dotyczące **barier w realizacji Projektu** odpowiedziała, że nie napotkali żadnych.

- *„Nie ma utrudnień. Bez żadnych problemów wykonują polecenia.”*
- *„Myślę, że nie ma jakiś tam problemów. Są to osoby, które angażują się. Samo to, że są w projekcie wymaga poświęcenia od nich czasu”*
- *„Praktycznie z nauczycielami pracuje się jak z każdym innym młodocianym praktykantem. Wtaczają się w otoczenie, dostosowują się do reguł, które tu panują i nie starają się pokazać coś swojego.”*
- *„Na dzień dzisiejszy mamy wolną rękę w zakładzie, jakie elementy chcemy obrabiać, nikt nam nie przeszkadza, mamy również udostępniane. Zgoda kierownika, zgoda mistrza.”*
- *„Nic, mamy ustalony program na cały dzień, staram się maksymalnie zrealizować, chyba że kobiety chcą jakąś przerwę bo są zmęczone, wiadomo że teraz jest dosyć ciepło na kuchni ze względu na wakacje, jest dużo pracy. Ale myślę że to co założyłem dobrze idzie w realizacji.”*

Jedynymi zgłoszonymi utrudnieniami była duża ilość biurokracji i brak chęci dwojga uczestników.

- *„Nigdy wcześniej nie spotkałem się z taką ilością papierkowej roboty, ale jakoś to przeskoczmy. Po prostu jestem szefem, który pracuje fizycznie w kuchni, a nie zajmuje się przerzucaniem papierków. Dla mnie jest to nowość i utrudnienie, bo ciężko jest to pomieszać. Potrzeba zwyczajnie czasu.”*
- *„Żadnych, to jest tylko chęć. Jeśli jest chęć, jeśli jest zainteresowanie, to nie ma problemu. Jeśli natomiast jest bariera „ja jestem nauczyciel, ja nie jestem kucharzem, ja nie przyszedłem tu pracować, ja nie pobrudzę rąk, ja tego nie spróbuje bo ja tego nie lubię, ja tego się brzydzę albo to mi nie odpowiada”. Jeśli nie ma tego typu postawy, to nie ma żadnego problemu. Jeśli jest tylko chęć, nie ma „ja jestem na piedestale i przyszedłem poobserwować” to ja nie mam żadnych problemów z nawiązaniem kontaktu*



z nauczycielem. Przekazuję im dużo rzeczy, bo i materiały są na maila, są propozycje książkowe, które pozwolą im uatrakcyjnić zajęcia. Pokazuję im rzeczy, których nawet często nie ma w bibliotece, no bo trafiają nauczyciele, którzy mówią, że mają 50 zł budżetu na zakup książek do biblioteki, a ja jej pokazuję książkę wartą 500zł. Ale ja jej pokazuję źródła gdzie może dotrzeć do wiedzy. Przesyłam im to też na maila, tylko ona musi chcieć do tego sięgnąć albo przekazać to uczniowi. Ona może nie mieć środków, ale uczeń już tak. Jeśli nauczyciele zachce z tego skorzystać to uważam, że to jest już sukces tego programu, ale jeśli nie zechce to ani program ani ja tego nie zrobię.”

Jak wynika z wywiadu przeprowadzonego z opisywanymi wyżej praktykantkami, w tym samym czasie kiedy one odbywały praktykę, ich uczniowie także znajdowali się w tej samej restauracji na praktykach. Sytuacja ta najprawdopodobniej wywołała ograniczenie swobody nauczycielki, której w obecności swojego szkolnego wychowanka trudno było postawić się w roli ucznia przyznając się do swoich braków. Jak sama praktykantka przyznała jedną z barier w realizacji praktyk przez nią była jednoczesna obecność praktykantów w tym samym miejscu. Opiekunka, w której zakładzie praktyki odbywali jednocześnie nauczyciele i uczniowie z tej samej szkoły zauważyła negatywny wpływ tej sytuacji na nauczyciela.

- *„Praktyki w tym samym miejscu co uczniowie to problem. Nauczyciel czuje się pod prężerem więc unika zaangażowania w pracę, boi się oceny swoich uczniów.”*

Innymi utrudnieniami sygnalizowanymi przez praktykantów była konieczność pozostawienia rodziny na okres praktyk.

- *„Czas to my wybrałyśmy same, kiedy jest to dla nas najodpowiedniejsze, wiadomo, mamy swoje rodziny i jest to jakiś czas, kiedy my musimy się rozstać, ale... to też jest nasz wybór. My mamy świadomość, że jak my jesteśmy w projekcie to musimy z czegoś zrezygnować, żeby się czegoś nauczyć.”*
- *„U mnie ewentualnie to rodzina. Mam rodzinę, mam dziecko. Na pewno nie będę kontynuować w innych projektach, ponieważ mam dziecko, które mnie potrzebuję. A jednak projekt zajmuje dużo czasu. To jest mój pierwszy projekt i niestety ostatni przez jakiś tam czas, dopóki córka nie dorośnie. O ile będą jeszcze Projekty...”*



- *„Synek się na mnie obraził, nie chce rozmawiać przez telefon. Krzyczy, że mam nie.”*

Jak przyznała jedna z uczestniczek dobrym aspektem praktyk było ich podzielenie na dwa 5-cio dniowe bloki przedzielone przerwą weekendową.

- *„Tu jest to fajne, że mamy możliwość pojechać do domu, zobaczyć się chociaż chwilę i z powrotem.”*

Innymi utrudnieniami na jakie napotkały uczestniczki/uczestnicy projektu były: długość trwania praktyki, która z jednej strony powoduje konieczność „nadgonienia” dużej ilości materiału dydaktycznego po powrocie, a z drugiej strony problem z uzyskaniem zgody dyrekcji na dwutygodniowy wyjazd w czasie trwania roku szkolnego. Bariery, którą udało się przełamać nauczycielkom/nauczycielom była także konieczność ciężkiej, fizycznej pracy jakiej wymaga specyfika pracy w zakładach mięsnych i w kuchniach restauracyjnych i hotelowych. Także samo postawienie się w roli ucznia, zdecydowanie się na podjęcie trudu edukacyjnego było przez jedną z partycypantek sygnalizowane jako poważna bariera. Oto cytaty kilku z uczestniczek/ uczestników Projektu:

- *„I dobrze, że to są wakacje, bo w roku szkolnym byłoby nierealne, jednak żaden dyrektor chyba by nie zwolnił nauczyciela na 2 tyg., a tym bardziej, że my jesteśmy w programie modułowym ,a tam inaczej to się uczy w ogóle. Nawet byśmy się grubo same zastanawiały, bo ilość godzin, która by nam przepadła by była duża.”*
- *„Jedyne na co możemy narzekać to że jesteśmy zmęczone.”*
- *„To jest już mój trzeci projekt. Nie było żadnych przeciwwskazań jeżeli chodzi o rodzinę, wręcz motywowali mnie. Jeżeli chodzi o dyrekcję to jak najbardziej, mimo że 2 projekty w tym samym czasie i miesiąc w sumie tych praktyk, także tutaj nie było żadnych przeciwwskazań.”*
- *„Na etapie zapisywania się do projektu i wyrażania zgody wszystko było bardzo pięknie, dyrekcja była zachwycona i gratulowała wręcz, że w moim wieku zdecydowałam się jeszcze doszkalać, a jak przyszło konkretnie do wyjazdu na*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

praktykę, to dyrekcja rozłożyła ręce „jak to, w czasie pracy jadę się szkolić, coś tu jest nie tak”. I wymyśliła „genialny” pomysł, że koleżanki, które zostają w pracy pracują za mnie po koleżeńsku, a jak ja wrócę to to odpracuję i ja się na to nie zgodziłam. Uważam, że to jest nie fair, szkolę się po to żeby być lepszym nauczycielem, fachowcem w szkole, nie żeby potem zabić się na 2 etatach. Ja już nie jestem taka młoda żeby pracować na 2 etatach. I to się dyrekcji nie spodobało, że się zbuntowałam, ale jakoś tam wybrnęła z tego, bo część zastępstw za mnie będzie płatna. Jeżeli ktoś za pieniądze przychodzi do pracy, to jest jego wola, a nie dlatego że dyrekcja mu kazała. Jakoś to jest w tej chwili załatwione, czyli się dało załatwić.”

