



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Badanie ewaluacyjne projektu**  
*"Nauczyciel Obróbki Mięsa w Szkole XXI wieku"*  
**współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej**  
**w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**  
**nr UDA-POKL.03.04.03-00-053/10-00**

**ewaluacja ex - post**

**Raport z ewaluacji konkluzywnej projektu**  
*"Nauczyciel Obróbki Mięsa w Szkole XXI wieku"*

**- marzec 2012 –**



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Zamawiający:**



Polskie Zrzeszenie Producentów Bydła Mięsnego  
ul. Kruczkowskiego 3  
00-380 Warszawa

**Wykonawca:**

Wioletta Borys  
Ekspertka monitoringu i ewaluacji





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 1. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU

Przedmiotem ewaluacji były przewidziane w harmonogramie projektu „*Nauczyciel Obróbki Mięsa w Szkole XXI wieku*” działania oraz zakładane we wniosku rezultaty „twarde” i „miękkie” Projektu.

### 1.1 Cel główny Projektu

Głównym celem Projektu zaplanowanym przez projektodawcę było opracowanie w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi programu doskonalenia zawodowego, a następnie podniesienie poziomu kwalifikacji praktycznych i dydaktycznych 56 nauczycieli przedmiotów zawodowych (NPZ) i instruktorów praktycznej nauki zawodu (IPNZ) zawodów związanych z przetwórstwem mięsa i gastronomią poprzez 2-tygodniowe praktyki w przedsiębiorstwach (w tym co najmniej 6 mężczyzn). Uczestniczki i uczestnicy Projektu pochodzić mieli z terenu całej polski.

### 1.2 Cele szczegółowe Projektu

Projektodawca założył realizację następujących celów szczegółowych:

- Zdiagnozowanie umiejętności 56 NPZ i IPNZ w zakresie obróbki mięsa i wypracowanie we współpracy z przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi efektywnych rozwiązań doskonalenia NPZ i IPNZ w czasie 2-tygodniowych praktyk w przedsiębiorstwach;
- Pogłębienie wiedzy i umiejętności 56 uczestników i uczestniczek programu dotyczących aktualnie stosowanej technologii, sprzętu, organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstwa przetwórstwa mięsnego i gastronomicznego;
- Zdobywanie przez 56 uczestników i uczestniczek programu dodatkowych praktycznych umiejętności zawodowych związanych z technologią mięsa i wykorzystaniem mięsa w gastronomii;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Podniesienie kwalifikacji dydaktycznych 56 nauczycieli i nauczycielek w zakresie praktycznego nauczania zawodu;
- Rozwijanie postawy innowacyjności 56 uczestników i uczestniczek Projektu w zakresie metodyki pracy NPZ i IPNZ;
- Uzyskanie przez 56 nauczycieli i nauczycielek biorących udział w projekcie wiedzy i zwiększenie świadomości na temat społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn.

### 1.3 Zaplanowane działania w Projekcie

Projektodawca w ramach realizacji Projektu zaplanował następujące działania:

1. Zarządzanie Projektem i jego obsługę
2. Diagnozę początkową umiejętności uczestników i uczestniczek Projektu
3. Opracowanie programu praktyk
4. Realizację 2-tyg. praktyk
5. Diagnozę końcowych umiejętności uczestniczek i uczestników programu, opracowanie wniosków i rekomendacji.

### 1.4 Zaplanowane rezultaty Projektu

Rezultaty „twarde” zaplanowane przez Wnioskodawcę w Projekcie:

- Liczba NPZ oraz IPNZ, uczestniczących w trwających co najmniej dwa tygodnie stażach i praktykach w przedsiębiorstwach w ramach działania - 56, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez kopie Dzienników Praktyk wraz z listą obecności podpisaną przez opiekuna);
- Liczba NPZ oraz IPNZ, którzy ukończą dwutygodniowe praktyki w przedsiębiorstwach – 56, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez kopie dzienników Doskonalenia Zawodowego - DDN);



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 2 programy doskonalenia NPZ i IPNZ zawodów związanych z przetwórstwem mięsa i gastronomią, zwalidowane przez praktyki w przedsiębiorstwach (weryfikacja poprzez protokół odbioru od eksperta kluczowego - moderatora tworzenia programów praktyk);
- Liczba NPZ i IPNZ przeszkolonych w obsłudze nowoczesnego sprzętu, technologii i organizacji stosowanej w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstw mięsnych i gastronomicznych - 56, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez raport specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji na podstawie oceny raportów opiekunów praktyk, porównania początkowych i końcowych wyników badań przeprowadzonych przez eksperta technologii mięsa, eksperta dydaktycznego);
- Liczba NPZ i IPNZ wdrażających nowoczesne rozwiązania technologiczne, procesowe i organizacyjne w procesie kształcenia zawodowego - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez nagrania lekcji, raport eksperta dydaktycznego i eksperta technologii mięsa na podstawie oceny prezentacji dydaktycznej i lekcji wykonanej przed i po zakończeniu praktyk w przedsiębiorstwach);
- Liczba NPZ i IPNZ, którzy nabyli w procesie doskonalenia dodatkowe umiejętności zawodowe związane z przetwórstwem mięsa w gastronomii i przemyśle mięsnym - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez raporty koordynatora merytorycznego, specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji, eksperta technologii mięsa, opiekunów praktyk określone na podstawie porównania wyników diagnozy początkowej „In” i końcowej „Out”);
- Liczba NPZ i IPNZ, którzy po stażu przeszli test teoretyczny i praktyczny i otrzymali certyfikat poświadczający nabycie dodatkowych umiejętności zawodowych - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek projektu, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez kopie certyfikatów zarchiwizowane w biurze projektu, wyniki testów praktycznych i teoretycznych wykonanych przed rozpoczęciem i po zakończeniu praktyk);
- nauczyciele i nauczycieli biorących udział w projekcie, którzy zwiększyli swoją świadomość w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn -nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez raport specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji na podstawie wykonanych badań PAPI, FGI i IDI).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pomiar w tym zakresie prowadzony był w sposób ciągły: diagnoza wstępna, bieżąca ocena przebiegu praktyk, diagnoza końcowa.

Rezultaty „twarde” mierzone były za pomocą narzędzi właściwych dla pomiaru dydaktycznego i badań społecznych: testy sprawdzające, ankiety, wywiady.

#### Rezultaty „miękkie” założone przez Wnioskodawcę Projektu:

- Wzrost zainteresowania doskonaleniem zawodowym, udziałem w realizacji innowacyjnych programów nauczania - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu, weryfikacja poprzez raport specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji na podstawie wykonanych badań PAPI, FGI i IDI);
- Aktualizacja wiedzy w zakresie stosowania nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu (weryfikacja poprzez raporty koordynatora merytorycznego, specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji, eksperta technologii mięsa, eksperta dydaktycznego na podstawie wyników diagnozy początkowej „In” i końcowej „Out”);
- Udoskonalenie warsztatu pracy, zastosowanie atrakcyjnych metod pracy z uczniem m.in. technik multimedialnych - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu, weryfikacja poprzez raporty koordynatora merytorycznego, specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji, eksperta technologii mięsa, eksperta dydaktycznego na podstawie badań porównawczych ilościowych i jakościowych wyników oceny lekcji w szkole oraz oceny prezentacji dydaktycznych wykonanych podczas spotkań diagnozujących „In” i „Out”).

#### **1.5 Wartość dodana w skali makroregionalnej i długofalowej:**

- Transfer wiedzy praktycznej od przedsiębiorców do szkół w czasie i po zakończeniu Projektu;
- Zwiększenie jakości kadry średniego szczebla kończącej edukację zawodową związaną z przetwórstwem mięsa.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 1.6 Miejsca praktyk

W ramach projektu odbyły się **praktyki** 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. (Świerszczynek)
- Zakłady Mięsne „Tarczyński” (Ujeździec Mały)
- „Torex” Sp. z o.o. (Czerwiński/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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 2. METODOLOGIA BADANIA

Przedmiotem prowadzonej ewaluacji było zebranie informacji dotyczących realizacji Projektu oraz uzyskanych w nim efektów. Celem badania było w szczególności dokonanie analiz dotyczących stopnia przyrostu kompetencji zawodowych nauczycieli po stażu oraz rodzaju zmian, które należy wprowadzić w programach praktyk.

W ramach badania, zgodnie z zasadą triangulacji, wykorzystano następujące metody i techniki badawcze:

- Analiza nagrań DVD praktycznych zajęć prowadzonych w szkołach przez Nauczycieli Zawodu pod względem kompetencji kluczowych i dydaktycznych;
- Analiza ankiet oceny nauczycieli/nauczycielek przez uczniów biorących udział w zajęciach rejestrowanych w czasie praktycznych zajęć;
- Ocena prezentacji dydaktycznych wykonanych przez uczestników/uczestniczki projektu w czasie czterech spotkań diagnozujących pod względem kompetencji kluczowych i dydaktycznych;
- Zogniskowane wywiady grupowe;
- Badanie ankietowe PAPI;
- Analiza dokumentacji merytorycznej projektu;
- Monitoring osobisty w miejscu prowadzenia praktyk u wybranych losowo 5 przedsiębiorców. W ramach wizyt monitoringowych wykonano 10 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z uczestnikami/uczestniczkami oraz 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

Dodatkowo przeprowadzono badania mające na celu monitoring jakości udzielanego przez wnioskodawcę wsparcia dla uczestników i uczestniczek projektu, warunków technicznych realizacji projektu i stopnia zadowolenia praktykantów/praktykantek z obsługi.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niniejszy raport jest syntezą wyników badań przeprowadzonych na grupie nauczycieli/nauczycielek biorących udział w Projekcie (56 osób uczestniczących w diagnozach przed praktykami i 55 osób, które brały udział w badaniach końcowych) oraz ich uczniów (w badaniu przeprowadzonym przed praktykami udział wzięło 390 uczniów/uczennic, w badaniu po praktykach było to 340 uczniów/uczennic). Szczegółowy opis grupy badawczej zawarto w raporcie z ewaluacji proaktywnej przekazanym Projektodawcy w czerwcu 2011r.

### 3. STOPIEŃ REALIZACJI CELÓW PROJEKTU

W projekcie wzięło udział 56 nauczycieli i nauczycielek. Wszyscy z nich uczestniczyli w trwających co najmniej dwa tygodnie stażach i praktykach w przedsiębiorstwach i je ukończyli. Jedna z uczestniczek na skutek zaawansowanej ciąży, po ukończeniu praktyk, nie mogła uczestniczyć końcowych spotkaniach diagnozujących.

W rezultatach projektu wpisanych do wniosku aplikacyjnego założono szereg wskaźników dotyczących oczekiwanych rezultatów Projektu. Wszystkie założone wskaźniki i cele projektu udało się osiągnąć. We wniosku założone, że:

- Liczba NPZ oraz IPNZ, uczestniczących w trwających co najmniej dwa tygodnie stażach i praktykach w przedsiębiorstwach w ramach działania - 56, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez kopie Dzienników Praktyk wraz z listą obecności podpisaną przez opiekuna);

Wskaźnik osiągnięty w dla całej grupy w **100%**, dla grupy mężczyzn w **200%**.

- Liczba NPZ oraz IPNZ, którzy ukończą dwutygodniowe praktyki w przedsiębiorstwach – 56, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez kopie dzienników Doskonalenia Zawodowego - DDN);

Wskaźnik osiągnięty w dla całej grupy w **100%**, dla grupy mężczyzn w **200%**.

- Liczba NPZ i IPNZ, którzy po stażu przeszli test teoretyczny i praktyczny i otrzymali certyfikat poświadczający nabycie dodatkowych umiejętności zawodowych - nie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez kopie certyfikatów zarchiwizowane w biurze projektu, wyniki testów praktycznych i teoretycznych wykonanych przed rozpoczęciem i po zakończeniu praktyk);

Wskaźnik osiągnięty w dla całej grupy w **110%**, dla grupy mężczyzn w **200%**.

- Stworzenie 2 programów doskonalenia NPZ i IPNZ zawodów związanych z przetwórstwem mięsa i gastronomią, zwalidowane przez praktyki w przedsiębiorstwach (weryfikacja poprzez protokół odbioru od eksperta kluczowego - moderatora tworzenia programów praktyk);

Wskaźnik osiągnięty w **100%**,

Zgodnie z zaproponowaną w „Raporcie metodologicznym” strategią ewaluacji projektu, przeprowadzono szereg badań mających na celu ustalenie stopnia realizacji założonych przez projektodawcę celów opisywanego przedsięwzięcia. Jako że głównym celem oddziaływania Projektu był wzrost kompetencji nauczycieli/nauczycielek poprzez dwutygodniowe praktyki w przedsiębiorstwach skupiono się na ocenie poziomu kompetencji zawodowych nauczycielek i nauczycieli. Osoby uczestniczące w Projekcie poddane zostały szeregowi testów opisanych w dziale „Metodologia badania”. W badaniach kompetencji nauczycielek i nauczycieli oparto się o zaproponowaną przez Wacława Strykowskiego, specjalistę w zakresie technologii kształcenia i dydaktyki kategoryzację kompetencji zawodowych nauczycieli. Według niego kompetencje nauczycielskie podzielić można na trzy grupy:

- merytoryczne – dotyczące treści nauczanego przedmiotu;
- dydaktyczno-metodyczne – koncentrujące się na warsztacie pracy nauczyciela i ucznia;
- wychowawcze – dotyczące różnych sposobów oddziaływania na uczniów<sup>1</sup>

Każdy z trzech obszarów pracy nauczyciela/nauczycielki został poddany ocenie z różnych perspektyw. O poszczególnych kompetencjach uczestników i uczestniczek programu wypowiedzieli się:

<sup>1</sup> W. Strykowski, *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*. Poznań 2003 ,s. 23;w: Katarzyna Szorc, *Kompetencje nauczyciela na miarę XXI wieku*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- A) nauczyciele/nauczycielki dokonując samooceny
- B) uczniowie
- C) eksperci z poszczególnych dziedzin

Wszystkie poniższe analizy kompetencji nauczycielskich dokonano poprzez porównanie wyników badań uzyskanych po praktykach z wynikami sprzed praktyk. W niniejszym raporcie wniesiono korektę wyników badań sprzed praktyk (przedstawione wyniki „przed praktykami” różnią się w niewielkim stopniu od wyników zaprezentowanych w „Raporcie z ewaluacji proaktywnej”). Poprawy wymagał błąd obliczeń statystycznych, który nie uwzględniał braków danych, przez co wyniki procentowe nie zawsze sumowały się do 100%. Niniejszy raport prezentuje wyniki poprawione.

### 3.1 Kompetencje merytoryczne uczestników i uczestniczek Projektu

Poziom kompetencji merytorycznych uczestników Projektu został oceniony z różnorodnej perspektywy. Nauczycielki i nauczyciele biorący udział w Projekcie uczestniczyli w dwóch spotkaniach diagnozujących, zorganizowanych przed odbyciem praktyk i po ich zakończeniu. Podczas tych spotkań osoby uczestniczące w Projekcie przeprowadzały rozbiór i wykrawanie tusz zwierzęcych, wykonywały zadane grupowe, przeprowadzały prezentację dydaktyczną oraz rozwiązywały test wiedzy. Ponadto w placówkach oświatowych, uczestnicy w swoich miejscach pracy przeprowadzili 2 lekcje praktyczne, których przebieg zarejestrowany został na kamerze DVD. Wszystkie te czynności ocenione zostały przez eksperta technologii mięsa w celu określenia poziomu wiedzy i umiejętności uczestników. Dodatkowo podczas spotkań diagnozujących nauczycielki i nauczyciele sami mieli okazję ocenić poziom swoich umiejętności podczas przeprowadzonej ankiety audytoryjnej oraz wywiadu grupowego. Ich podopieczni natomiast, podczas nagrywanej lekcji poproszeni zostali o wypełnienie ankiety dotyczącej jakości pracy nauczycieli.

Omówiony poniżej materiał badawczy uprawomocnia stwierdzenie, że wszyscy spośród nauczycielek i nauczycieli biorących udział w Projekcie pogłębili wiedzę i umiejętności dotyczące aktualnie stosowanej technologii, sprzętu, organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstwa przetwórstwa mięsnego i gastronomicznego;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tym samym wskaźniki dotyczące założonych celów i rezultatów Projektu zostały osiągnięte:

- Liczba NPZ i IPNZ przeszkolonych w obsłudze nowoczesnego sprzętu, technologii i organizacji stosowanej w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstw mięsnych i gastronomicznych - 56, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez raport specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji na podstawie oceny raportów opiekunów praktyk, porównania początkowych i końcowych wyników badań przeprowadzonych przez eksperta technologii mięsa, eksperta dydaktycznego);

Wskaźnik osiągnięty w dla całej grupy **100%**, dla grupy mężczyzn w **200%**.

- Liczba NPZ i IPNZ wdrażających nowoczesne rozwiązania technologiczne, procesowe i organizacyjne w procesie kształcenia zawodowego - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez nagrania lekcji, raport eksperta dydaktycznego i eksperta technologii mięsa na podstawie oceny prezentacji dydaktycznej i lekcji wykonanej przed i po zakończeniu praktyk w przedsiębiorstwach);

Wskaźnik osiągnięty w dla całej grupy **110%**, dla grupy mężczyzn w **200%**.

- Liczba NPZ i IPNZ, którzy nabyli w procesie doskonalenia dodatkowe umiejętności zawodowe związane z przetwórstwem mięsa w gastronomii i przemyśle mięsnym - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu, w tym co najmniej 6-ciu mężczyzn (weryfikacja poprzez raporty koordynatora merytorycznego, specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji, eksperta technologii mięsa, opiekunów praktyk określone na podstawie porównania wyników diagnozy początkowej „In” i końcowej „Out”);

Wskaźnik osiągnięty w dla całej grupy **110%**, dla grupy mężczyzn w **200%**.

- Aktualizacja wiedzy w zakresie stosowania nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu (weryfikacja poprzez raporty koordynatora merytorycznego, specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji, eksperta technologii mięsa, eksperta dydaktycznego na podstawie wyników diagnozy początkowej „In” i końcowej „Out”);

Wskaźnik osiągnięty w dla całej grupy **110%**.



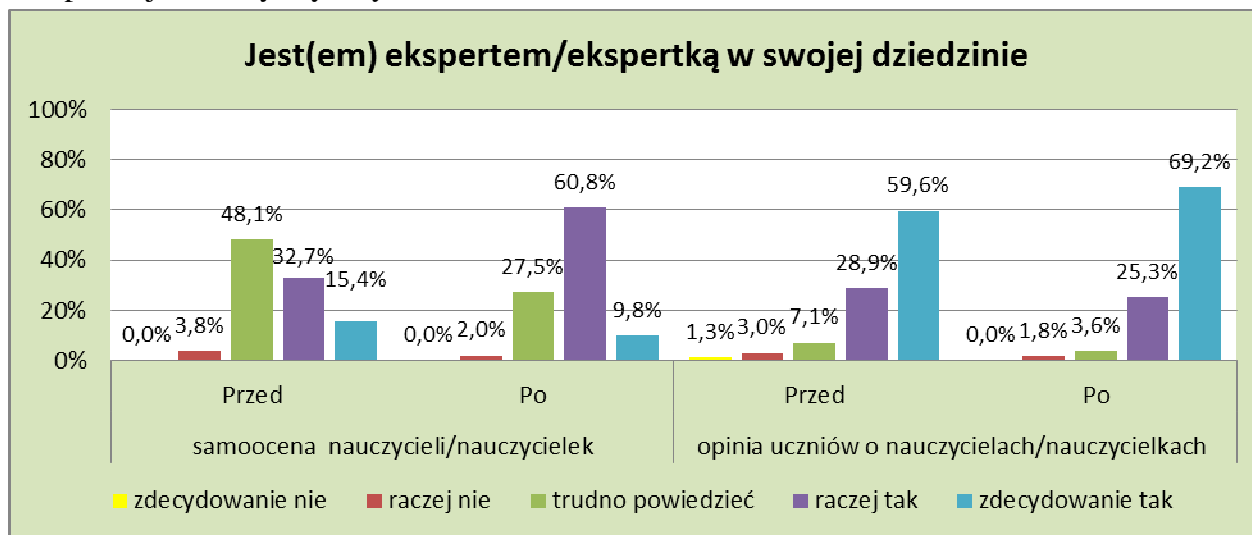
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.1.1 Kompetencje merytoryczne nauczycieli i nauczycielek w ich samoocenie i opinii ich uczniów/uczennic

Dane uzyskane w toku badań ewaluacyjnych wskazują na znaczny wzrost oceny poziomu wiedzy z zakresu nauczanych przedmiotów. Po praktykach poziom kompetencji merytorycznych nauczycieli został wyżej oceniony we wszystkich badanych zakresach! Opinia ta wyrażona została zarówno przez nauczycieli, jak i ich uczniów.

Spośród badanych zakresów wiedzy i umiejętności merytorycznych największy wzrost zanotowano w poczuciu bycia ekspertem. Odsetek nauczycieli czujących się ekspertami w swojej dziedzinie wzrósł o 22,5 punkty procentowe. Po praktykach 70,6% (suma odpowiedzi często i bardzo często) nauczycieli określiło się jako eksperci w swojej dziedzinie (48,1% przed praktykami). Badani nauczyciele zdecydowanie stanowią autorytety wiedzy dla swoich uczniów. Po praktykach jako ekspertów określiło ich aż 94,6% uczniów (88,6 przed praktykami).

Wykres nr 1. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów o własnych/ich kompetencjach merytorycznych.



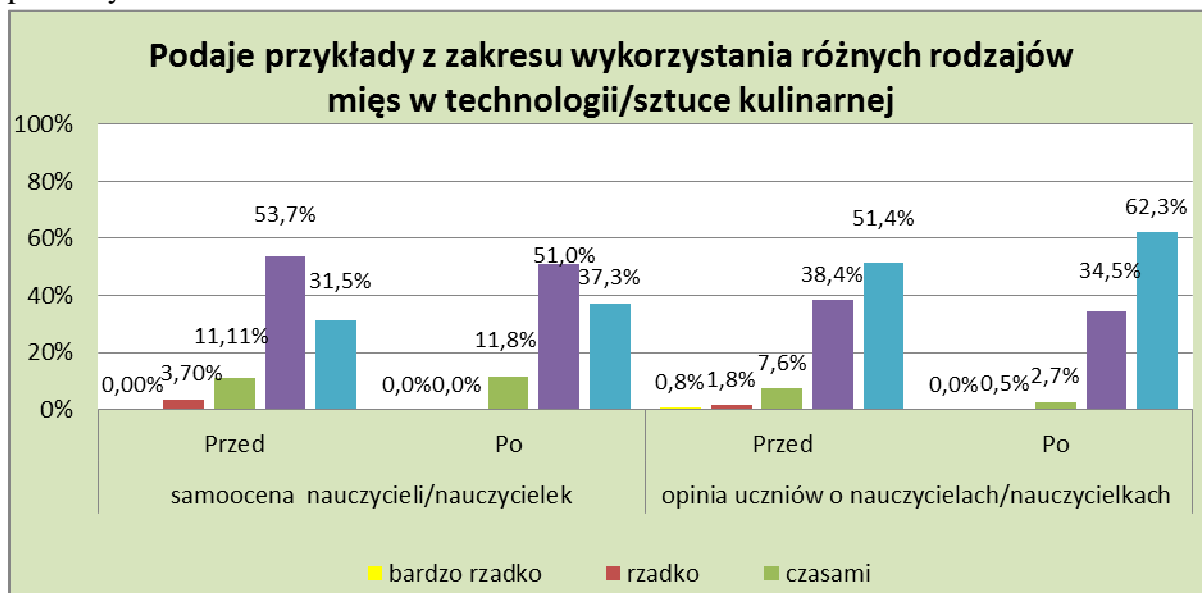
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Po praktykach więcej nauczycieli podczas lekcji podaje przykłady z zakresu wykorzystania różnych rodzajów mięs w technologii/sztuce kulinarnej. Odsetek nauczycieli stosujących element odnoszenia się do praktyki, do aktualnych wydarzeń i spraw mających dla ucznia osobiste znaczenie, stanowiący ważny element uatrakcyjniającego przebieg lekcji, wzrósł o 3,1 p.p. z 85,2% do 88,2%. Potwierdza to opinia uczniów, których odsetek zauważających stosowanie przez nauczycieli praktycznych przykładów wzrósł o 7 p.p. z 89,8% do 96,8%.