- *„Ja się bardzo bałam, bałam się że nie dam rady, bałam się zakładów mięsnych, że jak tam wejdę to... Co innego jak się ma lat 30, to byłabym pewna że wtedy jest czas żeby się uczyć, ale jak się ma ponad 50, to wtedy jest trudno się uczyć. Raz że się nie zapamiętuje, dwa że fizycznie nie daje rady, ale poradziłam sobie. Jestem z tego bardzo dumna że sobie poradziłam.”*
- *„Warunki są ciężkie bo jest to ciężka praca fizyczna.”*
- *„Nie było, atmosfera naprawdę fantastyczna jest. Jak poprosimy o powtórkę to jeszcze raz bo jeszcze raz nie wiemy więc tych kawałków mięs zastało więcej zdjętych dla nas.”*
- *„Po wczorajszym wysiłku, mimo że chcieliśmy same zostać, stwierdziłyśmy, że nie chciałybyśmy same pracować na kuchni.”*



II. Poziom zaangażowania uczestników/uczestniczek Projektu oraz opiekunów praktyk

O zaangażowanie opiekunów zapytano praktykantów/praktykantki podczas wizyt monitoringowych w przedsiębiorstwach. Wszystkie z badanych osób opowiadały o swoich opiekunach w sposób pozytywny. Chwały ich zaangażowanie, opowiadały co dla nich robią, jak dużo uwagi im poświęcają. Nie spotkano się z opinią negatywną dotyczącą zaangażowania któregośkolwiek z opiekunów. Oto kilka cytatów uczestniczek praktyk:

- *„Nie mamy żadnych zastrzeżeń, tutaj jest naprawdę świetnie. Ja miałam jednego Pana, Kasia miała drugiego, plus oczywiście szef nad nami, cały czas nadzorował pracę. My miałyśmy chłopców nad sobą. Jeden się mną zajmował, drugi Kasią. Jak coś nie wiedziałyśmy, mogłyśmy się spytać, także nie na zasadzie, że zostałyśmy rzucone sobie, „róbcie, co chcecie”, cały czas miałyśmy osoby, które nas wspomagały.”*
- *„Osoba bardzo profesjonalna, kucharz z wykształcenia, dużo się można od niej dowiedzieć, bo nie tylko wiedza praktyczna, ale i teoretyczna bo książki nam dała i przesała nam mailem listę lektur, które powinniśmy przeczytać i tak z sercem podchodzi, chciałaby jak najwięcej, z dużym zaangażowaniem i z przejęciem, często aż za bardzo. Gdzieś tam nas łapie, szuka, bo nam coś nowego chce pokazać, opowiedzieć i widać że jest bardzo przejęta. Czasami odkłada sprawy inne, bo ma praktykantów. Praktykant najwyższym celem dla niej jest. To jest prawda. Pyta się nas co my chcemy wiedzieć, jakie są nasze oczekiwania, czy pytania, czy potrzeby.”*
- *„Super. Oceniamy bardzo dobrze, bardzo profesjonalny, bardzo kompetentny. Podszedł do swojej roli bardzo poważnie i przyjaźnie przede wszystkim. Pytał się o wszystko, czy jest dobrze, czy źle, zawsze nam próbował dogodzić w każdym calu. Także jest ciężko ale to znaczy, że coś robimy i się uczymy.”*

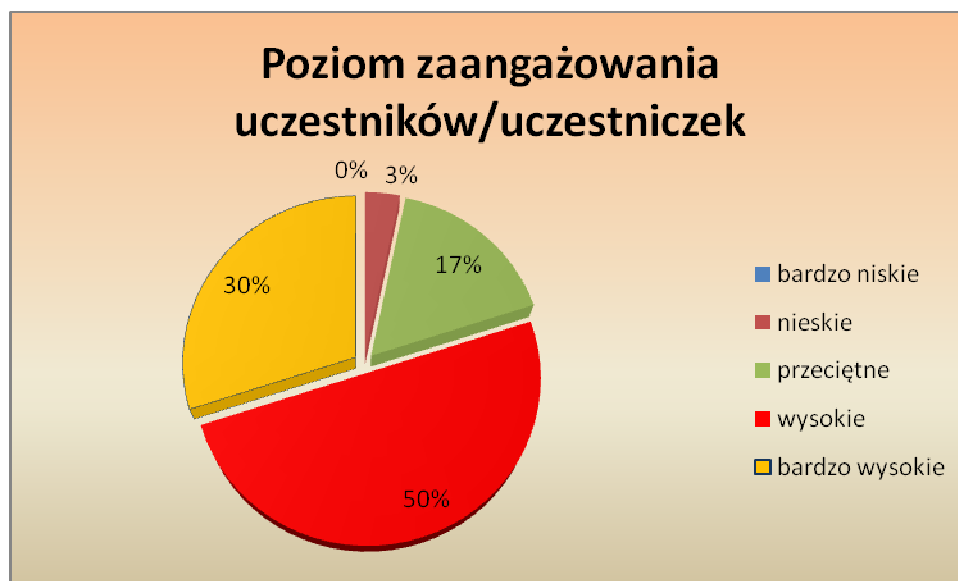


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *Był taki świetny opiekun. Wszystko nam tłumaczył, pokazywał. Skończył zawodówkę, technikum, potem studia, więc potrafił na każdym stanowisku sam robić wszystko jakby dla nas w zwolnionym tempie. Cokolwiek chcieliśmy, cokolwiek on chciał nam przekazać, pokazywał sam, a nie wysyłał pracowników. Bo pracownicy robili bardzo szybko więc stojąc i obserwując byśmy nie załapały. Natomiast on w czasie przerwy wziął półtuszę wieprzową pokazując nam po kolei jak.”*
- *„Super, super, opiekuna mamy super, cały czas kontroluje prace nasze, wskazówek udziela co, jak robić, jak nożem przede wszystkim się posługiwać, bo to w tej pracy jest najważniejsze, umieć odpowiednio trzymać nóż i wykonywać ruchy.”*
- *„Jest cały czas, wszędobylski. Mamy szczęście. Wszystkie dania idą na bufet więc mamy szansę robić je. Bo jak by szły tylko dania z karty, to wtedy automatycznie dla klienta niekoniecznie potrafiłybyśmy, a tutaj nie. Jak idzie w bufet to pomału możemy robić.”*
- *„Cała załoga, pracownicy też, jest miło sympatycznie. Jak tak się słyszy różnie, że „na zmywak” tu to jest nierealne. My byłyśmy zaskoczone że nikt nie podnosi głosu.”*
- *„Co chcemy, mamy czas, usiądziemy, piszemy. To co jednego dnia jest robione, drugiego dnia rano z panem Mirkiem siadamy, co chcemy to on nam dyktuje od A do Z. tak jak w szkole powinno być.”*
- *„Super, super, opiekuna mamy super. Cały czas kontroluje prace nasze, wskazówek udziela co, jak robić, jak nożem przede wszystkim się posługiwać, bo to w tej pracy jest najważniejsze, umieć odpowiednio trzymać ruch i wykonywać ruchy”*

Zaangażowanie samych praktykantów/praktykantek ocenione zostało przez opiekunów zarówno podczas wizyt monitoringowych, jak i badań CATI. Wykres poniżej obrazuje uśrednioną ocenę poziomu zaangażowania praktykantów w opinii ich opiekunów.

Rysunek nr 2. Poziom zaangażowania praktykantów/praktykantek.



Źródło: analiza własna

Zaangażowanie praktykantów zostało ocenione przez opiekunów generalnie jako wysokie. 50% praktykantów określono jako zaangażowanych w stopniu wysokim, 30% bardzo wysokim, 17% przeciętnym, a jedynie 3% jako zaangażowanych w stopniu niskim. Opiekunowie w trakcie wywiadów IDI przeprowadzonych podczas wizyt monitoringowych opowiadali o dużym zainteresowaniu praktykantów, dużym zaangażowaniu pomimo niskiego poziomu umiejętności. Oto kilka cytatów opiekunów praktyk:

- „Chętnie współpracują z nami, pytają a dlaczego tak jest, a dlaczego tak się rozcina, dlaczego tak. To człowieka cieszy i kursant jest zadowolony.”
- „Są zaangażowane, pytają się interesują się. Jeżeli chodzi o umiejętności to jest trochę gorzej, są na etapie początkowym, trzeba wszystko dokładnie mówić i pokazywać. Praktyka, praktyka, jeszcze raz praktyka.”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„Zainteresowanie całą kuchnią jest bardzo duże, dziewczyny chcą się dużo nauczyć. Jest to nowe miejsce dla nich. Chciałyby tak naprawdę poznać każdy przepis, poznać każdą recepturę, chciałyby się wszystkiego nauczyć. Niestety nie jest to możliwe bo nie mogą być w każdym miejscu jednocześnie.”*
- *„Interesują się, trochę przerw za dużo sobie życzą. Przerwy na kawę, na odpoczynek gdzie mamy 5 dni po 8 godzin - to za mało.”*

Dwie z uczestniczek projektu zostały ocenione jako „niezainteresowane” praktykami. Był to wcześniej wspomniany przypadek uczestniczek, które podczas praktyk pracowały ze swoimi aktualnymi uczniami. Oto wypowiedzi opiekunki tych praktykantek:

- *„Różnie. Są praktykanci bardzo zaangażowani, z którymi praca jest przyjemnością, bo przeciągają mnie po wszystkich tematach i chcą wiedzieć wszystko i praktycznie nie wychodzą z zakładu i siedzą na plechach moich i kucharzy i wypytyują się o wszystko, fotografują, nagrywają, zadają dodatkowe pytania i są nauczyciele którzy po prostu są biernymi obserwatorami, nie włączają się do projektu, nie są kompletnie zainteresowani praktyczną pracą w projekcie,. Moim zdaniem chcą ten projekt zaliczyć, miło spędzić czas i nic im ten projekt nie da. Z tego projektu mam drugą grupę dwu osobową i są to zupełnie dwa przeciwległe bieguny ciała pedagogicznego.”*
- *„Panie wiedzą jak mają przekazać wiedzę, mają sztywno określony zarys tej wiedzy. Wątpię żeby ze szkolenia cokolwiek, obym się myliła, dalej trafiło do uczniów. Mimo, że panie twierdzą, że są chętne, bo one tu są tylko że ja nie widzę tej chęci. Bo jeśli ktoś chce to zadaje pytania i ja nie mam czasu zamknąć dzioba, a one tu wiedzą, że ja jestem do ich dyspozycji i my nie mamy o czym rozmawiać. Ja cały czas powtarzam , że jestem taką skrzyneczką, że trzeba wcisnąć guziczek i ja się otwieram. Te panie nic nie chcą ze mną zrobić. A ja nie wiem czego one nie wiedzą, nie chcę im przekazywać wiedzy na temat - woda jest przezroczysta - bo one to wiedzą. Ja bym chciała przekazać im te treści, o których nie mają pojęcia, tylko one mi muszą powiedzieć. Jeśli widzę, że popełniają praktyczne błędy stojąc przy stanowisku pracy, to je na bieżąco koryguję, ale jeśli one unikają pracy bo są tylko biernymi obserwatorami to ja nie mam możliwości skorygowania ich błędów, a nie są to małe dziewczynki, na które ja mogę nakrzyczeć, tupnąć nóżką, postawić przy desce i powiedzieć –słuchaj, masz to*



i to zrobić- bo te panie chcą, więc powinny wiedzieć po co się tu w programie znalazły.”

III. Opinie uczestników/uczestniczek Projektu na temat programu praktyk oraz warunków jego realizacji

Opinie uczestników/uczestniczek okazały się być różnorodne. Wśród praktykantów przeważała opinia mówiąca, że program praktyk jest odpowiednio skonstruowany i nie powinno się go zmieniać. Warunkiem byłoby elastyczne podejście do dziennego planu praktyk w zakładach mięsnych. Tylko jedna z praktykantek podczas badań ewaluacyjnych on-going proponowała rozszerzenie programu praktyk o kolejne tygodnie obróbki mięsa innego rodzaju.

- *„Dla nas, poznając element wołowy przez tydzień, powiedzmy że starczy. Natomiast zostało dużo tych zwierząt rzeźnych, które są potrzebne i np. chętnie na wieprzowy na tydzień, a tu tylko wołowy. Wieprzowy jest bardzo pospolity, taki tydzień byśmy powtórzyły jeszcze. Tydzień na wołowy, tydzień na wieprzowy nie zaszkodziłby, mógłby być jeszcze tydzień na drobiu. Jeśli mamy być praktycznie przygotowani i w sensie współczesnych trendów w oparciu o to co się dzieje rzeczywiście na rynku no to nauki nigdy dość.”*

Opinie tą podziela opiekunów tejsze praktykantki. Należy wspomnieć, że zakład mięsny w którym praktyki odbywała ww. praktykantka zajmował się obróbką tylko jednego rodzaju mięsa – wołowego.

- *„Program doskonalenia zawodowego oceniam bardzo pozytywnie. Osoba ma możliwość poznania specyfiki zakładu i każdego działu, w którym się znajduje. Warto zastanowić się nad kontynuacją danej praktyki w zakładzie o innej specyfice pracy,*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

gdzie osoba ją odbywająca ma możliwość poznania szerokiego asortymentu mięs zwierząt rzeźnych. Jeśli chodzi o czas pracy był on prawidłowo rozplanowany.”

Wśród opiekunów opinie były także podzielone. Czworo z nich proponowało zachowanie programu praktyk w niezmienionej formie. Podkreślali oni wagę możliwości swobodnego sposobu realizacji praktyk, która umożliwi dostosowanie programu do indywidualnych potrzeb nauczycieli.

- *„Jest napisany w ten sposób żebyśmy mogli zrealizować każdą jego część, czyli nie tyle konkretny żeby był uciążliwy ale daje na pewno taki zarys, który umożliwi każdemu szefowi poprowadzenie tego po swojemu czyli dostosują się do tego w jaki sposób przyjmują wiedzę praktykantki, żeby można było tak naprawdę dostosować do nich.”*
- *„Nie trzeba zmodyfikować dlatego że PP zawiera całą tą część higieniczno-sanitarną, czyli rzecz która musi być zrobiona, ochronę BHP oraz ogólną obróbkę mięsa różnego rodzaju, podawania potraw z karty, także tutaj też kobiety może nie tyle biorą czynny udział co przyglądają się jeżeli chodzi o aranżację potraw. Myślę, że program jest napisany w taki sposób, żeby nie był uciążliwy ani dla szefa kuchni, ani dla nauczycielek.”*

Część z opiekunów komunikowała konieczność wydłużenia programu praktyk o kolejne tygodnie z zachowaniem punktów programu praktyk.