Wykres nr 2. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów dotycząca sposobu przekazywania treści.



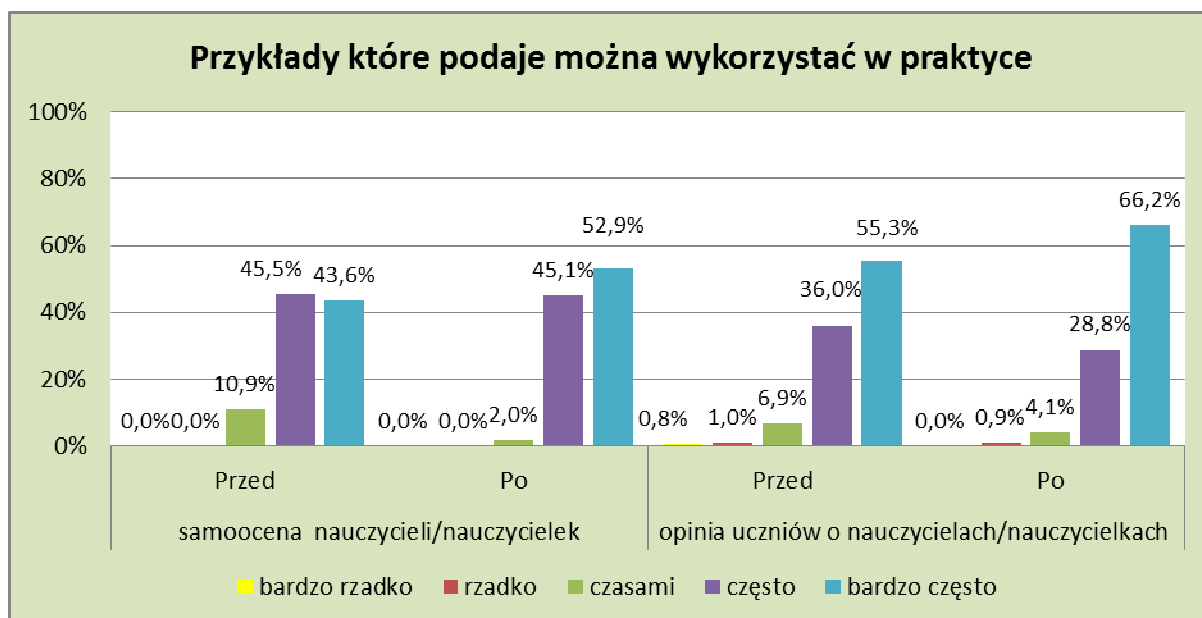
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

Nauczyciele po praktykach częściej odnoszą się do kwestii, które mają zastosowanie w praktyce życia codziennego. Odsetek uczestników przeświadczonych o możliwości praktycznego wykorzystania podawanych przez siebie przykładów wzrósł o 8,9 p.p. i wyniósł 98% (89,1% przed praktykami). Także uczniowie są niemal jednogłośni w opinii dotyczącej możliwości wykorzystania podawanych przez nauczycieli przykładów. Jedynie mniej niż 2 na 100 uczniów twierdzi, że owe przykłady rzadko znajdują zastosowanie w praktyce (1,78%), a aż 95% uważa że jednak często lub bardzo często (wzrost o 3,6 p.p. z 91,4%).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 3. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów dotycząca odniesienia podawanych przykładów do praktyki.



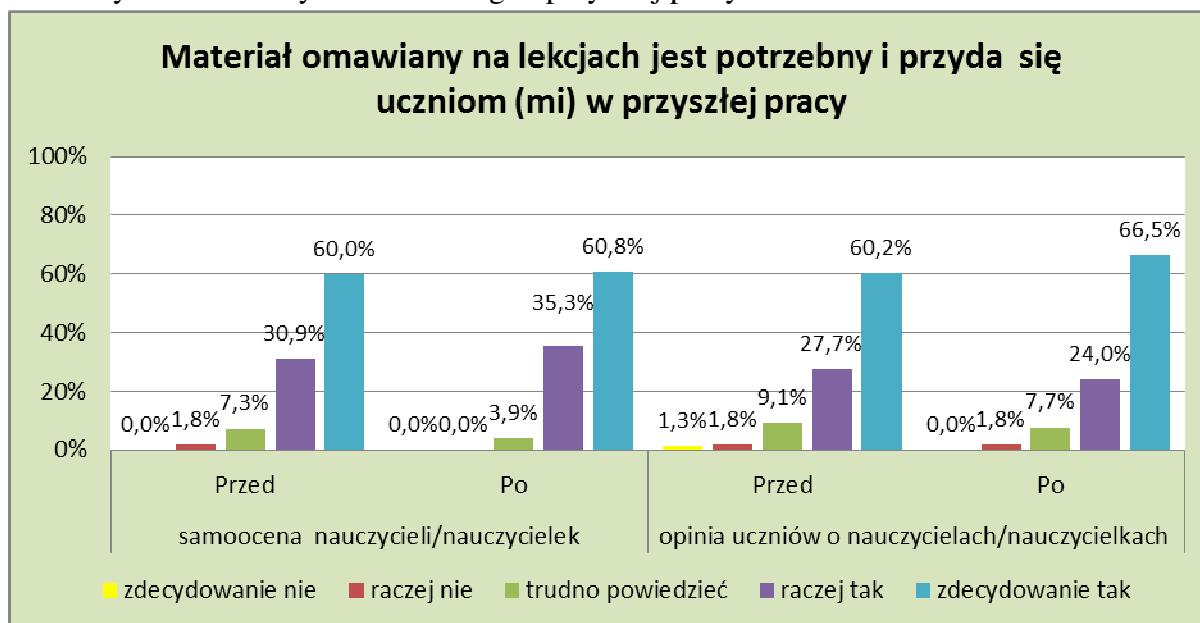
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

Więcej nauczycieli także przeświadczonych jest o możliwości praktycznego zastosowania przekazywanej przez siebie wiedzy w przyszłej pracy ich uczniów (96,1% po praktykach, wzrost o 5,2 p.p. z 90,9%). Uczniowie wydają się zgadzać z twierdzeniem, że wiedza, którą ich nauczyciele im przekazują jest potrzebna i możliwa do wykorzystania w praktyce zawodowej, bezpośrednio związanej z działaniami podejmowanymi w przedsiębiorstwach. Około 9 na 10 uczniów (90,5%) twierdzi bowiem, że materiał omawiany na lekcji jest potrzebny i przyda się w przyszłej pracy (wzrost o 2,7 p.p. z 87,8%).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 4. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów dotycząca odniesienia nauczanych treści do życia codziennego i przyszłej pracy.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

Zaprezentowane powyżej dane skłaniają do podjęcia rozważań zwłaszcza wokół twierdzenia, które tak w grupie nauczycieli, jak i uczniów zyskało sobie najniższy poziom akceptacji. Odpowiedzi udzielane na pytania dotyczące nauczycielskich kompetencji pozwalają tworzyć obraz nauczycielek i nauczycieli uczestniczących w projekcie, jako niezwykłych profesjonalistów, charakteryzujących się nie tylko wysokim poziomem wiedzy merytorycznej, ale i tym, że wykorzystują różnorodne zabiegi metodologiczne, które sprzyjają uczeniu się oraz motywowaniu podopiecznych do uczenia się. W kontekście tego zastanawia stosunkowo niski poziom akceptacji twierdzenia dotyczącego możliwości zaskoczenia nauczycieli pytaniem z zakresu technologii mięsa czy też dotyczącego sztuki kulinarnej. W grupie młodzieży ok. 50% twierdzi, że nauczycielki i nauczycieli uczestniczących w projekcie trudno zaskoczyć pytaniem, podobnie twierdzi tylko mniej więcej co piąty pedagog. W zestawieniu z poczuciem eksperckości badanych nauczycieli oraz pozytywnym jej obrazem w oczach podopiecznych zastanawia niższy poziom akceptacji twierdzenia dotyczącego gotowości nauczycieli do udzielania odpowiedzi z zakresu technologii mięsa czy szerzej z zakresu sztuki kulinarnej. Być może jest to wynikiem uświadomienia sobie przez nauczycielki i nauczycieli zakresu własnej niewiedzy. Wraz z kontaktem z mistrzami w swoich profesjach - opiekunami prowadzącymi praktyki, badane osoby miały sposobność





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

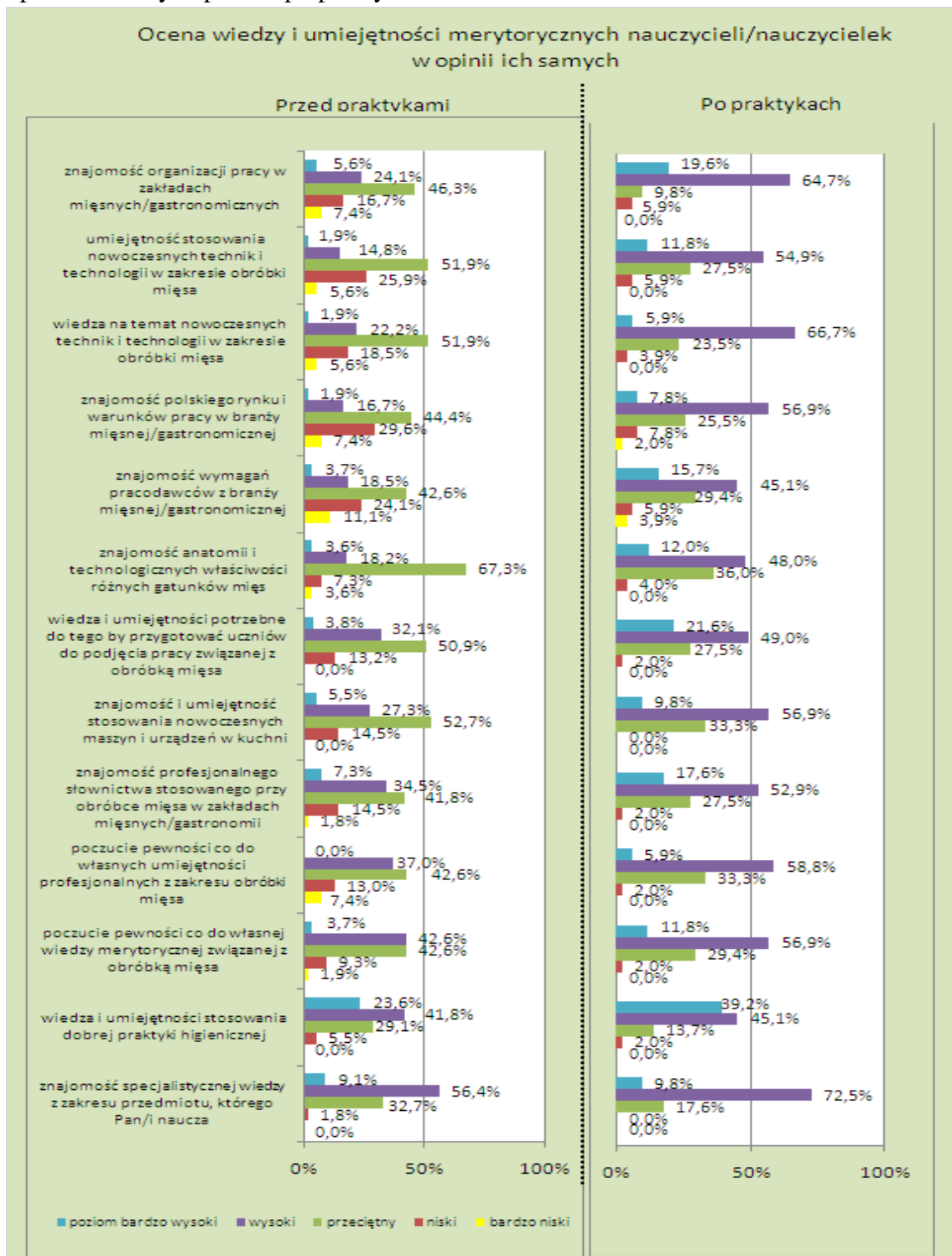
poznać nowe i nieznane dotąd aspekty wiedzy czy umiejętności, zyskując tym samym przeświadczenie, że ich wiedza jest jeszcze niekompletna i wymaga ciągłego udoskonalania i wzbogacania. Być może zatem to szczere przyznanie się do możliwości bycia zaskoczonym pytaniem z zakresu sztuki kulinarnej jest wynikiem uznania lub uzmysłowienia sobie własnej niewiedzy czy też swoistego odkrycia bogactwa i niezmierzonej różnorodności wiedzy dotyczącej kulinariów. Codziennosc szkolna, która zmusza do poruszania się w dosyć ograniczonej przestrzeni, wyznaczonej podstawami programowymi oraz niedostatkami materialnych warunków tworzących przebieg procesu dydaktycznego sprawia, że nauczycielki i nauczyciele nie mają ani okazji, ani potrzeby, ani być może chęci wykraczać poza nie. Stąd wszechświat kulinariów bywa najczęściej ograniczonym „światkiem”, w którym nie ma miejsca na nowości, innowacje i różnorodność, a prawdopodobieństwo sytuacji bycia postawionym przed nieznaną kwestią i pytaniem, na które odpowiedź pozostaje nieznana, jest (czy było) niezwykle wysokie. Innym wyjaśnieniem jest być może postawa nauczycieli, którzy nie są związani etosem nauczyciela, tradycyjnie postrzeganego jako wszechwiedzącego i nieomylnego eksperta, który zawsze zna odpowiedź, na każde pytanie i na pewno nie może nie wiedzieć, a tym bardziej przyznać się do niewiedzy. Współczesny wymóg edukacji całościowej nie jest tylko akademickim tworem, lecz jest rzeczywistą koniecznością, przed którą stają aktualnie wszyscy ludzie, w tym także nauczyciele. Przyznanie się do niewiedzy nie jest więc, czy też nie powinno być dyshonorem, a jedynie wyrazem otwartej postawy, charakteryzującej się gotowością do poznawania, poszukiwania, zastanawiania się czy wreszcie możliwości niewiedzy – co nie powinno stanowić żadnego limitowanego przywileju, odmawianego dotychczas nauczycielom ze względu na tę piętnującą synonimiczność nauczycielskości i wszechwiedzy. Dodatkowo znaczenie może tutaj mieć także wzrost samopoczucia dotyczącego kompetencji merytorycznych. Obniżenie kompleksów, niepewności, a nawet lęku związanego z kontaktem z uczennicami i uczniami, którzy dostrzegą luki we wiedzy, jest wynikiem pozyskania wartościowej, profesjonalnej wiedzy oraz usprawnieniem umiejętności i technicznej sprawności. Można przypuszczać, że zyskanie wiedzy oraz umocnienie pozycji zawodowej rodzi większą skłonność do tego by otwarcie przyznawać się do niewiedzy, co nie stanowi dyshonoru i nie jest przyczynkiem do pogłębiania się kompleksów a jedynie wyznacza możliwe drogi samorozwoju.

W badaniu ewaluacyjnym pewne aspekty wiedzy i umiejętności zawodowych nauczycielskich oceniali jedynie sami nauczyciele i nauczycielki. Także i w obrębie kwestii opisanych poniżej zanotowano wysoki wzrost samooceny poziomu kompetencji nauczycieli.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 5. Poziom wiedzy i umiejętności merytorycznych nauczycieli/nauczycielek w opinii ich samych przed i po praktykach.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jak sami nauczyciele często przyznawali w wywiadach grupowych podczas praktyki mogli „z bliska” poznać przedsiębiorstwa z branży mięsnej/gastronomicznej.

Dzięki praktykom nauczyciele mieli okazję dokładnie zaznajomić się z organizacją pracy w zakładach mięsnych/gastronomicznych. Poziom wiedzy w tym zakresie wzrósł wśród badanych aż o 54,7 p.p. z 29,6% do 84,3%. Wysoki wzrost poziomu oceny odnotowano także w zakresach:

- umiejętność stosowania nowoczesnych technik i technologii w zakresie obróbki mięsa wzrost o 50 p.p. z , 16,7% do 66,7% po praktykach,
- wiedza na temat nowoczesnych technik i technologii w zakresie obróbki mięsa o 48,5 p.p. z 24,1% do 72,5%,
- znajomość polskiego rynku i warunków pracy w branży mięsnej/gastronomicznej 46,2 pp. z 18,5% do 64,7%,

Wiele uczestniczek Projektu podczas wywiadów opowiadało o zaskoczeniu dotyczącym realnych warunków pracy w kuchniach hotelowych i restauracyjnych. Nauczyciele deklarowali gotowość dzielenia się nową wiedzą z uczennicami i uczniami. Poznanie uciążliwości pracy w gastronomii jej doświadczenie dzięki zetknięciu się z rzeczywistymi warunkami pracy stanowi ważny element pracy na stanowiskach zawodowych, związanych z przemysłem gastronomicznym, o którym uczennice i uczniowie przygotowujący się do wejścia na rynek pracy powinni wiedzieć, a o czym badani nauczyciele pragną informować młodzież. Oto wypowiedź jednej z uczestniczek:

*„Wiem jak ta praca w kuchni wygląda, doświadczam na własnej skórze jaka to jest >lekka i przyjemna< praca, więc już wiem o czym będę mogła mówić uczniom i jak im przedstawiać pracę w gastronomii”.*

Poza wyżej wymienionymi wśród uczestników/uczestniczek wzrosła samoocena w zakresach:

- znajomość wymagań pracodawców z branży mięsnej/gastronomicznej 38,6 p.p. z 22,2% do 60,8%,
- znajomość anatomii i technologicznych właściwości różnych gatunków mięs 38,2 p.p. z 21,8% do 60%,

Jedna z uczestniczek doceniła ten obszar wiedzy i żywi nadzieję, że dzięki udziałowi w praktykach niektóre problemu się już nie powtórzą:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- „Przede wszystkim to, że my nie mamy możliwości w szkole przeprowadzania takich ćwiczeń, bo młodzież nie stać na to żeby zakupić całą tuszę, prawda? A więc, no, my będziemy miały lepszą wiedzę, żeby móc to przekazać uczniom. Lepszą wiedzę i znajomość. Bo to jest na takiej zasadzie, że jak dzieci idą do sklepu mięsnego, kupują jakiś tam produkt, do tej pory to było na zasadzie rysunku gdzieś tam w książce, no i zaufania do pani w sklepie mięsnym, że sprzedała nam to, a nie coś innego. A teraz pewnie już bardziej będziemy w stanie rozpoznać, że jeżeli to miał być rzeczywiście ten kawałek, to jest. Ja na przykład miałam przypadek z dziećmi, kiedy przyniosły i pani im powiedziała, że sprzedała im ligawę. Pamiętam to jak dziś, no ale tutaj jak zobaczyłam ligawę, to tamten kawałek, który one przyniosły, nijak nie przypominał tej ligawy. I chłopaki stwierdzili, że czasami tak jest, że sprzedają coś pod czymś innym. No ale na pewno przyda się do tego rozpoznawania tych części tak wizualnie, no nie?”

Wśród badanych zauważono także poprawę samooceny w innych zakresach wiedzy i umiejętności merytorycznych, takich jak:

- wiedza i umiejętności potrzebne do tego by przygotować uczniów do podjęcia pracy związanej z obróbką mięsa 34,7 p.p. z 35,8% do 70,6%
- znajomość i umiejętność stosowania nowoczesnych maszyn i urządzeń w kuchni 33,9 p.p. z 32,7% do 66,7%,
- znajomość profesjonalnego słownictwa stosowanego przy obróbce mięsa w zakładach mięsnych/gastronomii 28,8 p.p. z 41,8% do 70,6%,
- poczucie pewności co do własnych umiejętności profesjonalnych z zakresu obróbki mięsa 27,7 p.p. z 37% do 64,7%
- poczucie pewności co do własnej wiedzy merytorycznej związanej z obróbką mięsa 22,3 p.p. z 46,3% do 68,6%
- wiedza i umiejętności stosowania dobrej praktyki higienicznej o 18,9 p.p. z 65,5% do 84,3%,
- znajomość specjalistycznej wiedzy z zakresu przedmiotu, którego Pan/i naucza o 16,9 p.p. z 65,5% do 82,4%

Podczas wywiadów grupowych nauczyciele/nauczycielki bardzo często podkreślali, że dzięki zaktualizowaniu fachowej wiedzy, nabyciu przez nich praktycznych umiejętności zawodowych związanych z przetwórstwem mięsa i jego wykorzystaniem w gastronomii, wzrosła w nich pewność siebie. Poniżej kilka cytatów z wywiadów przeprowadzonych głównie podczas diagnoz końcowych:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„Na pewno. Chyba takie swobodniejsze podejście do prowadzenia zajęć praktycznych. Ja jestem pewna, że ja to umiem bo przeszłam jakieś tam szkolenie, mam wiedzę i umiejętności praktyczne, więc łatwiej jest mi prowadzić zajęcia. Wiem, że robię to w tym momencie poprawnie bo przeszłam to szkolenie i nie mam obawy, że może jednak nie do końca to jest prawidłowo. Więc duża swoboda, dużo łatwiej jest prowadzić w tym momencie zajęcia praktyczne”.*
- *„Większa pewność siebie, może samo poruszanie w kuchni nie jest perfekcyjne ale pewność siebie wewnętrzna jeżeli chodzi o szkołę, to jak prowadzę lekcje, jak przekazuje wiedzę. A moja pewność siebie przechodzi na uczniów, bo oni wiedzą, że ja wiem o czym ja mówię, że nie przyszła jakaś kobietka i pierdzieli nie wiadomo o czym. I oni też są pewni, że my się nie mylimy, że mogą wziąć to do siebie, iść gdzieś dalej i pokazać to, że to jest dobrze robione, a nie „chyba” dobrze.”*
- *„Wcześniej człowiek mówił o czymś, co przeczytał w książce, natomiast teraz możemy mówić z własnego doświadczenia. Zresztą nawet robiąc pewną czynność wiele razy, to człowiek nawet dochodzi do wprawy i pokazuje dla uczniów, wszystkie ruchy. Wcześniej też się pokazywało, bo tak trzeba ale to nie było tak jak teraz, człowiek jest pewniejszy w tym co robi. I mówi, daje przykłady, że ja byłam, ja robiłam.”*
- *„Większa pewność siebie w prowadzeniu zajęć i tych teoretycznych i tych praktycznych, bo wiemy już o czym mówimy, nie mówimy już tylko o tym co gdzieś tam przeczytaliśmy i wiemy, że tak to powinno być, a wiemy jak to wygląda, jak się odbywa. Często możemy skonfrontować to co mówią książki z rzeczywistością, bo to się często gdzieś rozbiega. I to mówimy młodzieży, książka swoje, a życie i praktyka swoje.”*

Dostrzeganie zmian czy progresu w zakresie szczegółowych umiejętności i wiedzy dotyczącej technologii gastronomicznej oraz szerzej sztuki kulinarnej powoduje, że badani nauczyciele chętniej i śmiało nazywają siebie ekspertami. Kontakt z rzeczywistością pracy w zakładach przemysłu mięsnego jest źródłem wiedzy, niedostępnej w innych, powszechnie wykorzystywanych źródłach. Bezpośrednie doświadczenie pracy, jej organizacji, przebiegu, podziału obowiązków, poznanie procesu technologicznego i parku technologicznego pozwala budować poczucie pewności wynikające stąd, że to co mówię stanowi część mojego doświadczenia, a nie jest jedynie wynikiem przyswojenia obrazów szkicowanych w literaturze, niemających potencjału wielozmysłowego angażowania czy unaoczniania nieznanymi i tętniącymi życiem przestrzeni funkcjonowania człowieka. Opis chemicznego składu czystego powietrza, czy nawet najbardziej naturalistyczna charakterystyka konkretnego zapachu nie odda rzeczywistych doznań związanych ze zmysłem węchu. Nauczycielki i nauczyciele przez dwa tygodnie stanowili część zespołu pracowników, aktywnie zaangażowanych w procesy przedsiębiorstw. Doświadczenie jakie stało się ich



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

udziałem jeśli będzie uwzględnione w procesie dydaktycznym wzbogaci lekcje oraz lepiej przygotuje uczennice i uczniów do wyjścia na rynek pracy. Wartościowe jest tutaj nie tylko zyskanie biegłości czy wysokiej sprawności w posługiwaniu się profesjonalnymi technikami pracy, ale i wiedza ułatwiająca adaptację pracownika do warunków funkcjonowania przedsiębiorstw. Warto zatem podkreślić, że progres w zakresie kompetencji merytorycznych odnosi się nie tylko do poznania rozwiązań technologicznych, parku technologicznego czy właściwości i anatomii poszczególnych tusz zwierzęcych, ale wykracza znacznie szerzej poza to. Techniczna sprawność i większa swoboda w zakresie profesjonalnego języka są oczywiście niezmiernie ważne do tego by podopiecznych przygotować do pracy w realnych warunkach działania przedsiębiorstw gastronomicznych, wzbogacenie ich jednak o wymiar osobistego doświadczenia powoduje większą wiarygodność oraz wzbogaca o elementy niedostępne lub marginalizowane w literaturze. Trudność związana z tym by wejść do zespołu nieznanym sobie ludzi, odnaleźć miejsce wśród nich jest rzeczywistym doświadczeniem podobnie jak zmaganie się z niskimi temperaturami panującymi w poszczególnych działach w zakładach gastronomicznych oraz sposoby radzenia sobie z tym dyskomfortem przez wieloletnich pracowników, obserwacja kultury pracy oraz wewnętrznego kodeksu regulującego rytm pracy oraz rodzaj komunikacji są dostępne poprzez studiowanie case study, nauczycielka i nauczyciel, który doświadczył specyficznych sytuacji jest cennym źródłem wiedzy stanowiącym nie tyle uzupełnienie literatury, co raczej odrębną i pełnowartościową skarbnicą swoistej, innej wiedzy. Warto zauważyć, że na zakończenie projektu o około 40% wzrosło wśród nauczycielek i nauczycieli przekonanie, że posiadają wiedzę i umiejętności potrzebne do tego by przygotować młodzież do pracy związanej z technologią mięsa. Wpływ na to, ma nie tylko znajomość instrukcji obsługi konkretnego urządzenia, ale i znajomość potrzeb przedsiębiorcy i ta milcząca wiedza, która jest owocem wyłącznie doświadczenia.

Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego można śmiało stwierdzić, że nauczycielki i nauczyciele pogłębili wiedzę i umiejętności dotyczące aktualnie stosowanej technologii, sprzętu, organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstwa przetwórstwa mięsnego i gastronomicznego. Wzrost samooceny poziomu kompetencji merytorycznych wśród nauczycieli po praktykach jest wyraźny. Opinie o wysokim poziomie wiedzy nauczycieli z zakresu nauczanych przedmiotów potwierdzają opinie ich uczniów. Należy pamiętać, że już przed praktykami oceny te były wysokie (szerzej omówiono w „Raporcie z ewaluacji proaktywnej” przekazanym Projektodawcy w czerwcu 2011). Świadczy to o pozytywnym stopniu realizacji celów Projektu. Samoocenę nauczycielek i nauczycieli oraz uczniowskie noty znajdują swoje potwierdzenie w opinii eksperta.



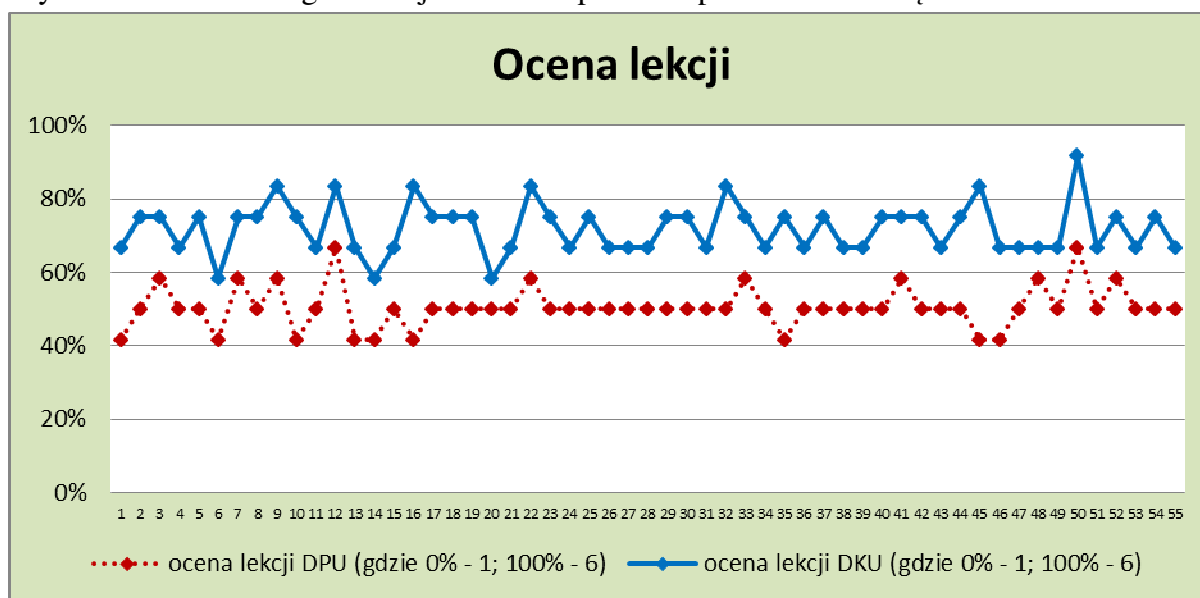
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.1.2 Kompetencje merytoryczne nauczycieli i nauczycielek w opinii eksperta

W ramach realizowanego projektu zaplanowano przeprowadzenie diagnoz „IN” i „OUT”, na podstawie których można w sposób dogłębny przeanalizować i ocenić program oraz potrzebę przeprowadzenia praktyk, jak również, zweryfikować ich wpływ na przyrost wiedzy i umiejętności uczestników projektu. Zarówno w ramach diagnozy początkowych jak i końcowych umiejętności zaplanowano przeprowadzenie pięciu zadań: praktycznej 45-minutowej lekcji w placówce oświatowej uczestnika, rozwiązanie testu wiedzy, przeprowadzenie rozbioru i wykrawania, wykonanie zadania grupowego oraz przeprowadzenie prezentacji dydaktycznej. Wszystkie zadania zostały merytorycznie ocenione przez eksperta technologii mięsa, a wyniki porównawcze z obu diagnoz przedstawiono poniżej. Wszelkie analizy eksperta, w celu porównania wyników, dokonane zostały na grupie 55 osób (w diagnozie końcowej nie wzięła udziału jedna z uczestniczek). Ekspert za każde wykonane zadanie wystawiał ocenę w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza ocenę niedostateczną, a 6 ocenę celującą. Wyniki

#### 3.1.2.1 Ocena nagrań lekcji

Wykres nr 6. Ocena nagrań lekcji dokonana przez eksperta obróbki mięsa.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Ekspert analizując nagrania lekcji zarejestrowane po odbyciu przez nauczycieli praktyk zauważył pewne zmiany w stosunku do stanu sprzed stażu. Podczas lekcji prowadzonych po



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

praktykach nauczyciele wymagali większego zasobu wiedzy i umiejętności od uczniów biorących udział w zajęciach. Zwracali także większą uwagę na przestrzeganie zasad dobrej praktyki higienicznej oraz bardziej profesjonalnie podeszli do przestrzegania podstawowych zasad GMP/GHP/HACCP, instruując uczniów, w jaki sposób należy przygotować się do zajęć praktycznych tj. zwracali uwagę na dokładne i prawidłowe mycie rąk, obecność biżuterii oraz czystość na stanowiskach pracy. Ekspert zauważył, że dzięki fachowemu podejściu do kwestii nauczania zawodu nauczyciele stanowili wzorowy przykład dla swoich uczniów.

Tabela nr 1. Wyniki oceny nagrań lekcji.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	50,5%	71,8%	<b>21,4 p.p.</b>
Minimum	41,7%	58,3%	<b>16,7 p.p.</b>
Maksimum	66,7%	91,7%	<b>25,0 p.p.</b>
Mediana	50,0%	75,0%	<b>25,0 p.p.</b>
n	55	55	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Na podstawie wyników oceny nagrań lekcji stwierdzić można, że oceniane przez eksperta aspekty prowadzenia przez nauczycieli zajęć takie jak dobór receptury, przygotowanie uczniów do zajęć, przygotowanie stanowiska pracy, higiena podczas pracy, technika wykonywania zadania, umiejętność doboru procesów technologicznych do surowca/potrawy, naturalność, swoboda wykonywania zadania, dokładność, precyzja podczas pracy, umiejętność posługiwania się nożem, poziom wiedzy dot. wykorzystania surowców do celów kulinarnych, poziom *savoir vivre* (degustacja, podanie potraw, nakrycie do stołu) uległy poprawie. Średni wynik dla całej grupy uzyskany podczas diagnozy końcowej wyniósł 71,8% (wzrost o 21,4 p.p. z 50,5%).

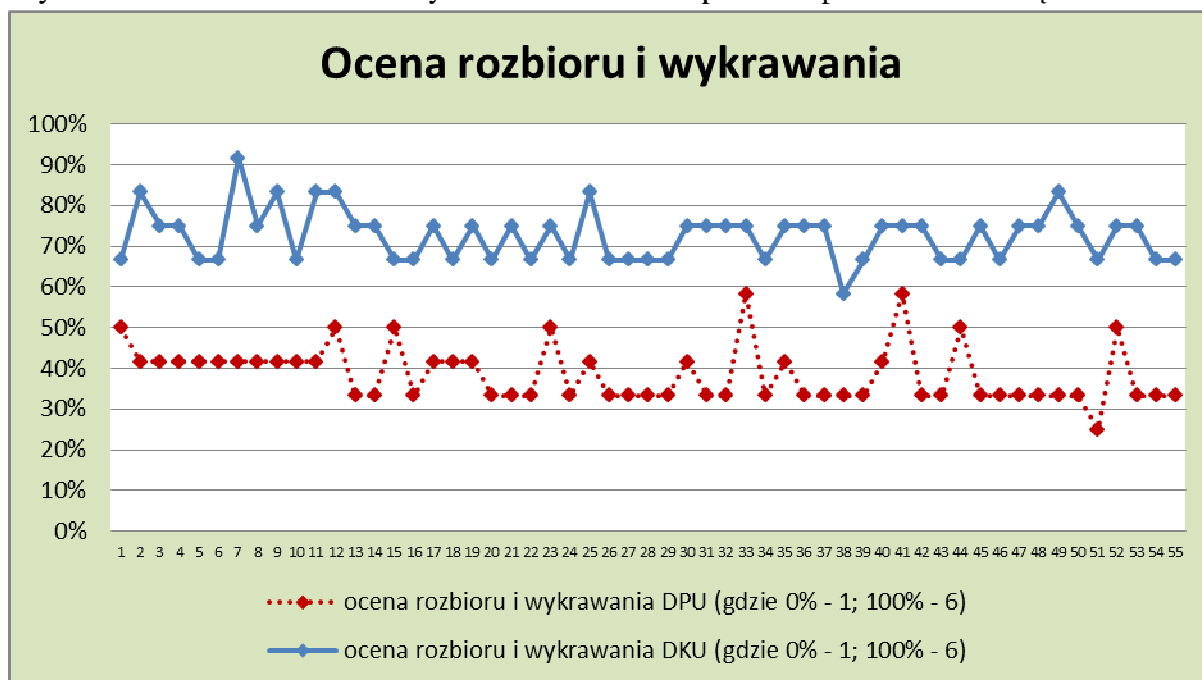




Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.1.2.2 Rozbiór i wykrawanie

Wykres nr 7. Ocena rozbioru i wykrawania dokonana przez eksperta obróbki mięsa..



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

W udostępnionej przez koordynatora dokumentacji projektu ekspert na podstawie oceny porównawczej rozbioru i wykrawania sprzed praktyk i z diagnozy przeprowadzonej po praktykach jednoznacznie stwierdza przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich uczestników projektu w tym zakresie. Autor w swoim raporcie opisuje pozytywne rezultaty uzyskane przez wszystkich nauczycieli podczas diagnoz końcowych. Wskazuje na wzrost umiejętności praktycznych związanych z rozbiorem wszystkich egzaminowanych rodzajów mięs: ćwierćtuszy wołowej, półtuszy wieprzowej, tuszy jagnięcej oraz tuszek – kaczej, indyczej i kurzej. Autor kilkakrotnie zwrócił uwagę na widoczną poprawę techniki wykrawania, dzięki której poszczególne elementy udało się nauczycielom pozyskać prawidłowo i, co istotne, bez uszkodzenia najcenniejszych elementów. Ekspert zauważa także, że nauczycielki i nauczyciele częściej posługują się terminologią rzeźniczą (podsluchaną podczas praktyk).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 2. Wyniki zadania rozbioru i wykrawania.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	38,5%	72,6%	<b>34,1 p.p.</b>
Minimum	25,0%	58,3%	<b>33,3 p.p.</b>
Maksimum	58,3%	91,7%	<b>33,3 p.p.</b>
Mediana	33,3%	75,0%	<b>41,7 p.p.</b>
n	55	55	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

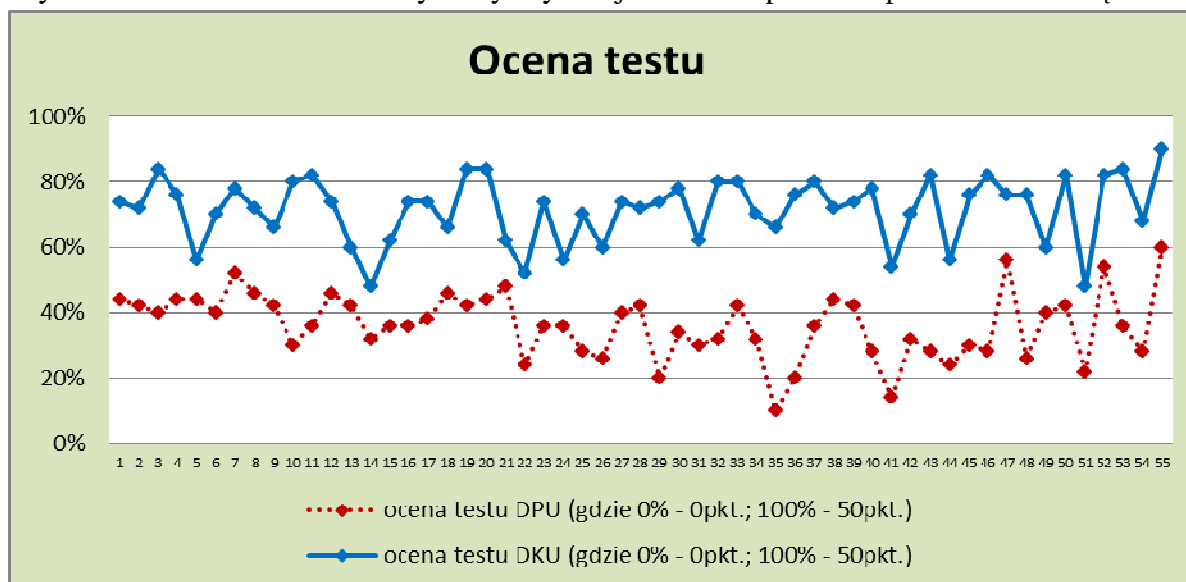
Ekspert technologii mięsa oceniając zadanie wykrawania i rozbioru zwracał szczególną uwagę na takie wyróżniki jak: „przygotowanie do wykonania zadania, jakość mise-en-place, higiena podczas pracy, technika przeprowadzenia rozbioru i wykrawania, naturalność i swoboda wykonywania zadania, dokładność i precyzyjność podczas pracy, umiejętność posługiwania się nożem, znajomość anatomii zwierząt, poziom wiedzy dotyczącej wykorzystania surowców do celów kulinarnych, jakość uzyskanych elementów z tuszy”. Ocena wszystkich tych składowych wzrosła po praktykach średnio o 34,1 p.p. (z 38,5% przed praktykami do 72,6% po). Ekspert dodatkowo zauważa, że uczestniczki i uczestnicy Projektu podczas diagnoz końcowych z większym zaangażowaniem podchodzili do zadań, operowali fachowym słownictwem, wykazali się znajomością anatomii zwierząt oraz odpowiednio wskazywali mięśnie w tuszach. Ich cięcia były bardziej precyzyjne, a jakość uzyskanych elementów bez porównania lepsza.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.1.2.3 Test wiedzy

Wykres nr 8. Ocena testu wiedzy merytorycznej dokonana przez eksperta obróbki mięsa.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Przeprowadzony przez eksperta technologii mięsa test wiedzy teoretycznej, składający się z 50 pytań zarówno otwartych jak i wielokrotnego wyboru ujawnił wzrost wiedzy uczestników i uczestniczek projektu z zakresu obróbki mięsa i jego wykorzystania w gastronomii. Średni wynik uzyskany przez wszystkich nauczycieli biorących udział w Projekcie wyniósł 36,2% przed praktykami i 71,5% po praktykach. Oznacza to średni poziom wzrostu o 35,3 p.p.

Tabela nr 3. Wyniki testu wiedzy.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	36,2%	71,5%	<b>35,3 p.p.</b>
Minimum	10,0%	48,0%	<b>38,0 p.p.</b>
Maksimum	60,0%	90,0%	<b>30,0 p.p.</b>
Mediana	36,0%	74,0%	<b>38,0 p.p.</b>
n	55	55	

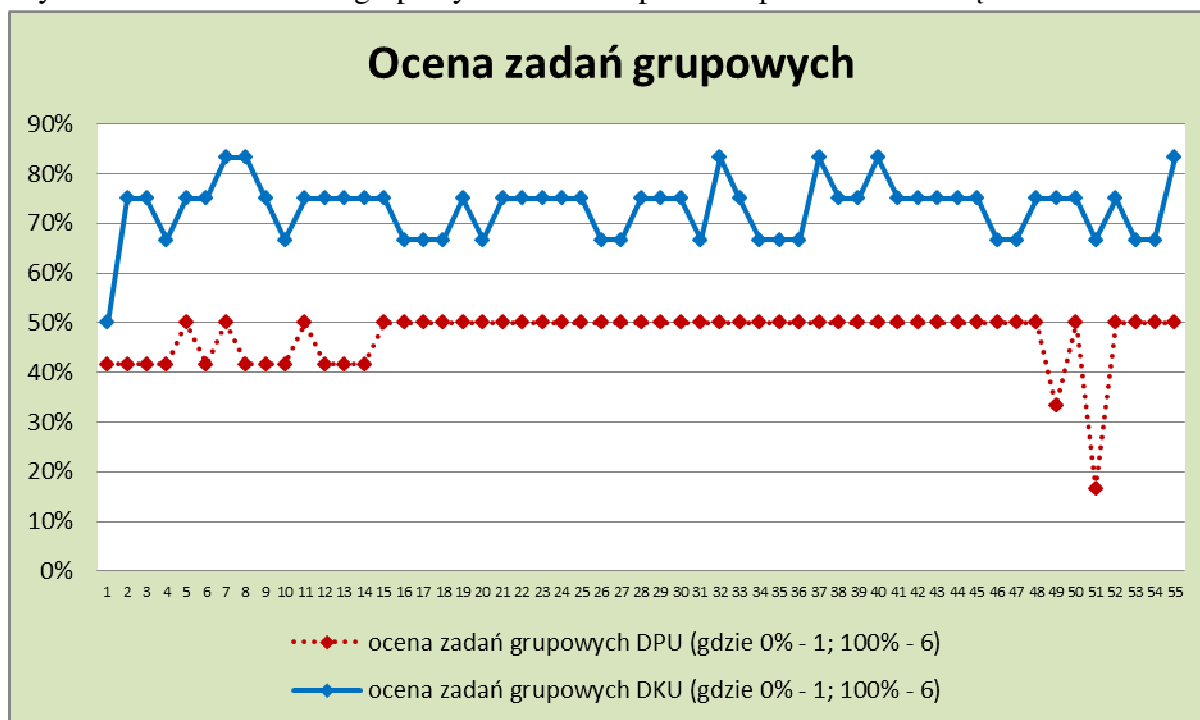
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.1.2.4 Zadania grupowe

Wykres nr 9. Ocena zadań grupowych dokonana przez eksperta obróbki mięsa.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

W ramach zadania grupowego uczestnicy/uczestniczki Projektu mieli za zadanie przygotowanie menu złożonego z przekąsek zimnych, ciepłych, sałat oraz pełnych dań głównych. Uczestnicy na wykonanie zadania dostali 75 minut. Do przygotowania zadań wykorzystano surowiec pozyskany wcześniej z rozbioru i wykrawania tusz. Ekspert dokonując oceny jakości wykonania zadania grupowego brał pod uwagę podobne czynniki jak podczas oceny zadanie wykrawania i rozbioru. Dodatkowo zwracał uwagę na „dobór receptury, jakość mise-en-place, technologicznych do surowca/potrawy, smakowitość potrawy, poziom savoir vivre (degustacja, podanie potraw, nakrycie do stołu”).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 4. Wyniki zadania grupowego.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	47,4%	72,9%	<b>25,5 p.p.</b>
Minimum	16,7%	50,0%	<b>33,3 p.p.</b>
Maksimum	50,0%	83,3%	<b>33,3 p.p.</b>
Mediana	50,0%	75,0%	<b>25,0 p.p.</b>
n	55	55	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

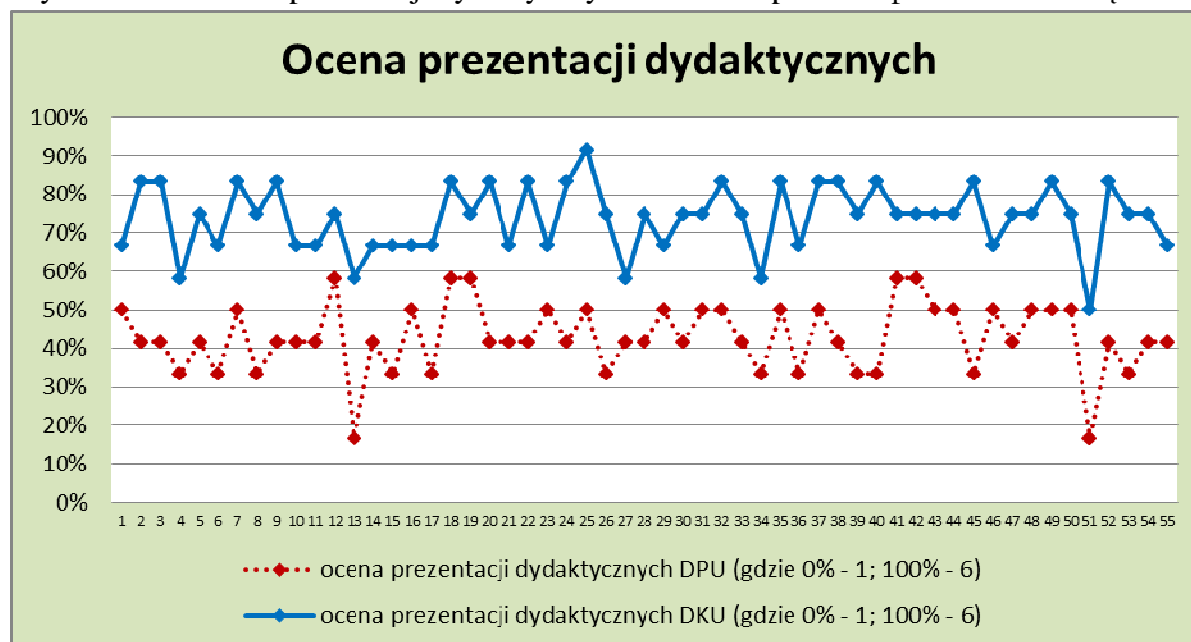
Wyniki wystawione przez eksperta świadczą o wzroście umiejętności praktycznych wszystkich badanych nauczycielek i nauczycieli. Średni wynik dla całej grupy podczas diagnozy końcowej okazał się wyższy aż o 25,5 p.p. Według autora raportu uczestnicy i uczestniczki Projektu podczas końcowej diagnozy znacznie lepiej posługiwali się specjalistycznym sprzętem kuchennym, a ich organizacja pracy była bardziej efektywna. Nauczycielki i nauczyciele sprawnie i szybko przygotowali wyznaczone potrawy, które to charakteryzowały się bardziej odpowiednią konsystencją oraz niewątpliwie lepszymi cechami smakowo-zapachowymi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.1.2.5 Prezentacje dydaktyczne

Wykres nr 10. Ocena prezentacji dydaktycznych dokonana przez eksperta obróbki mięsa.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Nauczyciele podczas spotkań diagnozujących mieli za zadanie przedstawienie prezentacji dydaktycznych, podczas których omawiali wylosowane wcześniej zagadnienia teoretyczne oraz przygotowywali danie z surowców pozyskanych wcześniej z rozbioru. Na wykonanie tego zadania przeznaczono łącznie 16 minut. Ocena eksperta dokonana została w oparciu o kryteria zbliżone do używanych w ocenie zadań grupowych.