- *„Przez 5 dni w restauracji jest skonstruowany dość ogólnie i dostosowany do danej restauracji. Chcieliśmy tak zrobić żeby praktykantki uczestniczyły w pracach w kuchni, żeby fizycznie też pomagały, żeby nie tylko teoretycznie się przyglądały bo to niewiele da. Myślę, że może czas dłuższy, bo zdaję sobie sprawę, że przez 5 dni nie są w stanie naprawdę nauczyć się, dobrze by było, gdybym był w stanie je zainteresować kuchnią. Też jest inaczej na produkcji, w zakładach mięsnych przez 5 dni się stoi, można się nauczyć przynajmniej wykrawania jednego elementu, tutaj nie mamy jednak takiej jednej czynności, które można powtarzać, tutaj jest wiele czynności na raz robionych i one są pokazywane. Jeżeli one będą kontynuować pracę, to się nauczą.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- „Ciężko przez 5 dni nauczyć”
- „Więcej czasu trzeba i więcej szkoleń. Jeżeli nie ma żadnej alternatywy programowej to takie szkolenia są niezbędne.”
- „Czas trwania praktyk jest zdecydowanie za krótki, aby praktykanci mogli dobrze zaznajomić się z realiami panującymi w zakładach mięsnych, jak również aby utrwalili zdobyte umiejętności praktyczne.”
- „Sądzę, że takie praktyki pomagają w poszerzaniu wiedzy praktycznej nauczycieli i powinny być dla nich dostępne w większej ilości, jednakże pięć dni praktyk to zbyt mało czasu, aby można było przekazać całość wiedzy o pracy w kuchni. W szkołach większość zajęć to zajęcia teoretyczne, co niestety nie pozwala na odpowiednie wykształcenie przyszłych pracowników, którzy po podjęciu pierwszej pracy potrzebują długotrwałego przeszkolenia.”
- „Sądzę, że takie praktyki pomagają w poszerzaniu wiedzy praktycznej nauczycieli i powinny być dla nich dostępne w większej ilości. Pięć dni praktyk to jednak zbyt mało czasu, aby można było przekazać całość wiedzy o realnej pracy w kuchni restauracyjnej. W szkołach gastronomicznych uczniowie w małym stopniu uczą się praktycznej strony zawodu kucharza, jak również pracy na surowcach. Zajęcia w większości są teoretyczne, co skutkuje brakiem odpowiedniego przygotowania przyszłych pracowników, którzy po podjęciu pierwszej pracy potrzebują dodatkowego przeszkolenia.”
- „Struktura projektu jest świetną okazją dla odświeżenia wiedzy oraz zdobycia nowych umiejętności praktycznych. Jednakże moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk powinien być dłuższy, tak aby dać praktykantom możliwość zapoznania się z całym zakładem mięsnym, nie tylko w obrębie rozbioru mięsa. Skutkowałoby to możliwością przedstawienia rzetelnej i szerokiej wiedzy na temat obróbki mięsa uczniom, jak i pozwoliło na zwiększenie ich szans na zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach w zakładach.”
- „Odnosząc się do programu praktyk muszę stwierdzić, że główną wadą jest ograniczony czas zajęć. W tak krótkim czasie nie są w stanie zgłębić wszystkich wiadomości. Pozytywną rzeczą jest samo zapoznanie się z produkcją mięsa wołowego,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rozbiorem na elementy, selekcją mięśni i przeznaczeniem handlowym. Podoba mi się, że jest zainteresowanie wołowiną, w ten sposób możemy propagować wołowinę w naszym kraju.”

- *„Moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk ze względu na specyfikę panującą w kuchni hotelowej, powinien być wydłużony o kilka dni. Przez tak krótki okres czasu nie mogłem zapoznać dość szczegółowo praktykanta odnośnie savoir vivre oraz organizacji bankietów i różnych eventów. Praktykanci nie są w stanie w tak krótkim okresie czasu zapoznać się z wszystkimi procesami/urządzeniami kuchni hotelowej oraz zrozumieć mechanizmy ich działania. Sugeruję w przyszłości sprzężenie podobnych praktyk z wprowadzeniem zmian w programach nauczania, polegających na ich dostosowaniu do obecnej rzeczywistości panującej w gastronomii.”*
- *„Należy bardzo pochwalić filozofię projektu, która nastawiona jest na organizację praktyk dla kadry pedagogicznej – umożliwia to również poszerzenie wiedzy uczniów i tym samym zwiększa szansę na uzyskanie przez nich zatrudnienia. Są one również świetną okazją odświeżenia wiedzy oraz zdobyciem cennych umiejętności praktycznych. Jednakże moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk powinien być dłuższy, tak aby dać praktykantom możliwość zapoznania się z całym zakładem mięsnym oraz pewnego poczucia się na każdym stanowisku.”*
- *„Myśl, że projekt jest dobry, tylko należałoby zwiększyć ilościowo czas realizacji praktyk, ponieważ pięć dni po osiem godzin nie wystarcza, aby praktykant mógł zaobserwować i dostrzec wszystko, co związane jest z piękną pracą w gastronomii. Projekt jest bardzo dobrą inwestycją i jest potrzebny w pracy pedagoga. Poprzez praktyki w naszym hotelu praktykantka spotkała się z ciekawymi urządzeniami, z którymi nie miała kontaktu nigdy wcześniej.”*
- *„Moim zdaniem program doskonalenia zawodowego powinien zostać rozciągnięty w czasie, ponieważ w tak krótkim okresie nie można było opanować wszystkiego co jest związane z wykrawaniem mięsa oraz z całym przetwórstwem.*
- *„Myślę, iż opracowany program praktyk ze względu na specyfikę panującą na naszym rozbiornie, powinien być wydłużony - 5 dni wystarcza do oswojenia się osoby „z*



murami zakładu”, poznania podstawowych zasad i daje wyobrażenie o procesie rozbierania i trybowania mięsa. W związku z tym, że zakłady mięsne poświęcają bardzo dużo czasu na wyszkolenie młodych pracowników, stąd należy pochwalić opracowany program, gdyż przypuszczam, że część tej praktycznej wiedzy zdobytej przez nauczycieli w zakładach mięsnych zostanie efektywnie przekazane uczniom.”

- *„Moim zdaniem opracowany program praktyk umożliwia uczestnikom poznanie procesów termicznych obróbki mięsa w zakresie podstawowym. Według mnie praktyki należałoby wydłużyć do minimum 10 dni roboczych ze względu na fakt, iż dział obróbki cieplnej mięsa jest bardzo rozległy i wymaga dłuższego czasu. Wówczas opiekunowie praktyk mogliby przekazać szerszą wiedzę dotyczącą obróbki mięsa i pokazać nauczycielom szerokie wykorzystanie mięsa w tak zwanej nowoczesnej gastronomii. W dzisiejszych czasach właściciele restauracji potrzebują wykwalifikowanego personelu tak więc tylko dobrze przygotowany nauczyciel wykształci uczniów na odpowiednim poziomie by stali się dobrymi pracownikami dla zakładów gastronomicznych.”*
- *„Moim zdaniem opracowany program praktyk odegrał istotną rolę, ponieważ praktykant nabrał pewności siebie, której brakowało na początku praktyki - jednak czas ten powinien być wydłużony w celu chociażby bardziej umięjętnego posługiwania się nożem.*
- *Według mnie czas trwania programu jest niewystarczający, aby wprowadzić większą ilość „gastronomii” tj. poznania większej ilości technik, trendów jak i nowinek kulinarnych.*
- *„W mojej opinii szkolenia takie mają sens jeżeli trwają dłużej niż 5 dni. Ponieważ jeżeli jest zbyt dużo informacji dziennie to praktykant wolniej je przyswaja lub część zapomina. Zwłaszcza podczas dużej ilości ćwiczeń nad potrawami z mięsa tzw. a’la cart. Zwiększenie ilości godzin praktyk pozwoliłoby na szersze spojrzenie na produkcję dań, a nie tylko skupienie się na elemencie mięsnym dania głównego. Praktykant poznał podstawy doboru dodatków i produkcji oraz dobór i produkcję sosów do dań mięsnych.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- „Program praktyk oceniam bardzo pozytywnie. Osoby uczestniczące w praktykach mają okazję doświadczyć pracy w kuchni hotelowej. Wtedy to mogą porównać swoją wiedzę teoretyczną z praktyką. Program jednak ma też wady m.in. trwa on zbyt krótko - w tym czasie praktykant nie jest w stanie osiągnąć dużej wiedzy, gdyż pojęcie wykorzystania mięsa w gastronomii jest bardzo szerokie.”
- „Moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk jest bardzo dobry. Należałoby jednak wydłużyć czas praktyk, aby nauczyciele mieli więcej czasu pracy na poszczególnych działach.”
- „Chcąc nabyć umiejętności praktyczne konieczne jest odbycie większej ilości godzin pracy w warunkach kuchni restauracyjnej. Dlatego warto zastanowić się nad wydłużeniem czasu praktyk przynajmniej do 2 tygodni w samej kuchni. Dłuższa forma praktyk pozwoliłaby na większy przyrost wiedzy w zakresie technik krojenia, obróbki wstępnej surowca i obróbki cieplnej. Uważam, że sam pomysł dokształcania nauczycieli w zakresie obróbki mięsa jest bardzo trafiony i nowatorski.”
- „Uważam, iż należy wydłużyć okres odbywania praktyk, tak aby nauczyciele/praktykanci mogli w pełni skorzystać z wiedzy i doświadczenia zawodowych kucharzy.”