Tabela nr 5. Wyniki oceny prezentacji dydaktycznych.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	42,9%	73,9%	<b>31,1 p.p.</b>
Minimum	16,7%	50,0%	<b>33,3 p.p.</b>
Maksimum	58,3%	91,7%	<b>33,3 p.p.</b>
Mediana	41,7%	75,0%	<b>33,3 p.p.</b>
n	55	55	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyniki tego zadania świadczą o wysokim stopniu wzrostu praktycznych umiejętności zawodowych związanych z technologią mięsa i wykorzystaniem mięsa w gastronomii. Średnio ocen wystawionych przez eksperta dla całej grupy podczas diagnozy końcowej wzrosła o 31,1 p.p. i wyniosła 73,9%.

Wszystkie zaprezentowane powyżej dane uzasadniają twierdzenie, że nauczycielki i nauczyciele biorący udział w Projekcie zwiększyli swoje kompetencje merytoryczne. Zarówno w ich samoocenie, jak i ocenie młodzieży, a także ocenie zewnętrznego obserwatora nauczycielki i nauczyciele poprzez udział w praktykach zyskali tak subiektywnie, jak i obiektywnie profesjonalną wiedzę i umiejętności z zakresu technologii i obróbki mięsa czy szerzej z zakresu sztuki kulinarnej. Badania przekonują, że stały, regularny i bezpośredni kontakt nauczycielek i nauczycieli z przemysłem i przedsiębiorstwami świadczącymi usługi w branży gastronomicznej powinien stanowić niezbędny element ich przygotowania zawodowego. Zanurzenie w teoretycznych aspektach nauczanego przedmiotu sprawia, że nawet przedmioty zawodowe tracą pragmatyczną wartość – stanowiąc wartościowy wyróżnik i specyfikę tych przedmiotów. Zdaje się, że braki nauczycieli i dysfunkcje szkół zawodowych w zakresie zawodowego, praktycznego przygotowania uczniów do aktywnego wejścia na rynek pracy wynikające z przeteoretyzowania nauczania zawodów (patrz „teoretyczny” egzamin praktyczny) mogą zostać zminimalizowane w przypadku wzrostu profesjonalnych umiejętności nauczycieli związanych z gastronomią i kulinariami. Praktyka w przedsiębiorstwach stworzyła szansę podniesienia czy udoskonalenia a nawet nabycia sprawności i techniki pracy właściwej dla zakładów mięsnych oraz profesjonalnych kuchni, co może spowodować zmianę w zakresie nauczania przedmiotów zawodowych nadając tym przedmiotom właściwy im wymiar – użyteczność. Zyskanie czy też utrzymanie tego pragmatycznego waloru jest jednak możliwe tylko w sytuacji gdy nauczyciel i nauczycielka posiadają sprawności i umiejętności właściwe dla danego zawodu, jak i te związane ze sztuką nauczania. O tym jakie są kompetencje osób uczestniczących w projekcie w zakresie dydaktyki i wychowania traktuje kolejna część niniejszego opracowania.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.2 Dydaktyczne kompetencje uczestników i uczestniczek programu

Projektodawca na etapie pisania wniosku założył, że uczestniczki i uczestnicy programu przygotowują i przeprowadzą w szkołach lekcję pokazową, która zostanie nagrana i następnie oceniona przez ekspertkę ds. dydaktyki pod kątem poziomu umiejętności dydaktyczno-metodycznych. Także podczas spotkania diagnozującego nauczyciele i nauczycielki stanęli przed wyzwaniem zaprezentowania swoich umiejętności przedstawiając, na forum grupy złożonej z innych uczestników/uczestniczek projektu i ekspertów, prezentacje dydaktyczne na wylosowany, przygotowany przez eksperta temat. Na podstawie obydwu źródeł dla każdej osoby uczestniczącej w projekcie ekspertka sporządziła karty kompetencji dydaktycznych. To narzędzie, w połączeniu z ankietą audytoryjną przeprowadzoną wśród uczestniczek i uczestników programu, w której dokonali oni samooceny swoich umiejętności i ankietą audytoryjną przeprowadzoną podczas nagrywanych lekcji w szkołach wśród uczniów dały pełny obraz poziomu dydaktyczno-metodycznych kompetencji nauczycieli/nauczycielek biorących udział w projekcie.

Na podstawie zgromadzonych danych badawczych można stwierdzić podniesienie kwalifikacji dydaktycznych w zakresie praktycznego nauczania zawodu wszystkich 55 nauczycieli, którzy wzięli udział w diagnozach końcowych i badaniach ewaluacyjnych po odbyciu praktyk.

Tym samym wskaźniki dotyczące założonych celów i rezultatów Projektu zostały osiągnięte:

- Udoskonalenie warsztatu pracy, zastosowanie atrakcyjnych metod pracy z uczniem m.in. technik multimedialnych - nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu, weryfikacja poprzez raporty koordynatora merytorycznego, specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji, eksperta technologii mięsa, eksperta dydaktycznego na podstawie badań porównawczych ilościowych i jakościowych wyników oceny lekcji w szkole oraz oceny prezentacji dydaktycznych wykonanych podczas spotkań diagnozujących „In” i „Out”).

Wskaźnik osiągnięty w dla całej grupy **110%**, dla grupy mężczyzn w **200%**.



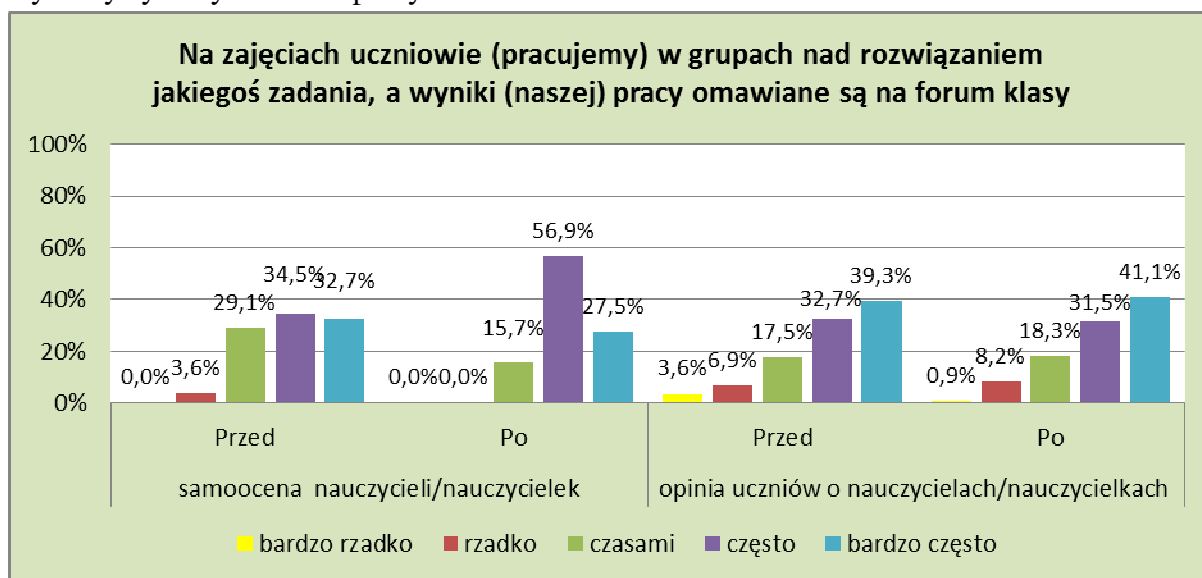


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.2.1 Kompetencje dydaktyczne nauczycieli i nauczycielek w ich samoocenie i opinii ich uczniów/uczennic

Wyniki badań sugerują, że nauczyciele w pewnym stopniu zmienili sposób pracy w kwestiach metodyczno-dydaktycznych. Jak wynika z ankiet przeprowadzonych wśród uczestników Projektu i ich uczniów, po praktykach nauczyciele podczas prowadzenia lekcji częściej swoim uczniom stwarzają możliwość pracy w grupie. 84,3% badanych nauczycieli stwierdziło po praktykach, że podczas prowadzonych przez nich zajęć uczniowie pracują w grupach nad rozwiązaniem jakiegoś zadania, a wyniki ich pracy omawiane są na forum grupy. Oznacza to wzrost odsetka nauczycieli stosujących tę metodę sprzyjającą rozwojowi uczniów o 17 p.p. (67,3% przed praktykami). Także duża część uczniów zgadza się z tym twierdzeniem (72,1% przed i 72,6% po praktykach).

Wykres nr 11. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat wykorzystywanych metod pracy.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

Jedna z uczestniczek podczas wywiadu indywidualnego opowiedziała o sytuacji, która skłoniła ją do zastanowienia nad metodami pracy. Oto cytat:

- „Opiekunka praktyk sugeruje nam i nawet prosi nas żebyśmy my jako nauczyciele uczyli pracy zespołowej. My tą pracę zespołową jak tu jesteśmy fajnie wychytujemy i obserwujemy. Powiedziała że źle uczę, że uczeń się powinien nauczyć pracy zespołowej, że uczeń nie jest sam potem jako kucharz w pracy, on musi współpracować. A rzeczywiście może my na lekcjach nie zwracamy na to uwagi,

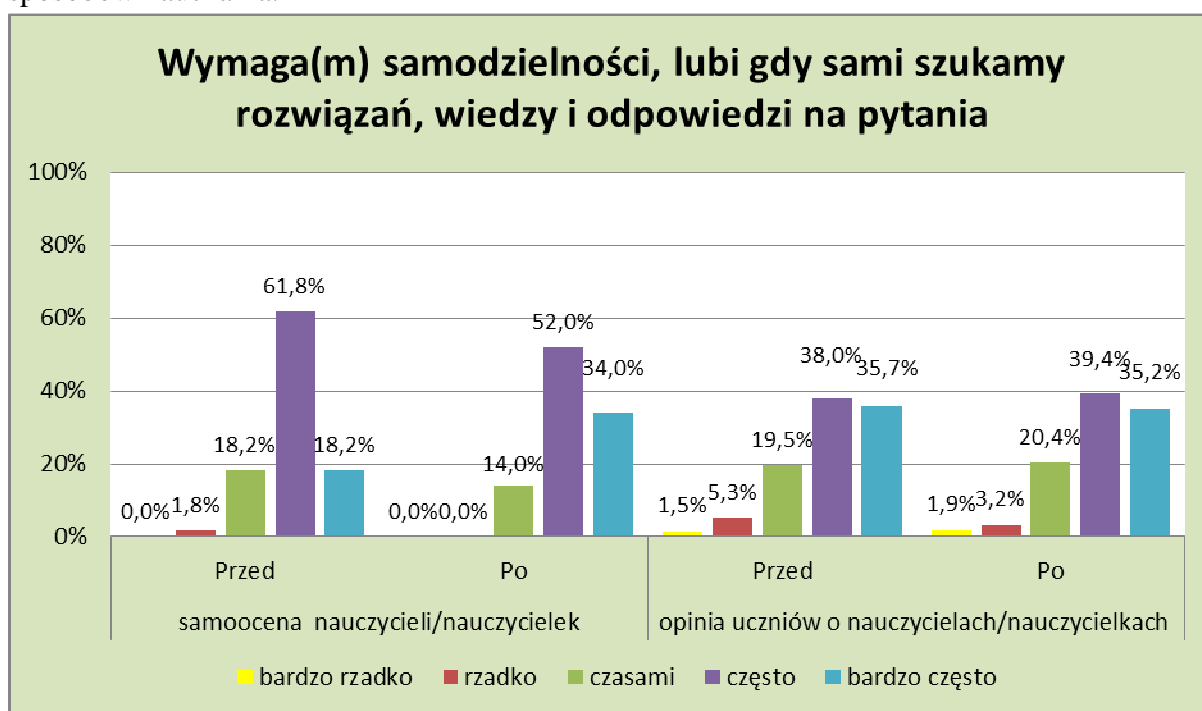


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*nawet wręcz przeciwnie, indywidualnie traktujemy ucznia. Ja indywidualnie stawiam tę ocenę, bardzo rzadko zespołowo pracują bym mogła postawić ocenę grupie. Zawsze konkretnemu uczniowi stawiam konkretną ocenę. Być może teraz zmienię podejście, przemyślę tą sprawę, być może rzeczywiście powinno się ich inaczej potraktować na lekcji”.*

Nauczyciele zdają się stymulować w swoich uczniach rozwój aktywności i niezależności. Po praktykach żaden z badanych nie odpowiedział jakoby nie wymagał od uczniów samodzielności lub robił to rzadko czy bardzo rzadko. Odsetek nauczycieli wymagających od uczniów samodzielności, lubiących sytuacje gdy uczniowie sami szukają rozwiązań, wiedzy i odpowiedzi na pytania wzrósł po praktykach o 6 p.p z 80% przed praktykami do 86%. Z twierdzeniem tym zgadza się 3/4 badanych uczniów. Ich odsetek także nieznacznie wzrósł z 73,7% do 74,5% po praktykach ich nauczycieli.

Wykres nr 12. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat własnego/ich sposobów nauczania.



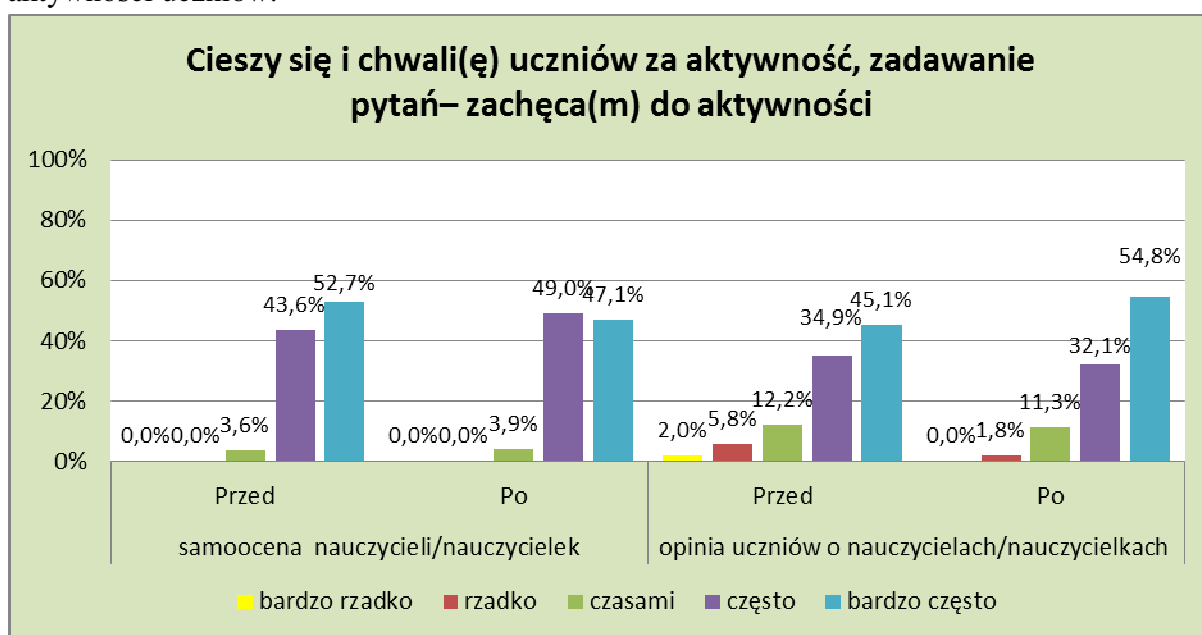
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Żaden z badanych nauczycieli nie twierdzi jakoby nie cieszył się bądź nie chwalił uczniów za aktywność. Niemal wszyscy (96,1%) jednoznacznie stwierdzili, że cieszą się i chwalą uczniów za aktywność, zadawanie pytań zachęcając im tych samym do aktywności. Zgadza się z tym zdecydowana większość uczniów (86,9%), a jedynie 1,8% z nich uważa, że nauczyciele robią to rzadko.

Wykres nr 13. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat stymulowania aktywności uczniów.



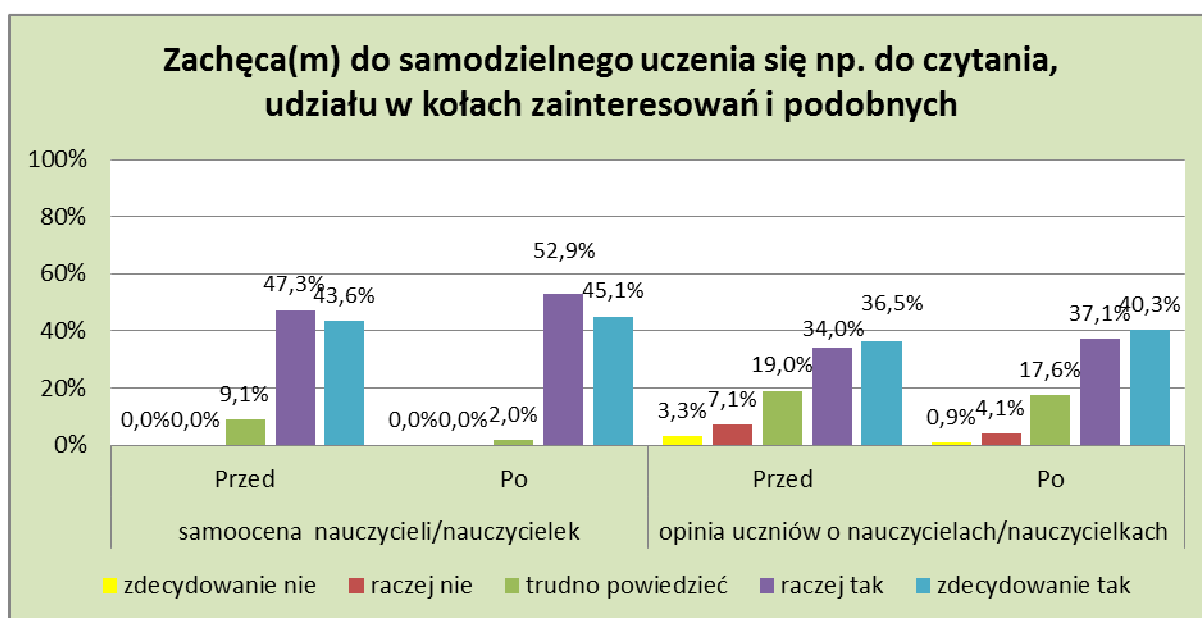
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele poprzez udział w praktykach wzmocnili w sobie przekonanie o konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji i częściej zachęcają swoich uczniów do samodzielnego uczenia się, np. do czytania, udziału w konkursach. Po praktykach często lub bardzo często robi to aż 98% nauczycieli (wzrost o 7,1 p.p. z 90,9%). Ponad ¾ z uczniów dostrzega starania nauczycieli, 77,4% z nich zgadza się z twierdzeniem dotyczącym zachęcania przez nauczycieli do samodzielnego uczenia się (wzrost o 6,8 p.p. z 70,6%).

Wykres nr 14. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat stymulowania przez nich rozwoju uczniów.



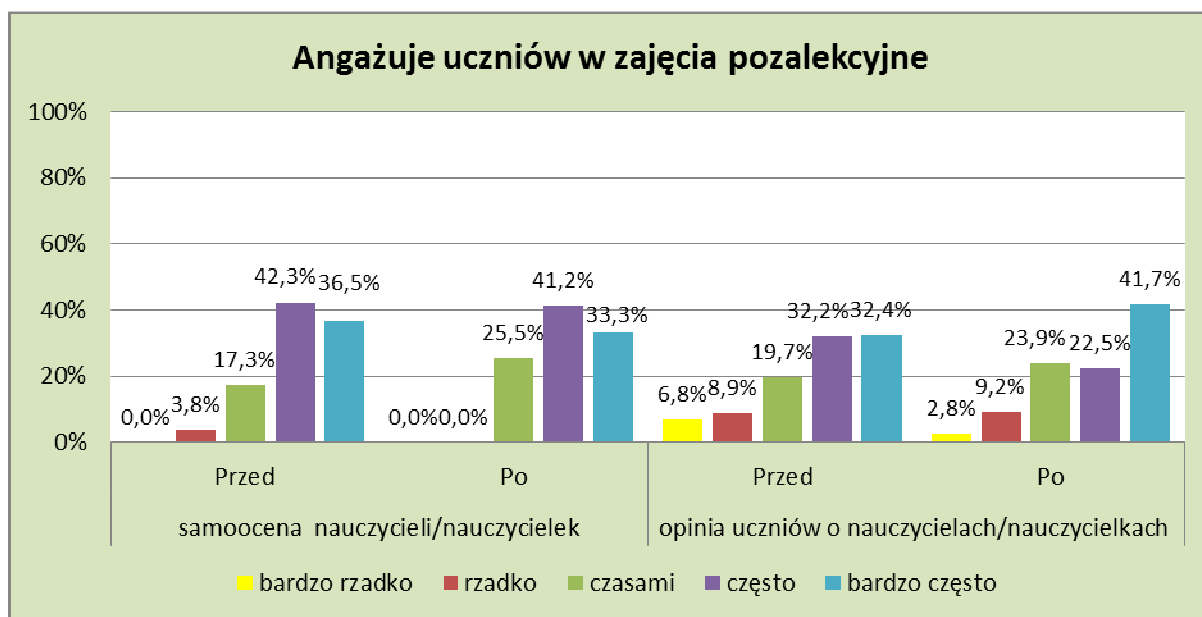
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Duża część nauczycieli (74,5%) deklaruje swoje starania o rozwój uczniów poprzez angażowanie ich w zajęcia pozalekcyjne. Potwierdza to 64,2% badanych uczniów.

Wykres nr 15. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat angażowania uczniów w zajęcia pozalekcyjne.