Zauważono, że czas praktyk oceniany jako wystarczający różny był według opiekunów z zakładów mięsnych i opiekunów z kuchni restauracyjnych i hotelowych. Wyżej przytoczone cytaty są wypowiedziami szefów kuchni. Większość z nich postulowała wydłużenie programu praktyk do 10 dni roboczych przeznaczonych na realizację praktyk w kuchni. Opiekunowie z zakładów mięsnych zapytani o odpowiedni czas trwania praktyk sygnalizowali potrzebą poświęcenia minimum 3,4 tygodni na naukę rozbioru i wykrawania.

Niektórzy z opiekunów praktyk zasugerowali by praktyki, zamiast zostać wydłużone, powinny być co pewien czas powtarzane. Pozwoliłoby to nie tylko zdobyć wprawę w pracy w kuchni, a także śledzić aktualne trendy i rozwiązania w zakładach gastronomicznych.





- *„Moim zdaniem, tego typu szkolenia są niezbędnym elementem w doskonaleniu zawodowym nauczycieli szkół gastronomicznych. Pozwalają poznać rzeczywistą pracę w kuchni i dają obraz tego z czym uczniowie zetkną się w przyszłości. Myślę, że na praktykach nauczyciele mają możliwość zwrócenia uwagi na sprawy istotne w zawodzie, które mogą wdrażać w czasie zajęć z uczniami. Jest to bardzo ważne. Szkoły przygotowują teoretycznie a wiedza praktyczna jest zazwyczaj niewystarczająca i pobieżna. Dlatego bardzo dobrym posunięciem jest organizowanie takich szkoleń. Powinny odbywać się częściej i cyklicznie. Najlepiej w restauracjach specjalizujących się w różnych kuchniach, aby móc poznawać nowe techniki, smaki, potrawy. Nauczyciele muszą mieć kontakt z kuchnią na żywo, pracować na produktach, z którymi na co dzień nie mają kontaktu a zdobytą wiedzę przekazywać swoim uczniom. Przede wszystkim jednak chodzi o nabywanie wprawy w czynnościach manualnych, obyciem ze sprzętem gastronomicznym, poznawanie technik kulinarnych i nowych produktów. Dlatego praktyka jest niezbędna, aby doskonalić swój zawód.”*
- *„Całość projektu oceniam bardzo pozytywnie z uwagi na możliwość przekazywania rzetelnej wiedzy oraz umiejętności uczniom, co będzie miało przełożenie na jakość ich edukacji. Obserwując na przestrzeni czasu kolejnych praktykantów stwierdzam, iż tego typu projekty powinny być przeprowadzane znacznie częściej oraz ze zróżnicowaną tematyką, gdyż tylko takie doświadczenia dałyby pedagogom możliwość przekazywania rzetelnej wiedzy teoretycznej oraz umiejętności praktycznych uczniom.”*
- *„Nie da się ukryć, że zrealizowany program pozwolił nauczycielce poznać zakład mięsny jedynie pobieżnie. Praktyki tego typu powinny odbywać się jak najczęściej.*
- *„Moim zdaniem w trakcie 5 dni, praktykanci nie mają szansy zapoznać się z całością specyfiki rozbioru mięsa i zrozumieć mechanizmów działania zakładów mięsnych. Rynek mięsa jest prężnie rozwijającą się branżą ale przy tym szybko zmieniają się jego cechy. Dopasowanie się konsumenta i wyprzedzanie konkurencji powoduje błyskawiczną ewolucję branży mięsnej. Uważam, iż takie praktyki powinny być organizowane częściej i powinny być obligatoryjne dla nauczycieli, aby uczniowie byli bardziej przygotowani na panującą rzeczywistość.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„Program, który zrealizowaliśmy pozwolił nauczycielce poznać zakład mięsny bardzo pobieżnie. Niestety te kilka dni praktyk to tylko niewielka część tego, co chciałbym przekazać. Dlatego praktyki tego rodzaju powinny odbywać się jak najczęściej.*

Postulowali oni także by wyposażyć nauczycieli w odpowiednie do krojenia surowego mięsa noże i rękawice ochronne.

- *„Moim zdaniem idea opracowanego programu praktyk świetnie wpisuje się w obecnie panujące realia. Pozwolił on nauczycielom zobaczyć to wszystko czego się uczyli od strony tzw. „kuchni”. Jednak uważam, że program praktyk powinien być wydłużony o kilka kolejnych dni - pozwoliłoby to na zdobycie przez nich większych umiejętności związanych z rozbiorem i wykrawaniem mięsa. Dodatkowo moim zdaniem powinno się wyposażyć praktykantów w rękawicę ochronną antyprzebieciową, w celu zabezpieczenia dłoni przed urazami, co podnosi skuteczność i komfort wykonywanych czynności.”*
- *„Powinno się wyposażyć praktykantów w rękawicę ochronną, w celu zabezpieczenia dłoni przed urazami, jak również wyposażyć praktykantów w bardziej profesjonalne noże (otrzymane noże ze względu na kształt rękojeści i tworzywo, z której została wykonana bardzo słabo sprawdzają się w pracy z mięsem).”*

Zauważyli oni także brak uwzględnienia pełnego cyklu obróbki mięsa w programie praktyk. Opiekunowie praktyk proponują poszerzyć program o ubój i część przetwórczą.

- *„Godny zastanowienia jest fakt opracowania projektu odnośnie całego zakładu mięsnego, a nie tylko działu rozbioru i wykrawania. Ponadto warto pochwalić organizatorów za projekty tego typu ze względu na wiele korzyści z nich płynące tj. pobudzenie innowacyjności wśród nauczycieli, a w konsekwencji kształcenie wykwalifikowanej kadry. Moim zdaniem program doskonalenia zawodowego powinien być wydłużony, gdyż w tak krótkim czasie nie można opanować wszystkiego co jest związane z wykrawaniem mięsa oraz z całym przetwórstwem. Można też zastanowić się nad projektem, który by obejmował wszystkie etapy jakie występują w zakładzie,*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

aby przybliżyć praktykantowi cały mechanizm pracy poczynwszy od pozyskania surowca do uzyskania wyrobu gotowego.”

- *„Realizowany projekt daje możliwość rozwoju oraz zdobycia umiejętności w rozbiórce mięsa. Program praktyk mógłby zostać poszerzony w dalszych latach o kolejne tematy z działu obróbki mięsa z uwagi na niewielki poziom wiedzy wejściowej praktykantów.*
- *„Należy bardzo pochwalić filozofię projektu, która nastawiona jest na organizację praktyk dla kadry pedagogicznej. Są one świetną okazją odświeżenia wiedzy oraz zdobyciem cennych umiejętności praktycznych. Jednakże moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk powinien być dłuższy, tak aby dać praktykantom możliwość zapoznania się z całym zakładem mięsnym. Warto byłoby wzbogacić program praktyk o tzw. traceability, szczególnie wołowiny, tak aby dać praktykantom możliwość kompleksowego spojrzenia na funkcjonowanie systemu w przypadku nagłego wycofywania żywności ze sprzedaży*
- *„Projekt ten pozwala na nabycie praktycznych umiejętności w zakresie rozbioru wieprzowiny i wołowiny. Trzeba się zastanowić nad poszerzeniem tego typu praktyk o poznanie techniki ubojowej, ponieważ głównie stąd pozyskujemy surowiec do rozbioru. Moim zdaniem, jakościowy odbiór surowców mięsnych i metody ich oceny są tak istotne, iż powinny być ujęte w programie praktyk - rzutują bowiem na jakość otrzymanych elementów i mięs (zwłaszcza dla garmażerki i przetwórstwa). Dodatkowo należałoby zwrócić uwagę na długość trwających praktyk – część umiejętności praktykanci nie są w stanie doprowadzić do perfekcji w tak krótkim czasie – można pomyśleć albo o wydłużeniu czasu stażu, bądź też o sukcesywnym powtarzaniu tego typu praktyk cyklicznie.”*
- *„Opracowany program praktyk wymaga kilku drobnych korekt. Sugeruję zacząć praktyki od zaprezentowania działu uboju, aby przybliżyć praktykantom drogę surowca na dział rozbioru*
- *„Praktykanci nie mają szansy zapoznać się z całością działań panujących podczas rozbioru mięsa i zrozumieć mechanizmów ich działania.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„Można też zastanowić się nad projektem, który by obejmował wszystkie etapy jakie występują w zakładzie, aby przybliżyć praktykantowi cały mechanizm pracy począwszy od pozyskania surowca do uzyskania wyrobu gotowego. Praktykantka na pewno zapoznała się z harmonogramem pracy w zakładzie, co umożliwiło lepsze spojrzenie na branżę mięsną.”*
- *„Praktykanci nie są w stanie w czasie tak krótkiego okresu czasu zapoznać się z całością działań panujących podczas rozbioru mięsa i zrozumieć mechanizmu ich działania. Moim zdaniem powinno być poświęcone więcej czasu na możliwość całościowego zapoznania się z funkcjonowaniem zakładu mięsnego (począwszy od magazynowania żywych zwierząt do momentu pakowania i wysyłki). Działania na każdym z tych etapów mają wpływ na efekt końcowy, jakim jest jakość mięsa.”*
- *„Warto pomyśleć o przynajmniej jednodniowych praktykach na każdym z działów tj. skup, ubój, wychładzanie, rozbiór, konfekcjonowanie, przetwórstwo i dystrybucja. Tak zorganizowanie praktyki przyczyniłoby się do zapoznania praktykanta z całością działań panujących w zakładzie mięsnym.”*
- *„Również dobrze byłoby, aby z uwagi na szeroki cykl produkcyjny poszczególnych elementów praktykant miał możliwość korzystania w całym czasie produkcyjnym począwszy od półtuszy i rozbioru elementów aż do zakończenia produkcji finalnej, czyli różnych wyrobów gotowych.”*

Część opiekunów praktyk w zakładach mięsnych postulowała zróżnicowanie zadań przewidzianych w programie praktyk w stosunku do płci. Jak twierdzą, specyfika pracy z półtuszą, czy nawet ćwierćtuszą, wymaga dużej siły fizycznej. Część kobiet biorących udział w projekcie nie była natomiast w stanie fizycznie wykonać niektórych zadań.

- *„Moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk, powinien być wydłużony o kilka dni, co pozwoliłoby na zdobycie przez Praktykantkę większych umiejętności związanych z rozbiorem i wykrawaniem mięsa. Warto też się zastanowić nad zróżnicowaniem zadań podczas odbywania praktyk w odniesieniu do płci, co jest podyktowane trudnymi warunkami pracy (masa ćwierćtuszy/półtuszy, temperatura w hali rozbiorowej, tempo pracy).”*



- *„Moim zdaniem praktyka powinna trwać dłużej aby zaznajomić praktykanta ze wszystkimi tajnikami działu rozbioru - przez tak krótki okres można jedynie przedstawić podstawy. Nie ma zupełnie czasu omówienia działań bezpośrednio związanych z działem rozbioru, a jestem pewna, że to pomogłoby zobrazować praktykantowi specyfikę pewnych działań. Prace na dziale rozbioru są bardzo ciężkimi pracami fizycznymi, kobieta nie zawsze jest w stanie sprostać takiemu wysiłkowi, dlatego podzieliłyśmy praktykę na część praktyczną i część związaną z przyglądaniem się etapom rozbiórki.”*
- *„Chciałbym zaznaczyć, że ilość godzin w danym dniu jest za duża dla praktykantek, gdyż skarżą się na niewytrzymałość fizyczną.”*
- *„Dokonując analizy i oceny realizowanego programu doskonalenia zawodowego należałoby uwzględnić w przyszłości zróżnicowanie zadań w odniesieniu do poszczególnych praktykantów (płci). Podyktowanie jest to dużym rozmiarem i ciężarem ćwierćtuszy wołowych.”*
- *„Moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk ze względu na specyfikę panującą na dziale rozbioru, powinien być wydłużony o kilka dni. Istotny jest też fakt, że nie wszystkie czynności na dziale rozbioru mogą być wykonywane przez kobiety, jest to podyktowane przez różne czynniki np. masa ćwierćtuszy/półtuszy, temperatura w hali rozbiorowej, tempo pracy. Uważam, iż nauczyciele mimo wszystko nie są w stanie przekazać całości specyfiki pracy w zakładach mięsnych. Rozwiązaniem mogłoby być organizowanie takich praktyk nie tylko dla nauczycieli, ale i dla samych uczniów. Myślę także, iż pewien zakres czynności rozbiorowych powinien być tylko zaprezentowany dla kobiet, mam tu na uwadze głównie posługiwanie się piłą do podziału na elementy zasadnicze.”*
- *„Moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk ze względu na specyfikę panującą na dziale rozbioru, powinien być wydłużony o kilka dni. Warto też się zastanowić nad zróżnicowaniem zadań podczas odbywania praktyk w odniesieniu do płci, co jest podyktowane trudnymi warunkami pracy.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- „Warto zwrócić uwagę na przerwy, które w przypadku praktykantów powinny być częstsze, gdyż nie wytrzymują fizycznie ciężkich warunków panujących na dziale rozbioru i wykrawania – niska temperatura, praca stojąca.”
- „Według mnie warto ograniczyć w przypadku kobiet rozbiór wołowy do obróbki wstępnej już uzyskanych elementów. Ćwierci wołowe są zbyt ciężkie dla kobiet.”
- „Myślę, iż niektóre zadania dla pań powinny być tylko zaprezentowane, co jest podyktowane trudnymi warunkami pracy (masa ćwierćtus/półtus, tempo rozbiorowe). Ponadto praktykanci nie mają możliwości zapoznania się z wszystkimi etapami podczas rozbioru mięsa i zrozumieć mechanizmów ich działania. Proces polegający na zapoznaniu praktykantów najpierw z organizacją poszczególnych działów oraz zasadami BHP (solidnymi podstawami) jest słuszny, ale należałoby go wydłużyć o kilka dni, by dać praktykantom możliwość całościowego spojrzenia na funkcjonowanie zakładu.”
- „Opracowany program praktyk jak i cały projekt jest konkretny lecz ubolewam nad zbyt krótkim okresem odbywania praktyk. Krótki okres praktyki nie pozwala się przyzwyczaić chociażby do niskich temperatur panujących na halach rozbiorowych. W związku z tym, że praktykantka nie była przyzwyczajona do pracy fizycznej (8-godzinnej) należałoby się zastanowić nad wprowadzeniem częstszych bądź dłuższych przerw podczas dnia pracy.”
- „Myślę także, iż pewien zakres czynności rozbiorowych powinien być tylko zaprezentowany dla kobiet, mam tu na uwadze głównie posługiwanie się piłą do podziału na elementy zasadnicze czy trybowanie zadów, całych przodów wołowych (masa ćwierci).”
- „Istotny jest też fakt, że nie wszystkie czynności na dziale rozbioru mogą być wykonywane przez kobiety, jest to podyktowane przez różne czynniki np.: masa ćwierćtus/półtus, temperatura w hali rozbiorowej, tempo pracy.”
- „Dokonując analizy i oceny realizowanego programu doskonalenia zawodowego należałoby w przyszłości uwzględnić zróżnicowanie zadań w odniesieniu do poszczególnych praktykantów. Podyktowane jest to dużym rozmiarem i ciężarem ćwierćtuszy, elementów zasadniczych oraz trudnymi warunkami pracy.”