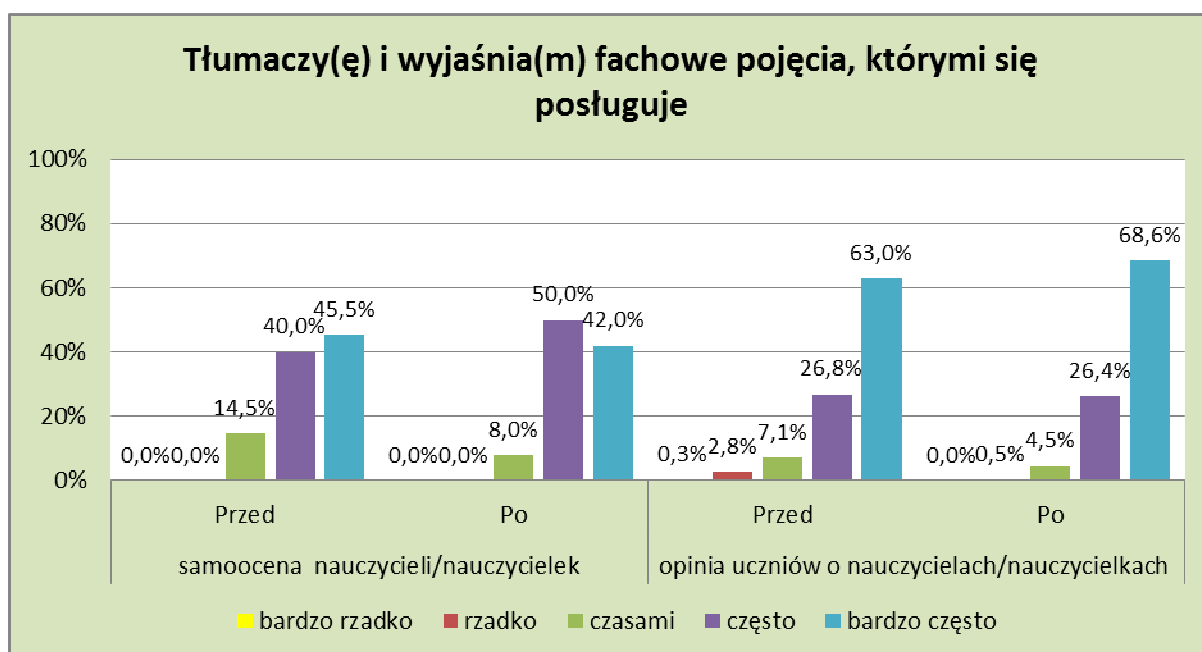
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Po praktykach wzrósł także odsetek nauczycieli tłumaczących i wyjaśniających uczniom fachowe pojęcia (wzrost o 6,5 p.p. z 85,5% przed praktykami do 92% po). Z tym twierdzeniem zgadza się jeszcze większy odsetek uczniów (95% po praktykach, 89,9% przed).

Wykres nr 16. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat jasności wykorzystywanego przez nauczycieli słownictwa.



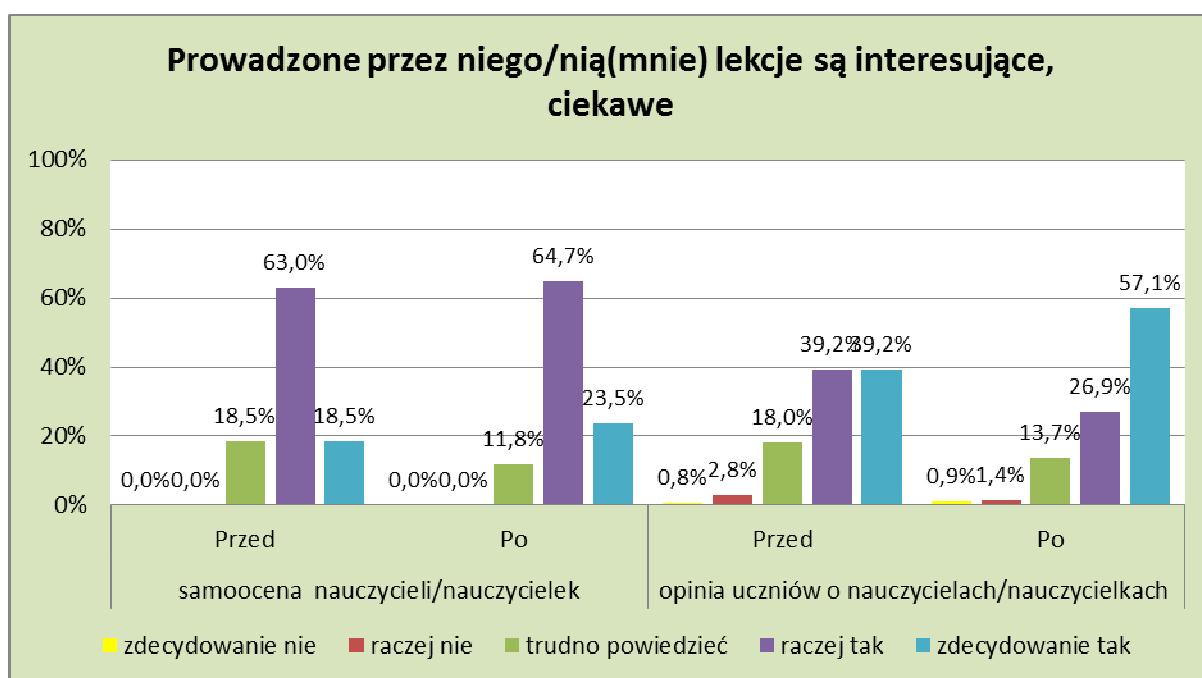
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele przekonani są, że dzięki doświadczeniom wyniesionym z praktyk potrafią uatrakcyjnić prowadzone przez siebie lekcje. Aż 88,2% badanych uważa że prowadzone przez nich lekcje są interesujące, ciekawe (wzrost o 6,8 p.p. z 81,5% przed). Także uczniowie zdają się dostrzegać zmiany w stylu pracy swoich nauczycieli, 84% z nich uważa bowiem lekcje za ciekawe (wzrost o 5,5 p.p. z 78,5% przed praktykami).

Wykres nr 17. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat umiejętności zaciekawienia.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

Nauczyciele/nauczycielki wielokrotnie podczas badań ewaluacyjnych opowiadali o pozytywnym wpływie doświadczeń z praktyki na możliwość zaciekawienia uczennic/uczniów. Oto kilka cytatów z przeprowadzonych wywiadów grupowych:

- „Bardziej ciekawie, bo jak jesteśmy na tych kuchniach, to wiadomo przepisujemy przepisami, ale gdzie się czerpie te inspirację od kucharzy, jakieś tam połączenia i zostają jakieś tam potrawy. Później jak przychodzi nawet coś zorganizować w szkole, jakieś obiady czy inne rzeczy, to nie jesteśmy ograniczone do tego schabowego, albo kotleta z piersi kurczaka, tylko już coś tam „a słuchaj, widziałyśmy to , może spróbujemy, może coś tam zrobimy”.

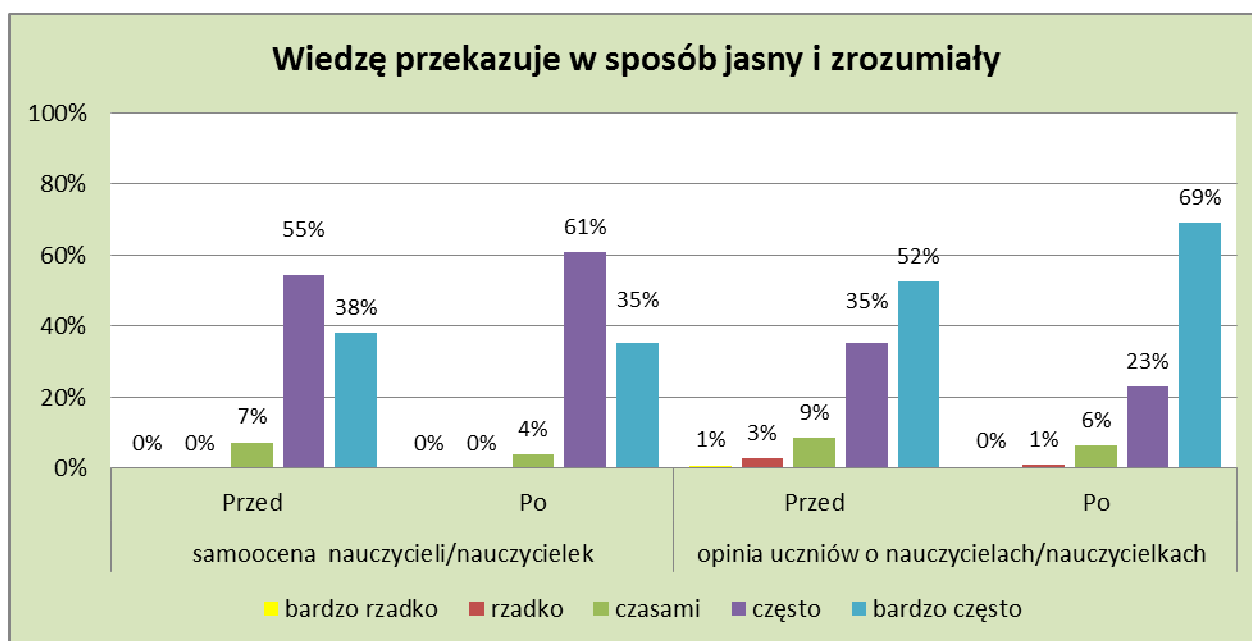


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- „W tym momencie z kuchnią jeszcze się nie zetknęliśmy, ale I takie czasami pojęcia, jak ktoś nam powie, że była jakaś sytuacja, coś zostało zrobione, my też młodzieży o tym mówimy i oni tego słuchają, są ciekawi jak to faktycznie jest w takich profesjonalnych już kuchniach. Bo oni raczej mają gdzieś też ograniczony dostęp do takich kuchni, do takich zakładów”.
- „Sami uczniowie proszą mnie żeby po powrocie opowiedziała im czego się nauczyła i żeby coś im pokazała.”

Nauczyciele twierdzą że dzięki doświadczeniom wyniesionym z pracy w realnych warunkach przedsiębiorstwa są w stanie lepiej przekazać wiedzę swoim uczniom. Nauczyciele przyznają, że często lub bardzo często przekazywana przez nich wiedza jest w sposób jasny i zrozumiały (92,7% przed praktykami, 96,1% po). Także uczniowie wydaje się zauważyli tę zmianę. Z twierdzeniem tym zgadza się zdecydowana większość badanych uczniów (92,2% po praktykach, 87,8% przed, wzrost o 4,3 p.p.)

Wykres nr 18. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat poziomu jasności wykładanych treści.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

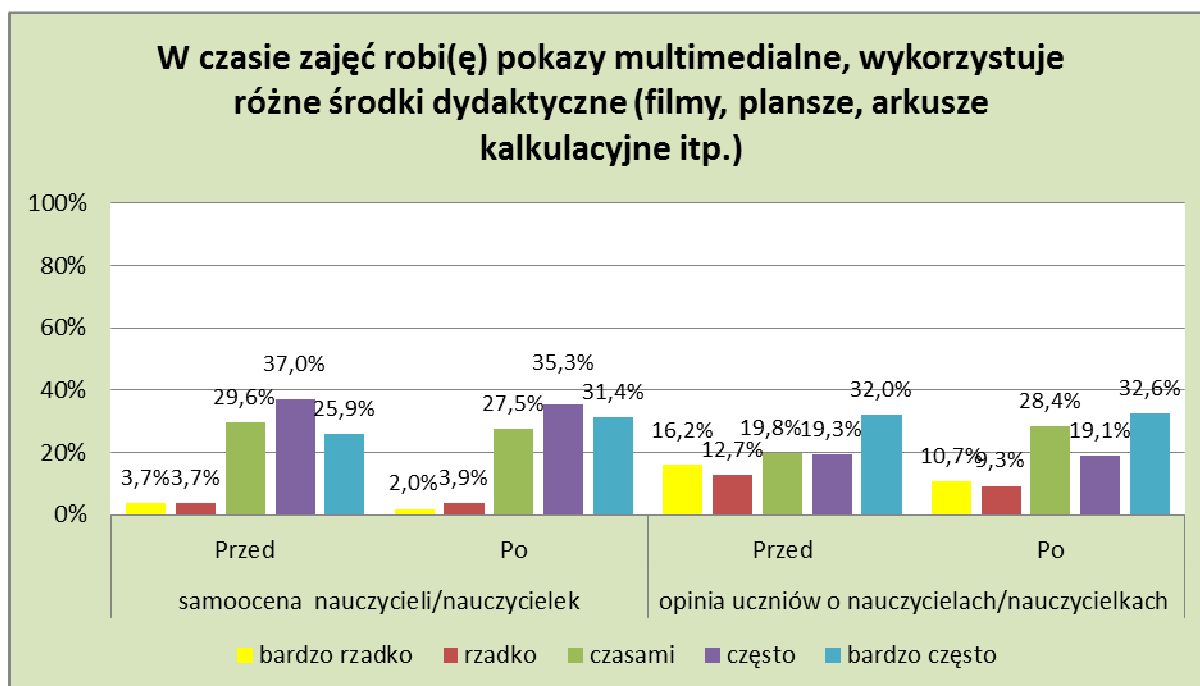




Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele częściej niż przed praktykami starają się skupić uwagę uczniów poprzez zastosowanie niestandardowych metod pracy. W pracy częściej posiłkują się pokazami multimedialnymi i wykorzystują różnorodne środki dydaktyczne. Przed praktykami 63% badanych deklaroowało, że robi to często lub bardzo często. Po praktykach odsetek ten wzrósł do 66,7%. Połowa uczniów (51,3% przed i 51,6%) zgodziła się z tym twierdzeniem.

Wykres nr 19. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat zastosowania różnorodnych środków dydaktycznych.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

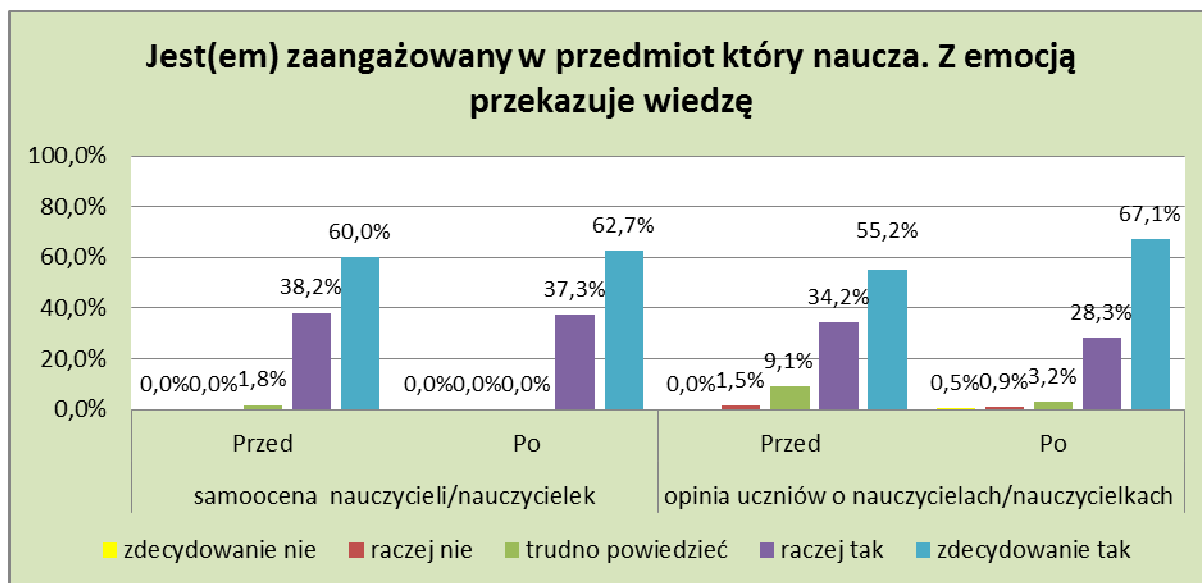
Dzięki zastosowaniu nowego z perspektywy ucznia środka dydaktycznego nauczyciele starają się wpłynąć pozytywnie na proces motywowania podopiecznych do uczenia się. Niezbędnym warunkiem do wzbudzenia motywacji uczennic i uczniów do uczenia się jest zaangażowanie osoby prowadzącej lekcje oraz jej żywe emocjonowanie się przedmiotem nauczania. W każdej sytuacji publicznej nadawca znudzony treściami, które ma przekazać, wątpiący w sens spotkania i wagę komunikatu, który wygłasza skazuje się na porażkę, jaką jest zniechęcenie odbiorców i brak ich zainteresowania. Wszyscy nauczyciele biorący udział w projekcie są zaangażowani w nauczany przedmiot i zarazem emocjonuje się nim, sytuacja taka miała miejsce także przed odbyciem praktyk gdzie wątpliwości co do poziomu swojego zaangażowania miało 1,8% badanych. Wzrost zaangażowania nauczycieli wydaje się bardziej zauważony przez młodzież niż przez osoby poddawane ocenie. Nauczycielską samoocenę



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potwierdza 95,4% uczennic i uczniów (wzrost o 6,1 p.p.), nie zgadza się z nią jedynie co setny uczeń (1,37%).

Wykres nr 20. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat własnego/ich zaangażowania w proces nauczania.



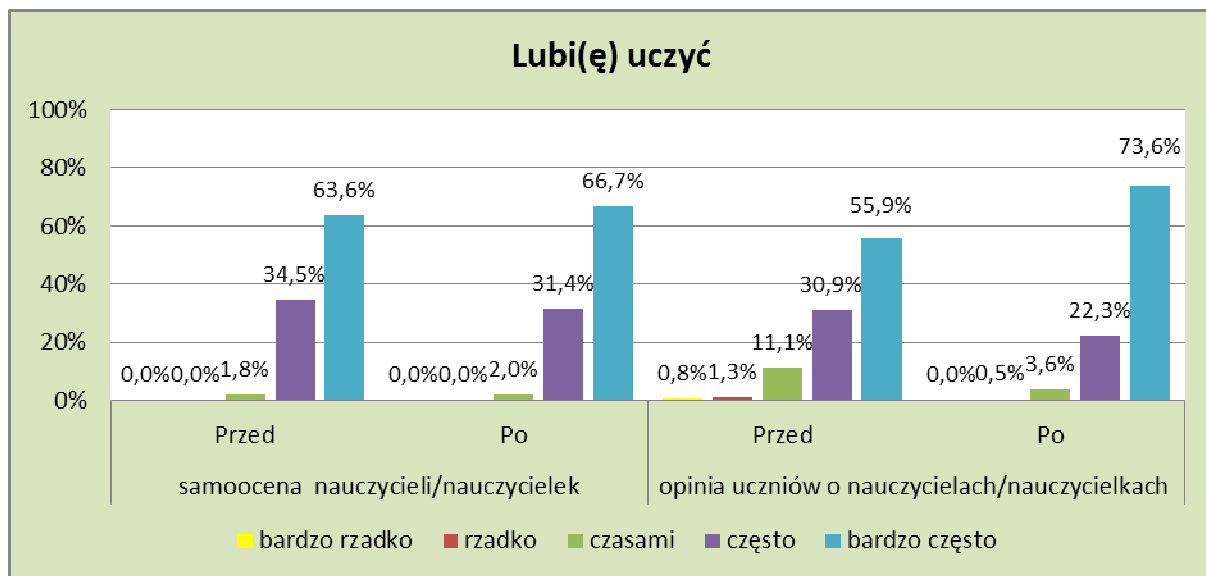
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wszyscy nauczyciele biorący udział w Projekcie twierdzą że lubią uczyć, (98% „bardzo często” lub „często”, 1,8% jedynie „czasami”). Także przeważająca większość uczniów zgadza się z tym twierdzeniem, (95,9% uważa, że ich nauczyciele często lub bardzo często lubią uczyć - wzrost o 9,1 p.p w stosunku do sytuacji sprzed praktyk).

Wykres nr 21. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat własnego/ich stosunku do zawodu.



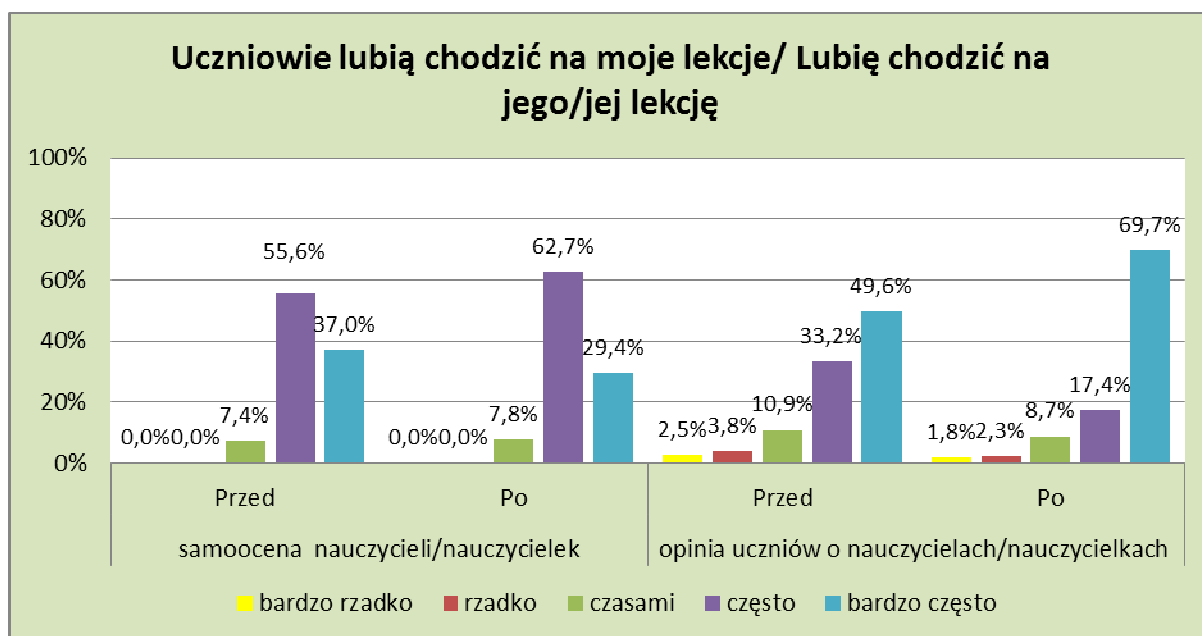
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele lubią uczyć, a ich uczniowie lubią chodzić na ich lekcje. Żaden z nauczycieli nie uważa jakoby bardzo rzadko lub rzadko było tak, by ich uczniowie lubili prowadzone przez nich lekcje. 7,8% twierdzi, że jedynie czasami zdarzają się sytuację jakoby ich uczniowie lubili ich lekcje, 92,9% badanych uważa natomiast, że jest to często lub bardzo często. Nieco mniej uczniów podziela tę opinię, 87,2% z nich twierdzi, że rzeczywiście często lub bardzo często lubi chodzić na lekcje prowadzone przez nauczycieli biorących udział w Projekcie (wzrost po praktykach o 4,4 p.p.), 8,7% jedynie czasami, a 4,13% rzadko lub bardzo rzadko.

Wykres nr 22. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat chęci uczestnictwa w zajęciach przez uczniów.



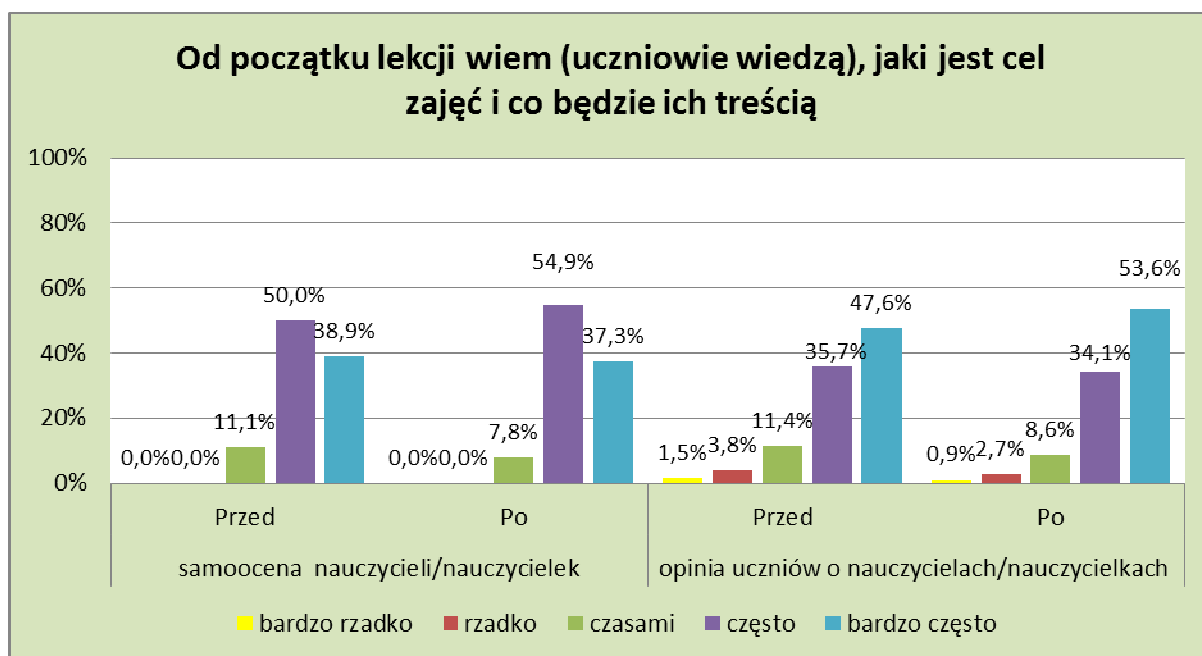
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele/nauczycielki wysoko oceniają sposób swojej pracy z uczniami/uczennicami. Nauczyciele deklarują, że podczas prowadzonych przez siebie lekcji ich uczniowie od początku wiedzą co będzie tematem zajęć i jaki jest ich cel (88,9% przed praktykami udzieliło odpowiedzi często lub bardzo często, po praktykach 92,2%, wzrost o 3,3 p.p.), nieliczne osoby mają co do tego wątpliwości, ale żadna z badanych osób nie stwierdziła by uczniowie nie byli wprowadzani w temat zajęć i zaznajamiani z jego celami. Z twierdzeniem zgadza się także większość uczniów (83,3% przed i 87,7% po, wzrost o 4,4 p.p.)

Wykres nr 23. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat organizacji zajęć.



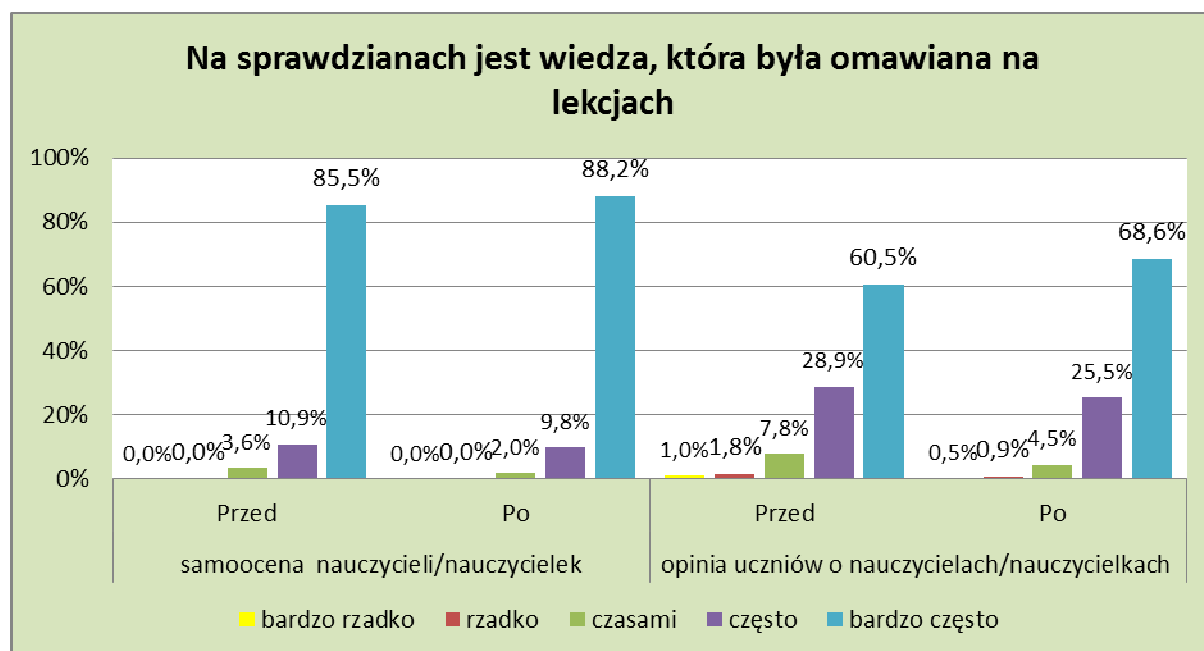
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badani nauczyciele oceniają uczniów tylko z zakresu materiału omawianego na zajęciach. Po praktykach aż 98% badanych zadeklarowało, że podczas przeprowadzanych przez nich sprawdzianów, egzaminowana jest tylko ta wiedza, która wcześniej była omawiana na zajęciach (96,4% przed praktykami, wzrost o 1,7p.p.). Żaden z nauczycieli nie deklaruje jakoby było inaczej. Także zdecydowana większość uczniów zdaje się zgadzać z tym twierdzeniem (89,4% przed i 94,1% po praktykach, wzrost o 4,7 p.p.).

Wykres nr 24. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat organizacji sprawdzianów.



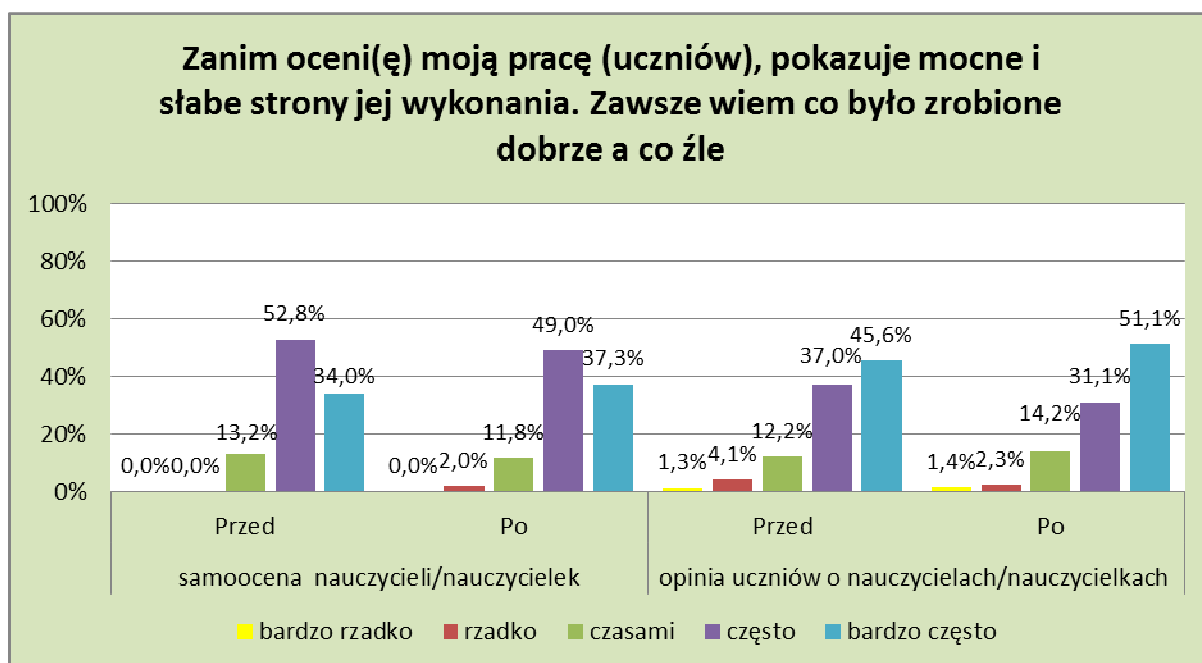
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W swojej pracy nauczyciele wystawiając oceny uczniom starają się w jasny sposób uzasadniać swe decyzje. Większość badanych twierdzi, że zanim oceni pracę uczniów pokazuje mocne i słabe strony wykonania tej pracy, dzięki czemu uczniowie zawsze wiedzą co zrobione przez nich zostało dobrze a co źle. (86,3% po praktykach zgodziło się z tym twierdzeniem zaznaczając odpowiedź często lub bardzo często. Podobny jest odsetek uczniów zgadzających się z powyższym twierdzeniem dotyczącym ich nauczycieli (82,2% po praktykach).

Wykres nr 25. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat sposobu oceniania.



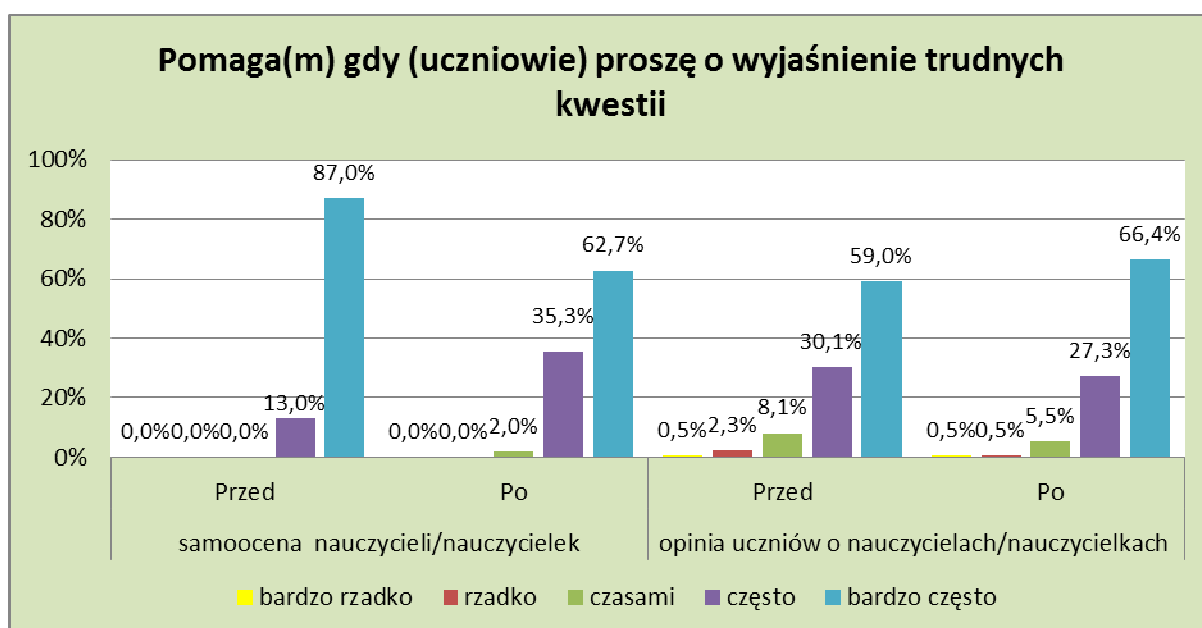
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele przykładają szczególną uwagę do wyjaśniania trudnych dla ich uczniów zagadnień. 98% badanych nauczycieli twierdzi, że „często” lub „bardzo często” pomaga swoim uczniom, gdy ci proszą ich o wyjaśnienie trudnych kwestii, 11,8% robi to „czasami”, a 2% jedynie „rzadko”. Niewiele mniej uczniów podziela tę opinię. Zgadza się z nią 93,6% spośród badanej grupy (wzrost o 4,5 p.p. z 89,1%).

Wykres nr 26. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat gotowości nauczycieli do pomocy.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

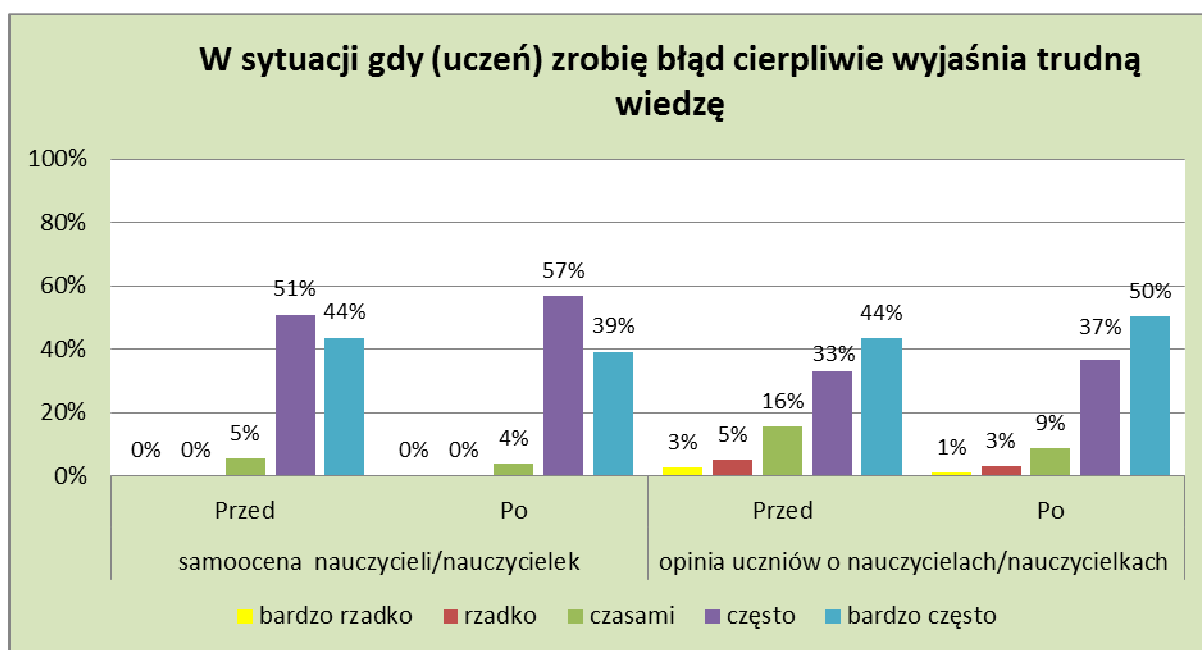




Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Według opinii samych nauczycieli, w swojej pracy odznaczają się oni dużą cierpliwością. Po praktykach 96,1 % z nich deklaruje, że w sytuacji gdy ich uczeń zrobi błąd, to „często” lub „bardzo często” cierpliwie wyjaśnia trudną wiedzę, jedynie 3,9% robi to tylko „czasami”. I w tym przypadku opinia uczniów jest nieco niższa od samooceny nauczycieli. Z powyższym twierdzeniem po odbyciu przez nauczycieli praktyk zgodziło się 87,3% uczniów (76,7% przed, wzrost o 10,6 p.p.). W tym punkcie być może znaczenie miała sytuacja diagnozy, która spowodowała, że nauczyciele musieli się znaleźć w sytuacji ucznia, oraz poddać się ocenie. Warto także wskazać, że pobyt na praktykach wymagał przejęcia przez nauczycieli roli osoby nauczanej, czyli tej która pyta ma wątpliwości, nie rozumie. Tylko cierpliwy opiekun, który stwarza bezpieczny azyl, nie potępiając za błędy czy wahanie jest w stanie spełnić požądane warunki do uczenia się.

Wykres nr 27. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat gotowości nauczycieli do wyjaśniania trudnej wiedzy.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

Podobnie jak w przypadku wyżej omówionych zagadnień merytorycznych, tak i w dziedzinie metodyczno-dydaktycznej pewne zakresy wiedzy i umiejętności uczestników Projektu oceniali jedynie sami nauczyciele. Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego można stwierdzić, że także ten obszar jest dość wysoko oceniany przez samych nauczycieli. Zauważyć należy, że i w tym zakresie kompetencji, poziom samooceny nauczycieli po praktykach wzrósł w stosunku do sytuacji sprzed praktyk. Wydaje się, że nauczyciele



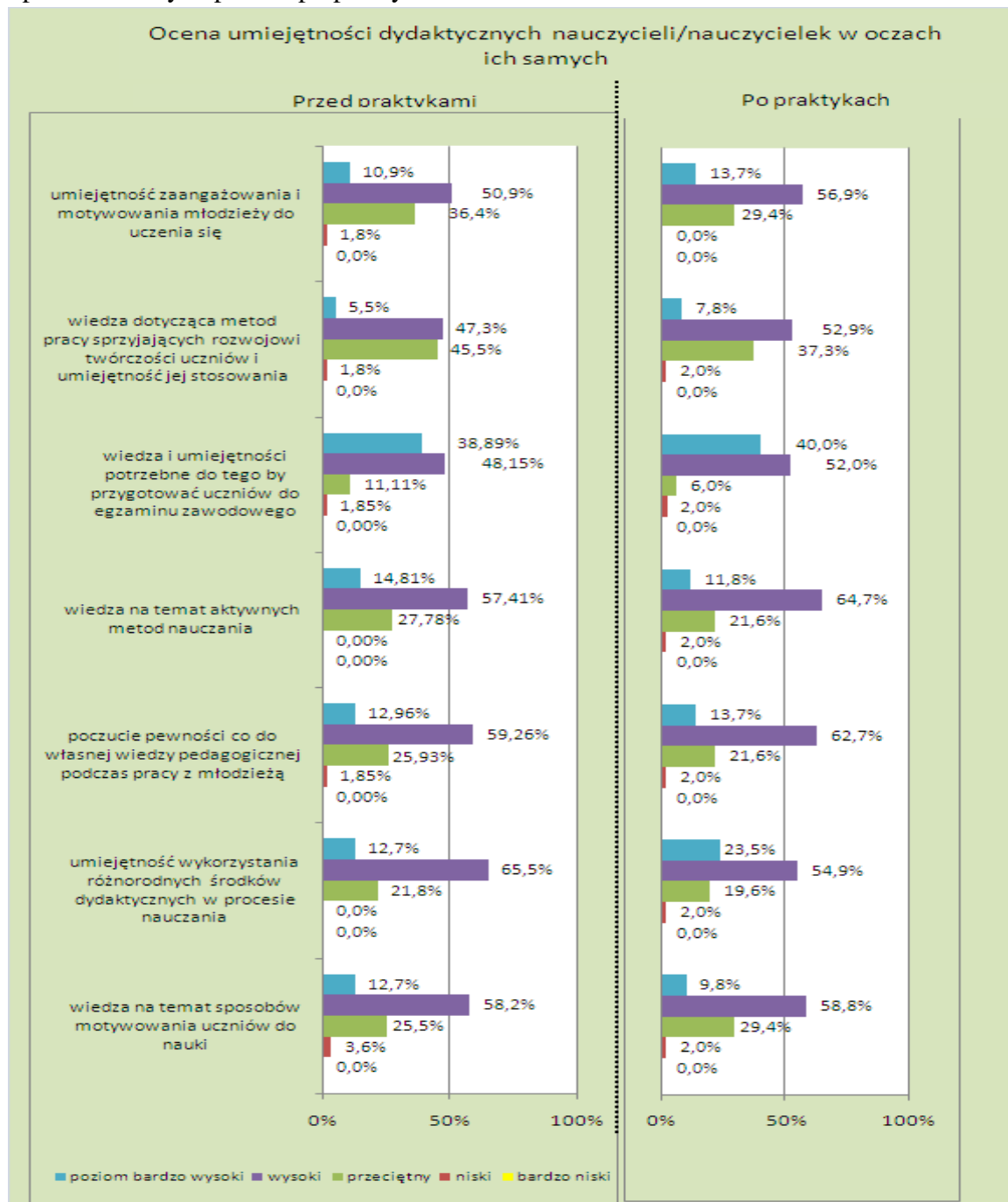
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

poprawili swoje umiejętności w kwestii angażowania i motywowania młodzieży do uczenia się (wzrost o 8,8 p.p. z 61,8% do 70,6% badanych, którzy określili poziom swoich umiejętności w wymienionym zakresie jako „wysoki” lub „bardzo wysoki”). Zdobyli także wiedzę dotyczącą metod pracy sprzyjających rozwojowi twórczości uczniów i umiejętność jej stosowania (wzrost o 8,1 p.p. z 52,7% do 60,8%. Nauczyciele twierdzą, że lepiej poradzą sobie z przygotowaniem uczniów do egzaminu zawodowego (wzrost o 5 p.p. z 87% do 92%). Dzięki warsztatom przeprowadzonym przez ekspertkę ds. dydaktyki nauczyciele zdobyli także wiedzę na temat aktywnych metod nauczania (wzrost o 4,2 p.p. z 72,2% do 76,5%). Dzięki poprawie umiejętności i ugruntowanej wiedzy wśród nauczycieli biorących udział w projekcie wzrosło poczucie pewności, co do własnej wiedzy pedagogicznej podczas pracy z młodzieżą (wzrost o 4,2 p.p. z 72,3% do 76,5%). Uczestnicy tylko w nieznacznym stopniu dostrzegają zmianę umiejętności wykorzystania różnorodnych środków dydaktycznych w procesie nauczania (wzrost o 0,2 p.p. z 78,2% do 78,4%). Co ciekawe po odbyciu praktyk nauczyciele tylko nieco rzadziej wskazują jakoby nie potrafili zmotywować uczniów do nauki (odsetek badanych określających poziom swojej wiedzy w tym zakresie jako „niski” lub „bardzo niski” spadł o 1,6 p.p. z 3,6% do 2%). Warto nieco tylko szerzej rozpatrzeć sytuację związaną z motywowaniem uczniów do uczenia się. Wzrostowi motywacji służy wiązanie teorii z praktyką czy też odwoływanie się do potrzeb, doświadczeń i wartości uczniów. Z innych danych prezentowanych wcześniej w niniejszym opracowaniu wynika (wykres 2), że badani nauczyciele w większej mierze posługują się przykładami a także, że w ocenie uczniowskiej to czego się uczą jest potrzebne w praktyce. Takie postrzeżenie materiału omawianego podczas lekcji, czyli ocenianie go jako pragmatycznego jest jednym z czynników powodujących wzrost zainteresowania nim wśród uczniów oraz wzrost motywacji do przyswajania go. Ma to swoje głębokie uzasadnienie, bowiem uczenie się treści ocenianych jako zbędne, nudne, niepotrzebne zachodzi znacznie trudniej, gdyż wysiłek włożony w czynność uczenia się ocenia się jako syzyfowy, nie przynoszący żadnych korzyści, bezcelowy. W opinii badanych uczniów to czego nauczają osoby uczestniczące w projekcie ma swój pragmatyczny walor, twierdzi tak 95% młodzieży. Być może nauczyciele w kwestii sposobów motywowania do uczenia się robią więcej niż mają to w świadomości.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 28. Poziom wiedzy i umiejętności dydaktycznych nauczycieli/nauczycielek w opinii ich samych przed i po praktykach.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT

Z przytoczonej powyżej wiedzy rysuje się obraz nauczycieli, którzy dzięki udziałowi w Projekcie podnieśli swoje kwalifikacje dydaktycznych w zakresie praktycznego nauczania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zawodu. Dzięki częstszemu stosowaniu atrakcyjnych metod pracy z uczniem m.in. technik multimedialnych udoskonalili swój warsztat pracy.