W opinii innych opiekunów, ogólnie skonstruowany program nie sprawdza się, gdyż nauka „wszystkiego” zajmuje zbyt dużo czasu. Postulują oni ukierunkowanie programu praktyk zgodnie z potrzebami konkretnych osób. Umożliwiło by to efektywne uzupełnienie braków we wiedzy i umiejętnościach nauczycieli.

- *„Jest to takie liźnięcie tematu. Moim zdaniem powinno być bardzo ukierunkowane, tzn. zależy gdzie nauczyciel trafi i jak podejździe do tego osoba, która prowadzi. Jeśli się skupimy na wszystkim, to nie osiągniemy nic, jeśli się skupimy tylko na brakach konkretnych nauczyciela, bo to co zaobserwowałam po tych dwóch grupach: jeśli nauczyciel pracuje na produkcie znanym sobie, czyli np. jeśli jest to schab, pierś kurczaka, to on nie ma z tym problemów, problem zaczyna się, kiedy napotyka na rzecz sobie nieznaną, bo produkt jest zbyt drogi żeby pracował na lekcjach, bo uczeń mu nie zakupi tego produktu albo produkt jest niedostępny, jak dziczyzna. Wtedy z tym nie wiedzą co mają zrobić. Tutaj jest duża dysproporcja pracy ze znanym produktem i z produktem nieznanym.”*
- *„Czas projektu. Jak zwykle każde szkolenie trawa za krótko, no ale moglibyśmy w nieskończoność rozciągać te programy. Moim zdaniem te programy powinny spowodować, żeby nauczyciel nie nabywał wiedzy, tylko uzupełniał. I to jest wtedy osiągnięcie. Ktoś kto nie wie co zrobić z dziczyzną, czy z jagnięciną albo np. doskonale zna, ale nie wie jak wyglądają nowoczesne techniki, jak to się teraz robi w restauracji. Trafia, zadaje pytanie, uzyskuje wiedzę, w ciągu 4,5 dni może podpatrzeć, spróbować to zrobić, poczytać na ten temat, zobaczyć jak wygląda sprzęt, jak wygląda technika pracy, jak to się podaje i to jest wtedy projekt spełniający swoje zadanie. Bo jeśli przychodzi nauczyciel, który nie wie jak ma trzymać nóż, jak ma kroić mięso, jak ma je wykroić, jak ma je usmażyć, czym ma doprawić, jak ma podać, to i rok jest za mało żeby go tego wszystkiego nauczyć.”*



Część opiekunów w celu ukierunkowanie programu praktyk zgodnie z potrzebami konkretnych osób postuluje wprowadzenie jednego lub kilku dni autorskich do indywidualnego uzgodnienia praktykanta z opiekunem.

- *„Moim zdaniem opracowany program w ramach projektu jest bardzo dobry. Tylko należałoby wydłużyć czas praktyk, aby nauczyciele mieli więcej czasu pracy na poszczególnych działach. Ponadto proponowałbym aby przynajmniej jeden dzień był opracowany na miejscu przez opiekuna i praktykanta, wówczas można by bardziej popracować nad słabościami praktykanta. Narzucenie całego programu z góry powoduje schematyczność i może doprowadzić do sytuacji, że nie zostaną zniwelowane do minimum braki praktykantów.”*
- *„Ponadto wydaje mi się iż, wskazanym byłoby pozwolenie praktykantowi na jeden indywidualny dzień praktyki, który zaproponowałby w uzgodnieniu z opiekunem. Była by to szansa na rozwój i doskonalenie w płaszczyznach niezbędnych i przydatnych w pracy zawodowej.”*
- *„Sądzę, iż wskazanym byłoby pozwolenie praktykantowi na jeden dzień zajęć indywidualnych z opiekunem. Uważam iż, nabyta podczas praktyk wiedza teoretyczna połączona z praktyką powinna zaowocować w przyszłości i przełożyć się na jakość kształcenia.”*
- *„Dodatkowo wydaje mi się, że przynajmniej plan jednego dnia praktyk (np. ostatni) powinien być opracowany tylko przez opiekuna praktyk w celu uzupełnienia zaobserwowanych braków umiejętności podczas pierwszych dni praktyk.”*

Dwóch opiekunów zasugerowało wprowadzenie egzaminu końcowego w miejscu odbywania praktyk celem większego zmotywowania nauczycieli biorących udział w Projekcie do sumiennej nauki.



- *„Moim zdaniem opracowany w ramach projektu program praktyk jest prawidłowy jednak powinien być nieco dłuższy - przynajmniej kilka dni i powinien kończyć się egzaminem praktycznym. Praktykanci byłiby jeszcze bardziej zmotywowani, a co za tym idzie pozwoliłoby to na zdobycie przez nich większych umiejętności związanych z rozbiorem i wykrawaniem mięsa.”*
- *„Z mojego doświadczenia i moich spostrzeżeń doszedłem do wniosku, iż program w którym biorą udział uczestniczki jest świetną formą pogłębiania wiedzy praktycznej i zdobycia doświadczenia. Praktyki są dobrą bazą do przekazywania uczniom wiedzy teoretycznej z zastosowaniem praktycznym. Uważam jednak, że na koniec praktyk powinien być wprowadzony egzamin praktyczny, który zmobilizowałby bardziej praktykantów do pracy.*

4. Podsumowanie i wnioski

Zgromadzone powyżej dane dowodzą, że praktyki odbyły się zgodnie z programem praktyk. Wszyscy z 56-ciu uczestników Projektu pomyślnie ukończyli udział w dwutygodniowych praktykach w przedsiębiorstwach. Przeważająca większość praktykantów/praktykantek (56 osób) zdecydowała się na realizację „Programu doskonalenia zawodowego dla Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych oraz Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu kucharz i pokrewnych”, który obejmował 5-dniową realizację praktyk w Zakładzie Mięsnym w dziale rozbioru i wykrawania połączoną z 5-dniową realizacją praktyk w Przedsiębiorstwie gastronomicznym w kuchni restauracyjnej lub hotelowej. Tylko jedna osoba skorzystała z „Programu doskonalenia zawodowego dla Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych oraz Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu technik technologii żywności i pokrewnych”, który zakładał 5-dniową realizację praktyk w Zakładzie Mięsnym w dziale rozbioru i wykrawania oraz 5-dniową realizację praktyk w Zakładzie Mięsnym w dziale produkcji/przetwórstwa mięsa.