Zwrócić uwagę jednak trzeba na fakt, że pomimo iż w większości badanych zakresów kompetencji dydaktycznych odnotowano wzrost zarówno samooceny, jak i oceny uczniów, to wzrosty te nie były tak wyraźne jak w przypadku wcześniej omówionych kompetencji merytorycznych. Uśrednione wyniki oceny poziomu wiedzy i kompetencji dla wszystkich zakresów z danej dziedziny wzrosły w przypadku dziedziny merytoryki po praktykach o 22,9% w stosunku do sytuacji sprzed praktyk. Jeżeli uśredni się wyniki zmiany poziomu oceny kompetencji dydaktycznych, to wzrosły one o 3,5%. Wydaje się, że badani nauczyciele potrzebowaliby warsztatów z zakresu umiejętności dydaktyczno – wychowawczych. Organizacja takich spotkań ukierunkowana na wsparcie metodyczne z zakresu nauczania przedmiotów zawodowych z branży gastronomicznej byłaby wartościową inicjatywą. Osoby uczestniczące w projekcie to przede wszystkim specjaliści z zakresu sztuki kulinarnej czy technologii żywności, kontakt z przedsiębiorstwem stanowił dla nich nieocenione źródło specjalistycznej wiedzy oraz dał możliwość zdobycia lub szlifowania profesjonalnych umiejętności. Przeniesienie nowych doświadczeń na grunt szkoły wydaje się stosunkowo łatwe, niemniej jednak łatwiej przeprowadzić zmiany w zakresie spotkań z młodzieżą odwołując się do merytorycznych czy też technicznych ciekawostek. Sposób nauczania natomiast może pozostać ten sam, jeśli nauczyciele nie doświadczą, zobaczą, zaobserwują innej dydaktyki, niż ta którą znają z własnych doświadczeń szkolnych. Uzupełnienie opisywanego projektu i projektów analogicznych do niego o blok spotkań dydaktyczno – wychowawczych byłby uzasadniony. Wartością jest spotkanie z ekspertką z zakresu dydaktyki oraz otrzymanie informacji zwrotnej dotyczącej słabych i mocnych stron w zakresie organizacji i przebiegu lekcji czy sposobu prezentacji. Uzupełnienie tego o spotkanie warsztatowe stanowiłoby komplementarne wsparcie a zmiany w zakresie kompetencji dydaktyczno – wychowawczych na pewno byłyby znacznie rozleglejsze.

### 3.2.2 Kompetencje dydaktyczne nauczycieli i nauczycielek w ocenie ekspertki

Poziom kompetencji dydaktycznych uczestników i uczestniczek Projektu został oceniony przez ekspertkę z zakresy dydaktyki. W celu zweryfikowania poziomu zmiany tego obszaru kompetencji nauczycielskich ekspertka dokonała analizy wyników testów wiedzy dydaktycznej, prezentacji dydaktycznych oraz zarejestrowanych lekcji.

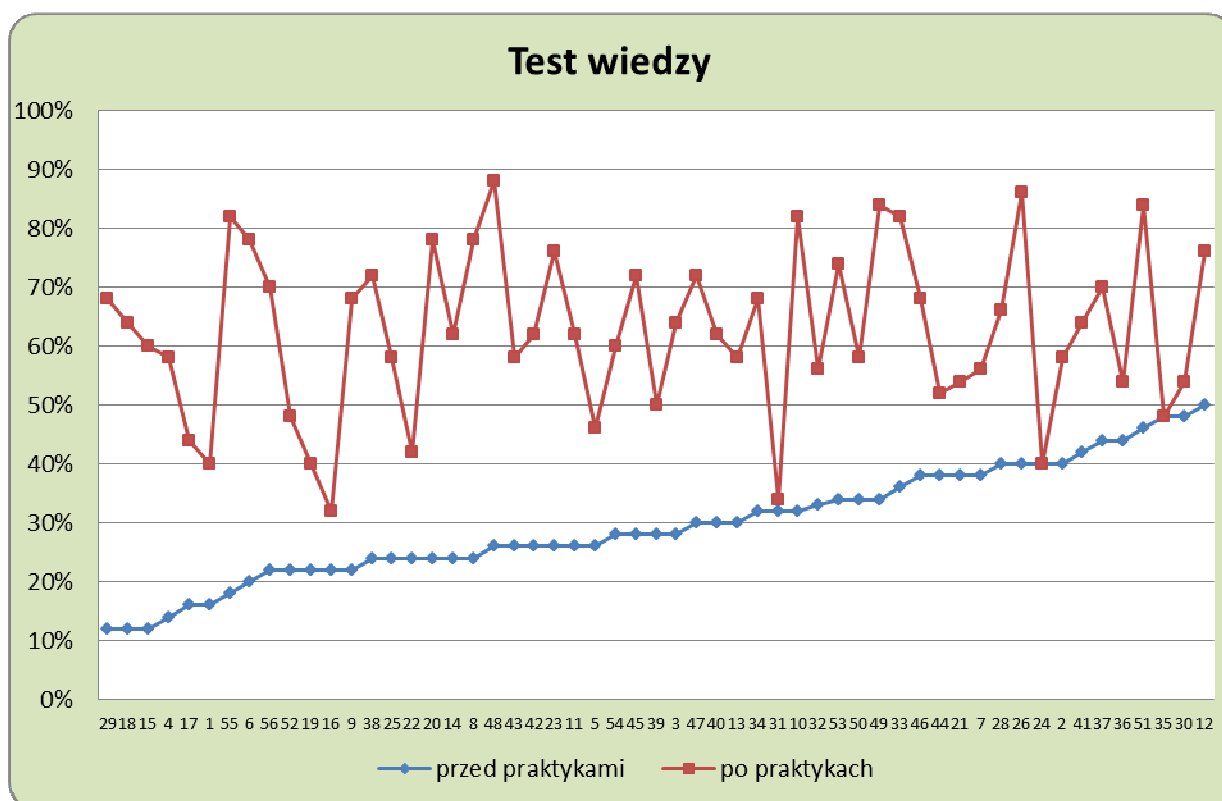


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wszelkie analizy ekspertki, w celu porównania wyników, dotyczą jedynie grupy 55 osób, które brały udział w badaniach początkowych i końcowych (pominięto wyniki osiągnięte przez jedną z uczestniczek, która uczestniczyła tylko w diagnozie wstępnej).

### 3.2.2.1 Test wiedzy

Wykres nr 29. Ocena testu wiedzy dokonana przez ekspertkę dydaktyczną.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Jak zobrazowano na powyższym wykresie większość badanych poprawiła swoje wyniki uzyskane w teście wiedzy. Średni wynik dla całej grupy wzrósł o 32,9 p.p. Dwie osoby spośród grupy podczas diagnozy końcowej udzieliły takiej samej ilości prawidłowych odpowiedzi, prezentując ten sam poziom wiedzy z zakresu teoretycznej znajomości zagadnień z zakresu dydaktyki. Wyniki testu teoretycznego ujawniły znaczne dysproporcje pomiędzy poziomem wiedzy poszczególnych uczestników.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

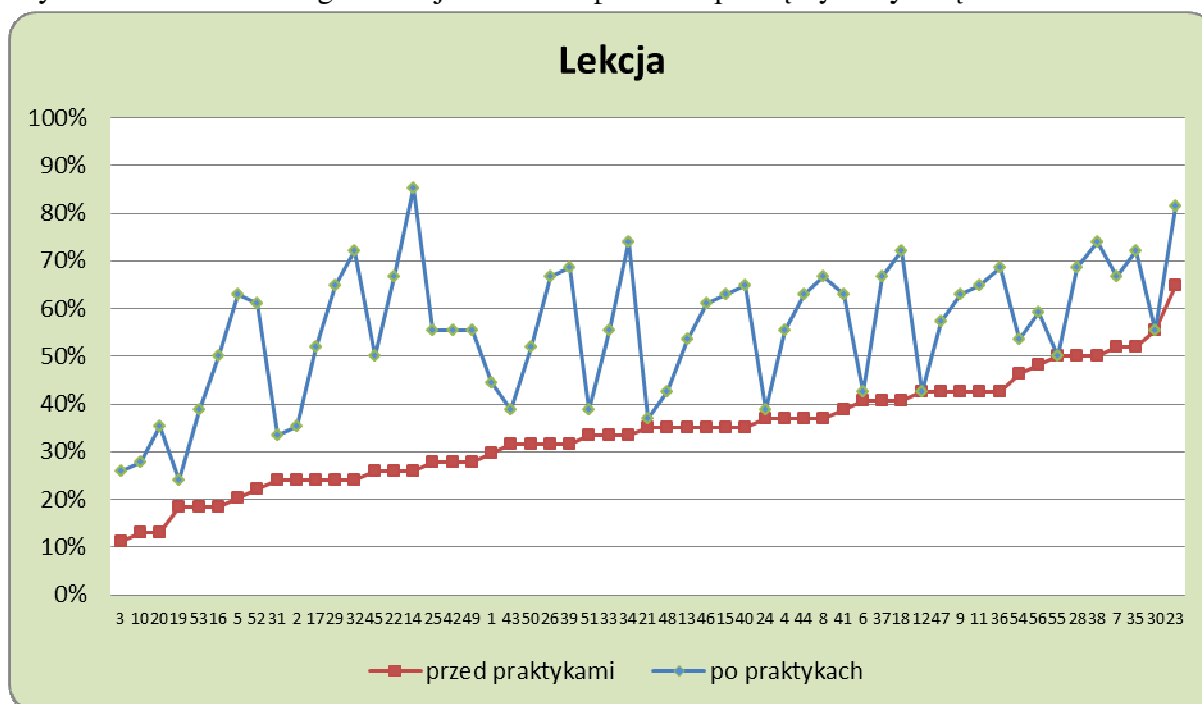
Tabela nr 6. Wyniki oceny testu wiedzy.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	29,7%	62,5%	32,9 p.p.
Minimum	12,0%	32,0%	20,0 p.p.
Maksimum	50,0%	88,0%	38,0 p.p.
Mediana	28,0%	62,0%	34,0 p.p.
n	55	55	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

### 3.2.2.2 Ocena lekcji

Wykres nr 30. Ocena nagrań lekcji dokonana przez ekspertkę dydaktyczną.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Średni wynik uzyskany przez wszystkich uczestników i uczestniczki Projektu na podstawie nagrania lekcji przed praktykami uplasował się na poziomie 34,1%. Według ekspertki



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

większość z badanych po praktykach prowadząc nagrywane w szkołach lekcje zaprezentowała wyższy poziom kompetencji dydaktycznych. Średnia ocen wystawionych dla całej grupy wyniosła 55,6%, co oznacza wzrost o 21,6 p.p. Nie wszyscy badani jednak potwierdzili przyrost umiejętności podczas tego zadania. Trzy spośród nauczycielek/nauczycieli zaprezentowało ten sam poziom umiejętności dydaktycznych, uzyskując wyniki równe uzyskanym przed praktykami.

Tabela nr 7. Wyniki oceny nagrań lekcji.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	34,1%	55,6%	21,6 p.p.
Minimum	11,1%	24,1%	13,0 p.p.
Maksimum	64,8%	85,2%	20,4 p.p.
Mediana	35,2%	55,6%	20,4 p.p.
n	55	55	

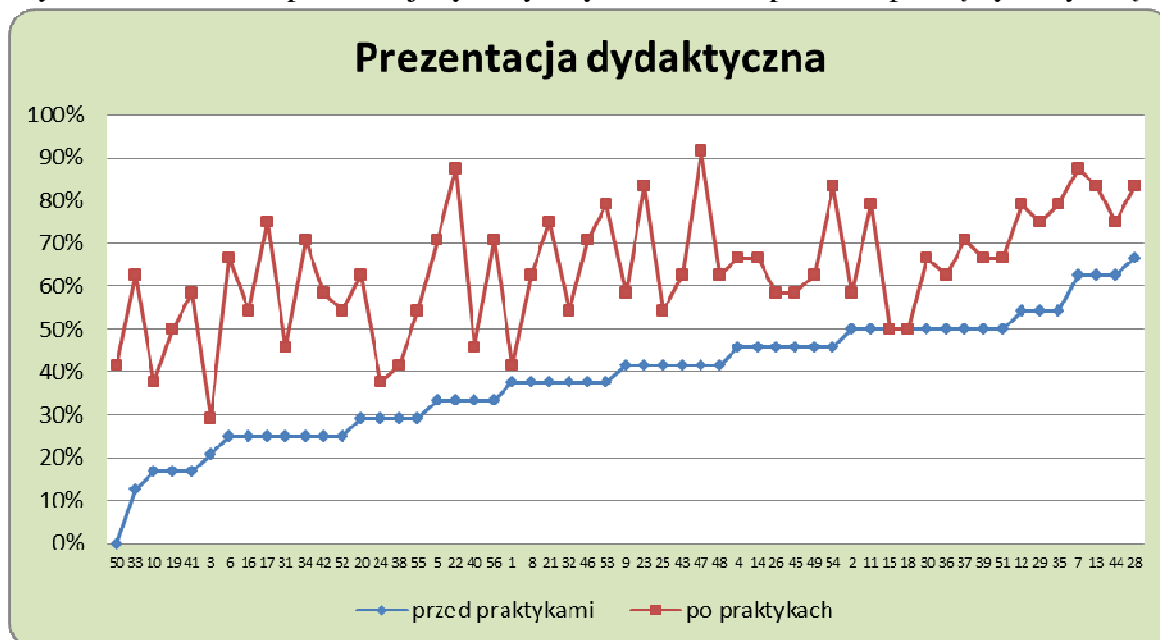
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.2.2.3 Prezentacja dydaktyczna

Wykres nr 31. Ocena prezentacji dydaktycznych dokonana przez ekspertkę dydaktyczną.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Analiza krótkiej prezentacji dydaktycznej przeprowadzonej podczas spotkań diagnozujących ujawniła, że poziom kompetencji dydaktycznych, oceniany na jej podstawie, wzrósł średnio o 25p.p. Prezentacje siedmiu osób ekspertka oceniła najwyżej wystawiając oceny powyżej 80%. Wyniki uzyskane przez 2 uczestniczki/uczestników projektu uplasowały się na takim samym poziomie jak przed praktykami.

Tabela nr 8. Wyniki oceny prezentacji dydaktycznej.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	38,6%	63,6%	25,0 p.p.
Minimum	0,0%	29,2%	29,2 p.p.
Maksimum	66,7%	91,7%	25,0 p.p.
Mediana	41,7%	62,5%	20,8 p.p.
n	55	55	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT



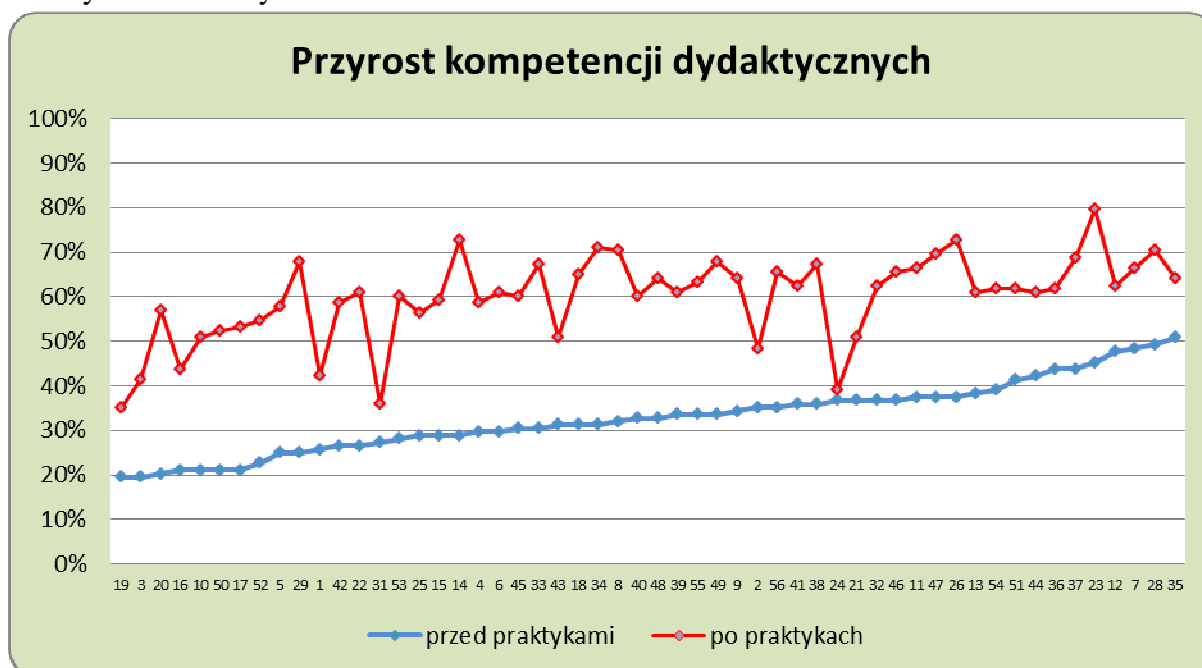


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.2.2.4 Przyrost kompetencji dydaktycznych

Ekspertka w raporcie końcowym definiuje kompetencje dydaktyczne jako „wiedzę i umiejętności z zakresu dydaktyki”, dlatego uważa że „dopiero liczba punktów zgromadzona przez nauczycielki/nauczycieli, w teście wiedzy, prezentacji dydaktycznej oraz lekcji stanowi może całościowy wynik/obraz ich sprawności w posługiwaniu się wiedzą z zakresu nauczania i uczenia się”. Wykres poniżej stanowi graficzny obraz uśrednionych wyników uzyskanych we wszystkich testach składowych (test wiedzy, lekcja i prezentacja) osiągniętych przez poszczególnych uczestników/uczestniczki Projektu.

Wykres nr 32. Stopień przyrostu wiedzy z zakresu dydaktyki poszczególnych nauczycielek/nauczycieli.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Uśrednione wyniki ze wszystkich testów dla każdego uczestnika obrazują wartość zmiany poziomu kompetencji dydaktycznych nauczycieli/nauczycielek w opinii ekspertki. Podsumowanie wyników testu wiedzy, prezentacji dydaktycznej oraz lekcji zgromadzonych przed rozpoczęciem praktyk zawodowych a następnie po ich zakończeniu pozwala stwierdzić ogólny poziom przyrostu kompetencji dydaktycznych na poziomie 26,5 p.p.. Wynik ten wskazuje na znaczny wzrost wiedzy i umiejętności z zakresu procesu kształcenia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 9. Wyniki oceny przyrostu kompetencji dydaktycznych - podsumowanie.

REZULTATY	Przed praktykami	Po praktykach	Przyrost
Średnia	33,2%	59,8%	26,6 p.p.
Minimum	19,5%	35,2%	15,6 p.p.
Maksimum	51,6%	79,7%	28,1 p.p.
Mediana	32,8%	60,9%	28,1 p.p.
n	55	55	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez eksperta, n=55 IN i 55 OUT

Autorka w raporcie dokonuje głębszej analizy stanu kompetencji nauczycielek/nauczycieli biorących udział w projekcie, dzieląc je na kategorie w celu uszczegółowienia danych. Na podstawie konkretnych, wyłonionych obszarów pracy dydaktycznej ekspertka dokonała oceny poszczególnych aspektów pracy nauczycieli/nauczycielek.

Według autorki:

„Największy przyrost wiedzy teoretycznej odnotowano w kategorii „podstawy dydaktyki” – aż 47 badanych może poszczycić się wynikiem dobrym i bardzo dobrym w tym obszarze, podczas gdy wiedzę na tym poziomie podczas testu początkowego posiadało zaledwie dwoje nauczycielek/nauczycieli. Nieco niższy poziom wzrostu wiedzy nastąpił w obszarze „aktywne nauczanie i uczenie się”. Test początkowy na poziomie dobrym i bardzo dobrym napisały jedynie 4 osoby, test końcowy 49 osób. Kategoria, w której odnotowano najniższy wzrost wiedzy to „motywacja do nauki”. Liczba uczestników mająca wiedzę z tego zakresu na co najmniej dostatecznym poziomie to 46. 9 osób jednak wciąż nie zna podstawowych założeń teorii motywacji w szkole.”

Autorka podsumowując przyrost umiejętności nauczycieli/nauczycielek we wszystkich kategoriach określa, że jest on:

- najwyższy w obszarach: podawanie przykładów, przestrzeganie, budowanie struktury zajęć, uogólnienia



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- najniższy w obszarach: skuteczne komunikowanie, zachęcanie do samodzielnego zdobywania wiedzy, zadawanie pytań i naprowadzanie, wykorzystywanie aktywnych metod nauczania

Obszary umiejętności oceniane najniżej tzn. wymagające największych nakładów pracy to:

- zachęcanie do samodzielnego zdobywania wiedzy
- wykorzystywanie aktywnych metod nauczania
- pytanie o zrozumienie wątpliwości i zachęcanie do zadawania pytań
- uczenie samodzielnego działania, myślenia, rozwiązywania problemów
- odwoływanie się do wiedzy potocznej uczniów, ich emocji, uczuć, doświadczeń, planów.

Szczegółową analizę stanu kompetencji dydaktycznych nauczycieli/nauczycielek przedstawiono w raporcie ekspertki dydaktycznej dr Aleksandry Dołgań.

Badani nauczyciele wykazali się odwagą podejmując wyzwanie uczestniczenia w praktykach w przedsiębiorstwach i decydując się na poddanie się wielostronnej ocenie. O ich chęci uczenia się i otwartości świadczy już sam fakt przystąpienia do projektu, który stawia ich rutynę, znane rozwiązania a także obraz własnych kompetencji nie tyle w ogniu krytyki co konfrontuje z rzeczywistością pozaszkolną, stawiając w nowej sytuacji, często wymagając zmiany i podjęcia nieznanymi zadań. Ta chęć uczenia się, gotowość poznawania oraz otwartość na sugestie różnych profesjonalistów stanowią niewątpliwą wartość badanych nauczycieli, którzy zgłaszając swój akces do projektu niejako werbalizują potrzebę pomocy oraz dążenie do zmiany i pragnienie doskonalenia się. Organizacja projektów, których zasadniczą częścią jest praktyka w przedsiębiorstwach ma niewątpliwą wartość i przyczynia się do zmniejszenia dystansu pomiędzy rzeczywistością szkolną a gospodarką, dla której ta szkoła przygotowuje potencjalnych pracowników. By jednak wsparcie nauczycieli było kompletne i wielostronne warto uzupełniać inicjatywy edukacyjne skierowane do nauczycieli o blok spotkań metodycznych. Słabości, o których pisze ekspertka dydaktyczna nie znikną same, indywidualna informacja jaką otrzymały osoby uczestniczące w projekcie stanowi wartościowy przekaz, bowiem już na jego podstawie chętni nauczyciele mogą próbować modyfikować styl pracy wprowadzając aktywizujące metody pracy, czy w większej mierze mając na względzie tworzenie sytuacji problemowych, wymagających aktywności ze strony uczniów. Niemniej jednak podobnie jak z kompetencjami merytorycznymi, lektura i literatura, do której sięgają badani nauczyciele nie ma tej wartości i szeroko aspektowego oddziaływania jak doświadczenie, bezpośredni kontakt z nowym, konieczność działania i rozwiązywania sytuacji problemowych. By wzmocnić kompetencje osób uczestniczących w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

projekcie, o te wskazane przez ekspertkę dydaktyczną jako najslabsze, warto zorganizować w przyszłych inicjatywach kierowanych do nauczycieli spotkanie warsztatowe z zakresu metodyki nauczania przedmiotów zawodowych w branży gastronomicznej. Wizualizacja możliwości wykorzystania wiedzy potocznej uczniów, aranżowania przestrzeni służącej twórczości, stawianie zadań otwartych i wymagających samodzielności wesprze najslabsze strony nauczycielskich kompetencji dydaktyczno – wychowawczych nauczycieli wzmacniając i czyniąc kompletnym oddziaływanie praktyki w przedsiębiorstwach.