Według zgromadzonej wiedzy praktyki odbyły się atmosferze współpracy praktykantów z innymi pracownikami zakładów i opiekunem. Praktykanci dzięki możliwości udziału w codziennych pracach w zakładach i kuchniach doświadczyli realnych warunków pracy. Dzięki temu lepiej przygotować będą mogli swoich uczniów na czekające ich wyzwania rynku pracy. Jak wynika z opinii opiekunów praktyk nauczyciele biorący udział w Projekcie sprawdzili się jako „pracownicy”. Potrafili się dostosować do warunków pracy panujących w przedsiębiorstwie, chętnie i skutecznie współpracowali z innymi pracownikami zakładów i stosowali się do poleceń opiekuna i innych pracowników. Opiekunowie podczas wywiadów monitoringowych ocenili, że poziom wiedzy i umiejętności nauczycieli wzrósł w wysokim stopniu dzięki udziałowi w praktykach.

Bariery, na jakie napotkano podczas realizacji projektu wpłynęły w niewielkim stopniu na stopień realizacji praktyk.

Ze zgromadzonych danych wynika, że sami nauczyciele zaangażowali się w Projekt w stopniu wysokim. Starali się skorzystać z praktyk w jak największym stopniu, poprzez sumienne wykonywanie powierzanych im zadań i dopytywanie o tajniki sztuki mięsnej i kulinarnej.

Opinie na temat programów praktyk były różne. Przeważał pogląd, że tego typu praktyki definitywnie powinny zostać wydłużone. Praktyki realizowane w zakładach mięsnych, według zatrudnionych tam opiekunów, powinny trwać ok. 3 lub 4 tygodni by móc nauczyć nauczycieli podstawowych technik rozbioru i wykrawania we właściwy sposób. W tym czasie, według opiekunów, warto by rozszerzyć program praktyk o wszystkie etapy jakie przechodzi produkt w zakładach mięsnych mające wpływ na efekt finalny, tj. skup, ubój, wychładzanie, rozbiór, konfekcjonowanie, przetwórstwo i dystrybucja. Także opiekunowie z kuchni są przekonani o konieczności wydłużenia czasu trwania praktyk w kuchniach hotelowych i restauracyjnych. Według nich zasadne byłoby wydłużenie czasu trwania praktyk w kuchniach do 10 dni roboczych lub też częste powtarzanie 5-cio dniowych praktyk. Pojawiły się także wyraźne sugestie ażeby program praktyk w zakładach mięsnych zmodyfikować w oparciu o kryterium płci. Według części opiekunów kobiety nie są w stanie fizycznie sprostać wymaganiom pracy z ciężkimi tuszami zwierzęcymi. W podobnym



projekcie należałoby także wyposażyć praktykantów idących do zakładów mięsnych w akcesoria typu: profesjonalny nóż i ochronna rękawica antyprzebieciowa. Według części opiekunów program praktyk powinien zostać zindywidualizowany w stosunku do potrzeb konkretnych osób. Umożliwiło by to efektywne uzupełnienie braków we wiedzy i umiejętnościach nauczycieli. Inni opiekunowie twierdzą, że uzyskanie tego efektu możliwe by było gdyby tylko wprowadzić 1 lub 2 dni do indywidualnego ustalenia opiekuna z praktykantem/praktykantką.

Dzięki praktykom w badanych przedsiębiorstwach założone przez projektodawcę cele projektu są możliwe do zrealizowania. Poprzez udział w praktykach i kontakt z nowoczesnymi urządzeniami, technologią i organizacją pracy w przedsiębiorstwach mięsnych i gastronomicznych podniósł się poziom kwalifikacji uczestników projektu. Fachowa wiedza uległa aktualizacji, a uczestnicy nabyli praktyczne umiejętności zawodowe związane z przetwórstwem mięsa i jego wykorzystaniem w gastronomii.

Wszyscy z opiekunów zgodnie mówili o potrzebie i wartości realizacji tego typu programów praktyk dla nauczycieli.

- *„Osobiście jestem pod ogromnym wrażeniem skuteczności projektu. Dzięki takim przedsięwzięciom osoby uczestniczące w szkoleniach mają możliwość rozszerzenia swojej wiedzy oraz umiejętności w świecie kulinarnym. Program ten uważam za potrzebny dla przyszłości uczniów jak i dla dowartościowania wiedzy nauczycieli, którzy dzięki takim szkoleniom podniosą próg swojej wiedzy na dużo wyższy poziom.”*
- *„Moim zdaniem program praktyk został przygotowany dobrze. Podobało mi się, że mogłem pracować z nauczycielem i uzupełnić jego wiedzę, której w praktyce istotnie jemu brakowało. Takie szkolenia są bardzo potrzebne by udoskonalać sposób kształcenia przyszłych kucharzy bądź rzeźników. Mam nadzieję, że takich szkoleń będzie jak najwięcej z korzyścią dla osób szkolonych.*
- *„Moim zdaniem projekt jest bardzo dobrą inwestycją w człowieka w pedagoga - nauczyciela, który notorycznie i nieustannie ma kontakt z młodzieżą i często pracuje w źle wyposażonych pracowniach, nieposiadających urządzeń i sprzętu do pracy. Myślę,*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

iz takie szkolenia powinny być organizowane często nie tylko dla nauczycieli, ale również dla kucharzy, którzy chcą się szkolić i doskonalić/rozвивać zawodowo.

- *„Uważam iż, wiedza teoretyczna połączona z praktyką powinna zaowocować bardzo atrakcyjnym przekazem dla uczniów. Całość projektu oceniam bardzo pozytywnie. Uważam, iż tego typu praktyki pozwalają na poszerzenie, utrwalenie oraz odświeżenie wiedzy z zakresu rozbioru mięsa. Z uwagi na to, iż większość praktykantów nigdy nie miało styczności z zakładem mięsnym czy też profesjonalnym rozbiorem mięsa na skalę przemysłową tym bardziej uważam za zasadne przeprowadzanie tego typu praktyk, aby dać pedagogom narzędzia do rzetelnego przekazywania wiedzy uczniom.”*
- *„Chciałabym pochwalić inicjatywę i pomysł powstania praktyk nauczycielskich w zakresie gastronomii. Uważam, że pomysł, aby pedagog mający wieloletnie doświadczenie w nauczaniu mógł powrócić do praktycznej strony swojego zawodu jest bardzo trafiony i nowatorski. Znając program praktyk i formę jego przedstawienia mogę pogratulować i zachęcać do dalszych tego typu działań.”*
- *„Program doskonalenia zawodowego oceniam bardzo pozytywnie. Pokazuje on, że w każdym wieku można szkolić się w określonej dziedzinie i dostęp do tej wiedzy jest nieograniczony.”*
- *„Dokonując oceny programu doskonalenia zawodowego nasuwają mi się pozytywne spostrzeżenia i wnioski. Między innymi to, że wiek nie jest przeszkodą w zdobywaniu nowej wiedzy. Warto zatem zdobywać nowe umiejętności.”*
- *„Projekt umożliwia poznanie profesjonalnego procesu wstępnej obróbki mięsa, właściwego podziału tuszy co jest ważnym elementem kształcenia młodzieży, szczególnie w dzisiejszych czasach, gdyż w zakładach gastronomicznych kupuje się często gotowe porcje i nie ma możliwości zapoznania się z właściwym podziałem elementów zwierząt rzeźnych. Można to zjawisko zaobserwować nawet na banalnie powszechnym i łatwo dostępnym towarze jakim jest kurczak, który przy podziale na elementy kulinarne sprawia nauczycielom zawodu sporo problemów.”*