### **3.3 Poziom wiedzy i głębokość samoświadomości uczestników i uczestniczek projektu nt. społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn**

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest jedną z polityk horyzontalnych. Równość szans kobiet i mężczyzn jest ważnym elementem szerszej kwestii równości szans, której przestrzeganie stanowi jedną z podstawowych zasad Europejskiego Funduszu Społecznego. Przestrzeganie horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn w Europejskim Funduszu Społecznym wynika z zapisów Traktatu Amsterdamskiego oraz Rozporządzeń Rady Europejskiej regulujących wdrażanie EFS we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej. To obowiązek prawny, zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację PO KL w Polsce i korzystające ze środków EFS.

W badaniu poszukiwano odpowiedzi na pytanie, jaki jest poziom kompetencji pedagogicznych nauczycieli/nauczycielek, w szczególności poziom świadomości w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn i w jaki sposób zmienił się on dzięki udziałowi w Projekcie. Zgodnie z zasadą triangulacji zwielokrotniono do trzech źródła materiału badawczego.

- dane zebrano od nauczycieli podczas ankiety audytoryjnej PAPI przeprowadzonej w trakcie spotkań diagnozujących „IN” (n=56) oraz „OUT” (n=55);
- dane zabrano od uczniów podczas ankiety audytoryjnej PAPI przeprowadzonej podczas lekcji pokazowych w szkołach przed praktykami (n=395) i po praktykach (n=340);
- dane zebrano od trenerki Gender Mainstreamingu dr Marty Doroby.

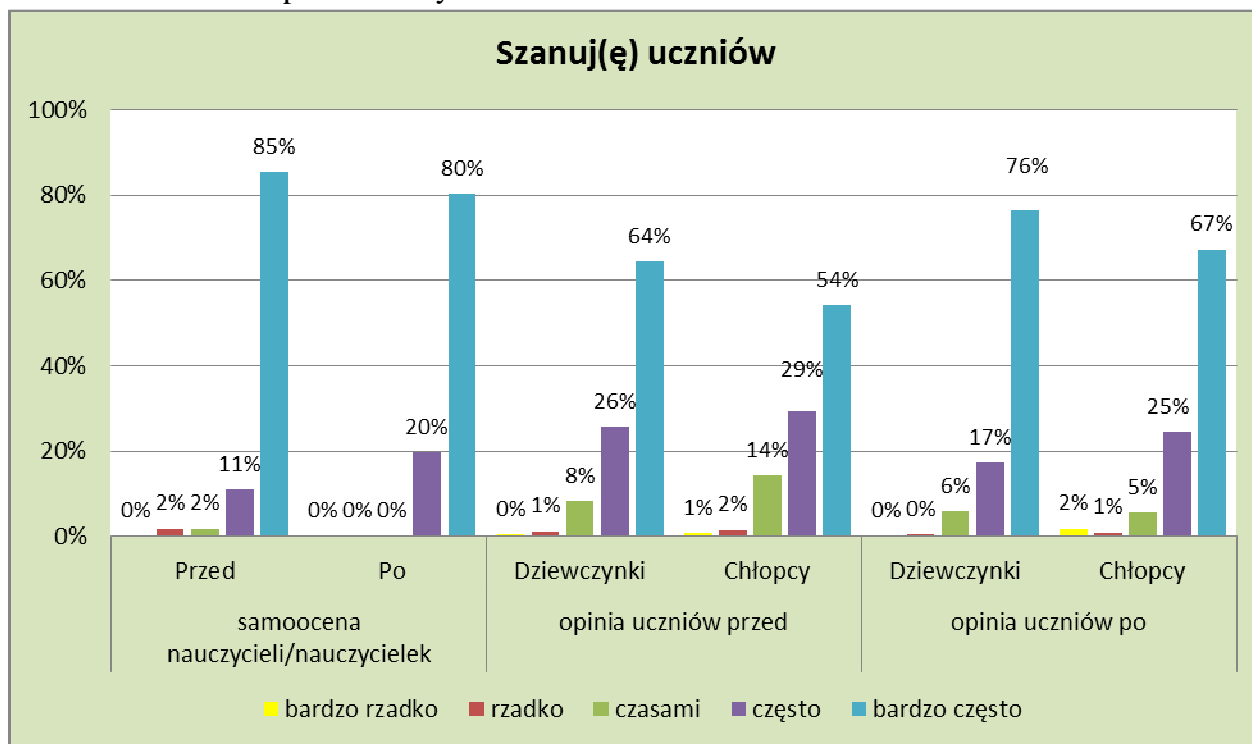
Nauczycieli i nauczycielki poproszono podczas wstępnych spotkań diagnozujących o ocenę ich zachowań w zakresie równego traktowania uczennic i uczniów. O to samo zapytano ich uczniów i uczennice. Czynność tę powtórzono po odbyciu przez nauczycieli praktyk.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wszyscy z uczestniczek i uczestników programu wysoko oceniają swoje kompetencje pedagogiczne w zakresie równego traktowania uczennic i uczniów. Nauczyciele i nauczycielki szanują uczniów (100% odpowiedzi na „często” lub „bardzo często”, wzrost o 4 p.p. z 96% przed praktykami). Wysoki jest również odsetek badanych uczniów i uczennic zgadzających się z tym twierdzeniem (93,6%, wzrost o 6,8 p.p. z 86,8%). W badaniu nie zauważono znaczących różnic między odpowiedziami udzielonymi przez dziewczynki i chłopców.

Wykres nr 33. Opinie nauczycielek/nauczycieli oraz uczniów/uczennic dotyczące sposobu traktowania uczniów przez nauczycieli.



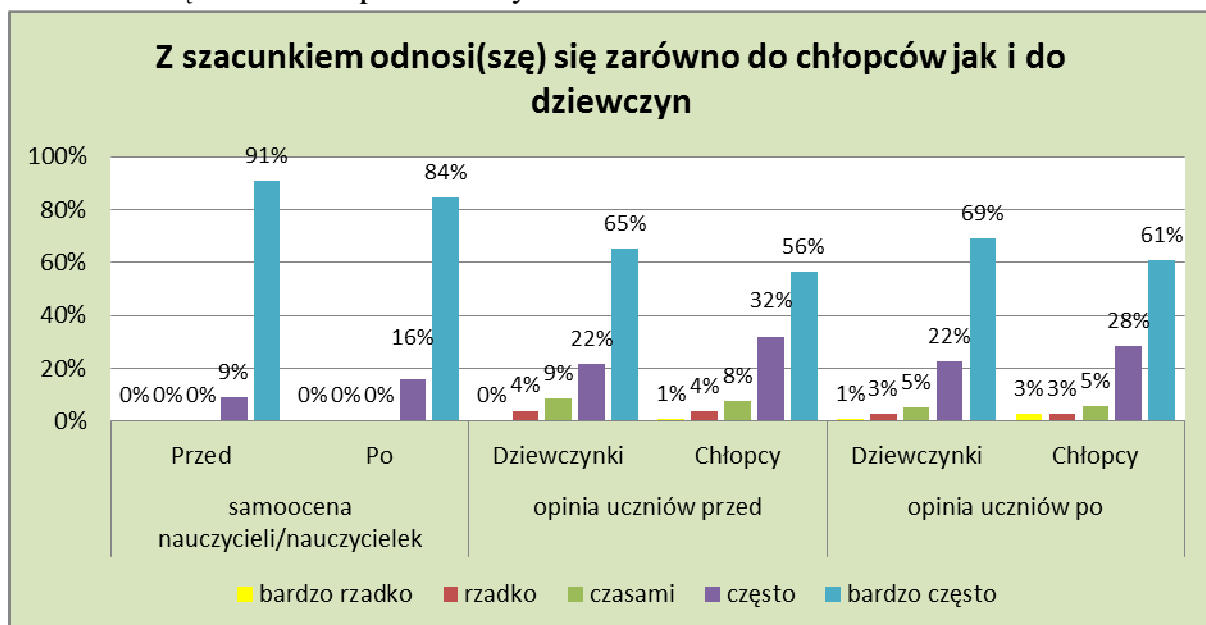
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele deklarują, że z szacunkiem odnoszą się zarówno do chłopców jak i do dziewczyn (100% twierdzi że robi to „często” lub „bardzo często”). Nie wszyscy z badanej grupy uczniów zgadzają się natomiast z tym twierdzeniem. Przed praktykami 4,3% spośród uczniów/uczennic stwierdziło, że nauczyciele jedynie „rzadko” lub nawet „bardzo rzadko” odnoszą się do nich z szacunkiem. Po praktykach było to już 3,65%. I tu nie zauważono znaczących dysproporcji między udzielanymi odpowiedziami w zależności od płci badanych.

Wykres nr 34. Opinie nauczycielek/nauczycieli oraz uczniów/uczennic dotyczące sposobu odnoszenia się do uczniów przez nauczycieli.



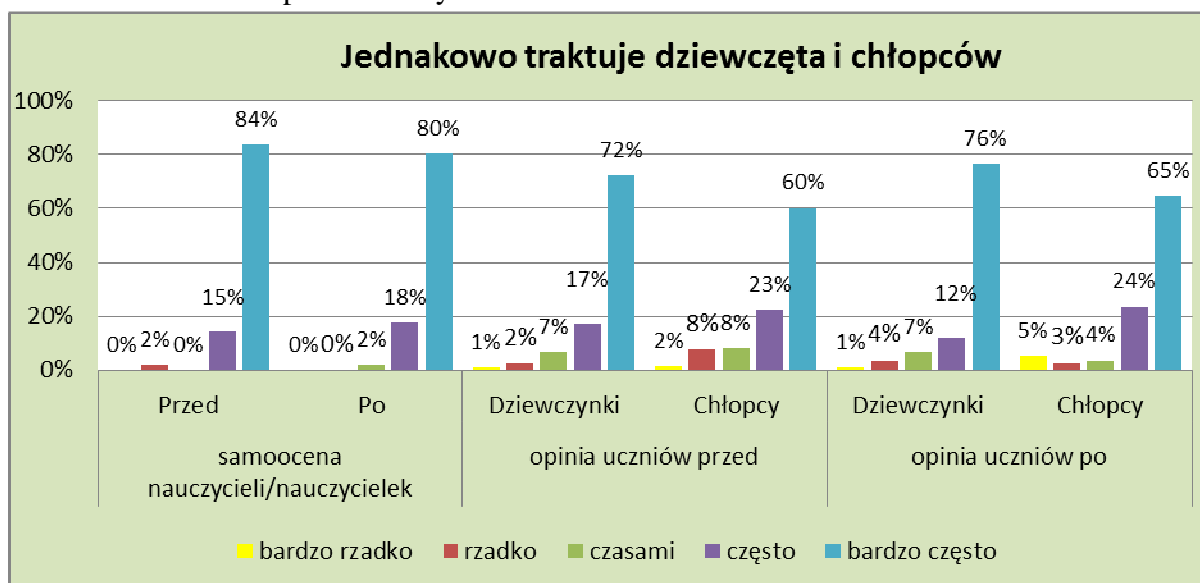
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badani uczestnicy Projektu uważają, że jednakowo traktują dziewczęta i chłopców (po praktykach 98% odpowiedzi na „często” lub „bardzo często”, 2% „czasami”). Także i z tym twierdzeniem godzi się nieco mniej uczniów/uczennic. Początkowo z tym twierdzeniem nie zgodziło się 5,32% badanych uczniów (odpowiedzi „bardzo rzadko” lub „rzadko”), po praktykach odsetek ten nieco zmalał i wyniósł 4,52%.

Wykres nr 35. Opinie nauczycielek/nauczycieli oraz uczniów/uczennic dotyczące sposobu traktowania uczniów przez nauczycieli.



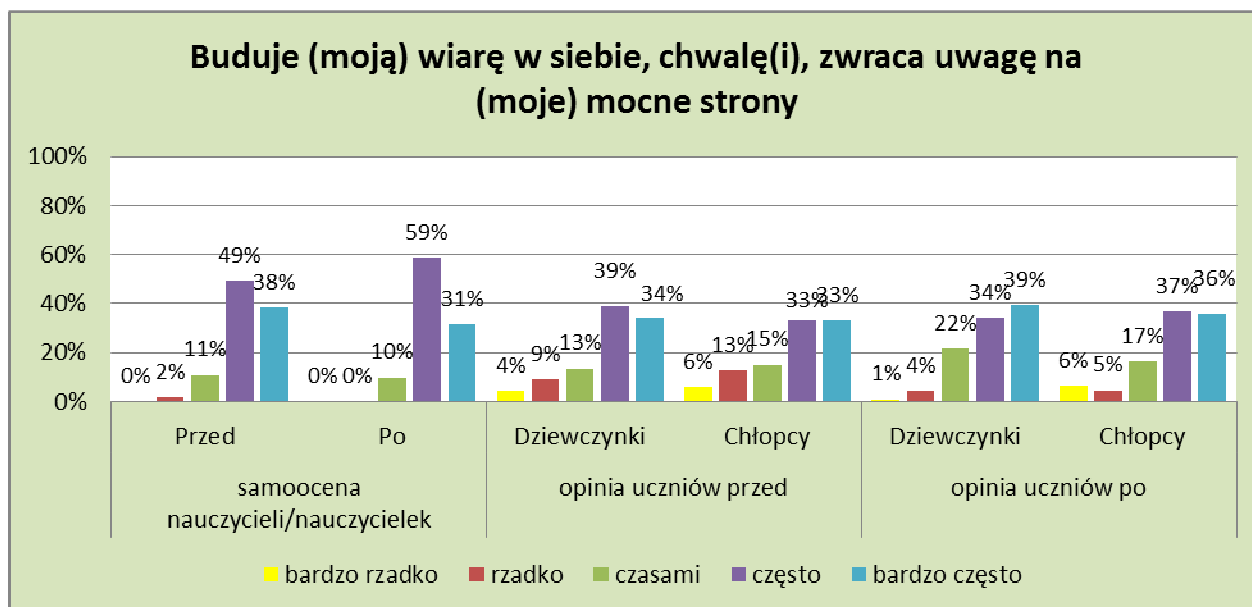
Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

Nauczyciele są przekonani, że budują u uczniów i uczennic wiarę w siebie, chwalać ich oraz zwracają uwagę na ich mocne strony (90,2% po praktykach, wzrost o 2,9 p.p. z 87,3%). Z twierdzeniem tym zgadza się mniejszy odsetek ich uczniów, przed praktykami było to jedynie 70,9%, po praktykach odsetek ten wzrósł do 73,4%.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 36. Opinie nauczycielek/nauczycieli oraz uczniów/uczennic dotyczące wpływu na poczucie wartości uczniów.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT, uczniowie n=395 IN i n=340 OUT.

Nauczyciele biorący udział w Projekcie nie tylko wypowiedzieli się o swoich zachowaniach względem uczniów/uczennic ale dodatkowo także ocenili poziom swojej wiedzy związanej z tematyką płci. Także i w omawianej dziedzinie można zauważyć wzrost samooceny nauczycielskiej. Poziom wiedzy dotyczącej specyfiki rozwoju i funkcjonowania młodzieży badany po odbyciu praktyk został określony przez 74,5% badanych określony jako „wysoki” lub też „bardzo wysoki” (wzrost o 16,3 p.p. z 58,2% przed praktykami). Po praktykach żaden/żadna z badanych nie określiła swojej wiedzy z zakresu ww. tematu na poziomie „niskim” czy też „bardzo niskim” (wcześniej 9,1%). Zwiększył się także odsetek nauczycieli mogących pochwalić się umiejętnością uwzględniania w procesie dydaktycznym indywidualnego potencjału uczennic i uczniów (70,6% po praktykach, wzrost o 12,4 p.p. z 58,2% przed). Więcej jest także nauczycieli dysponujących wiedzą dotycząca specyfiki rozwoju i funkcjonowania młodzieży (64,7% określiło swoją wiedzę w tym temacie na poziomie „wysokim” lub „bardzo wysokim”, wzrost o 12 p.p. z 52,7%).

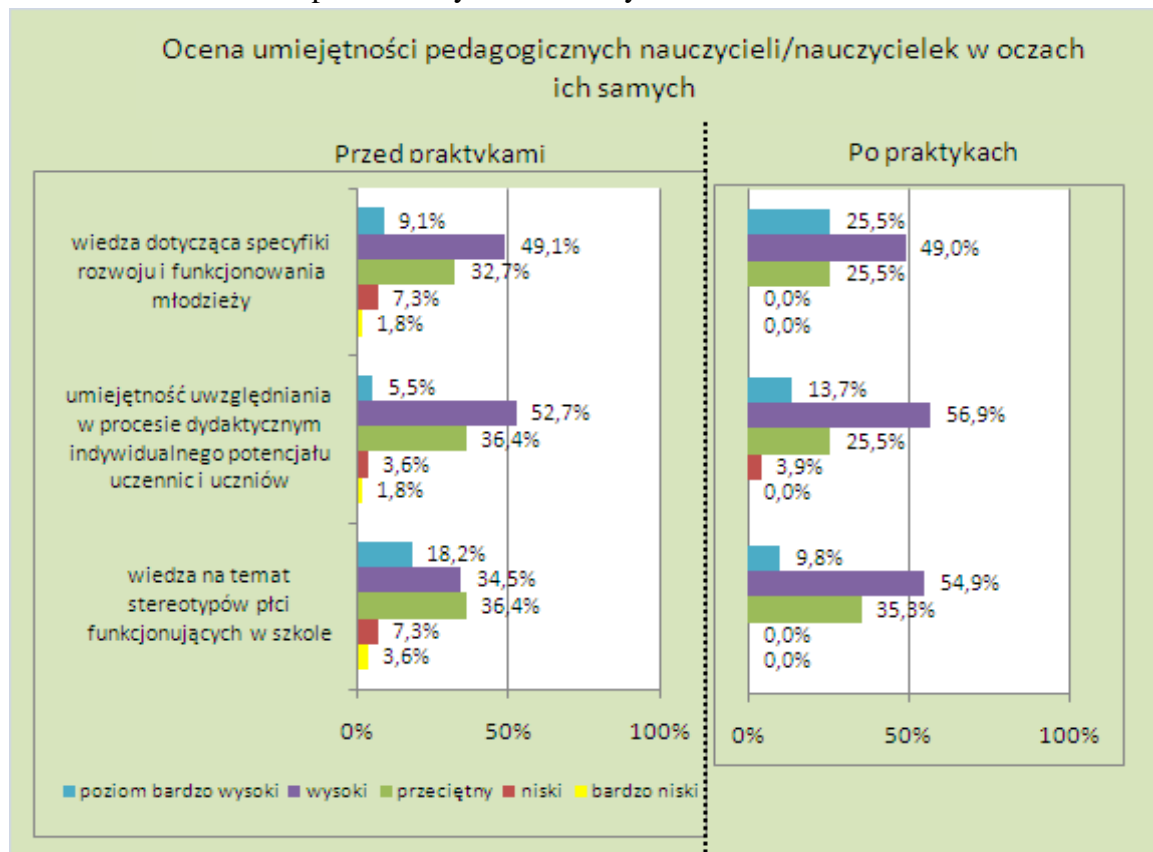






Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 37. Ocena kompetencji w zakresie równego traktowania i wyrównywania szans uczniów i uczennic w opinii nauczycieli i nauczycielek.



Źródło: analiza własna, nauczyciele: n=56 IN i 55 OUT

We wszystkich ww. zakresach tematyki Gender Mainstreaming poziom samooceny nauczycieli badany po odbytych praktykach i przeprowadzonych warsztatach uległ wzrostowi. Opinia uczniów, choć bardziej krytyczna, potwierdza zdanie nauczycieli.

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że w opinii badanych osób nauczycielki i nauczyciele są sprawiedliwi w swoim postępowaniu wobec uczennic i uczniów. Nie ma grupy osób, które byłyby faworyzowane lub dyskryminowane. Większość badanej młodzieży nie dostrzega, ani nie odczuwa żadnych przejawów niesprawiedliwości. Również nauczycielki i nauczyciele gremialnie przyznają, że z szacunkiem odnoszą się do dziewczyn i chłopców oraz, że jednakowo traktują młodzież bez względu na płeć. Opinie obydwu grup korespondują ze sobą.

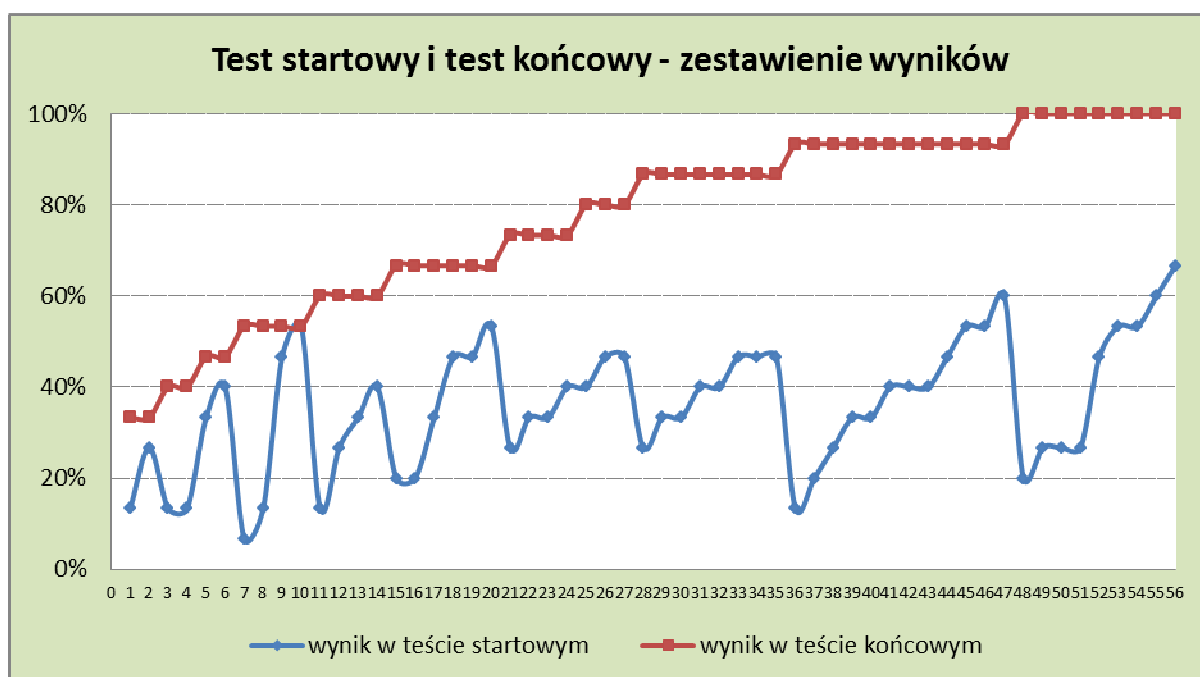


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poziom wiedzy związanej z zagadnieniami z zakresu społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn, został oceniony także z perspektywy ekspertki. W trakcie każdego z czterech spotkań diagnozujących trenerka Gender Mainstreamingu dr Marta Doroba przeprowadziła z uczestniczkami/uczestnikami programu warsztat dotyczący zagadnienia społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn.

Na wstępie każdego z warsztatów prowadzonych przez ekspertkę nauczycielki i nauczyciele wypełniali test wiedzy (test startowy) związanej z zagadnieniami z zakresu społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn, objętymi wykładem. Test składał się z 15 pytań wielokrotnego wyboru. Taki sam test (test końcowy) nauczycielki i nauczyciele wypełniały/li pod koniec wykładu. Poniższa tabela przedstawia zestawienie uzyskanych przez nie/nich wyników.

Wykres nr 38. Zestawienie wyników uzyskanych przez uczestniczki i uczestników wykładów w teście początkowym i końcowym wiedzy teoretycznej z zakresu społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn.



Źródło: Opracowała dr Marta Doroba, nauczyciele: n=56 IN i 56 OUT

Ekspertka oceniając wyniki testów stwierdziła zmianę poziomu znajomości zagadnień z obszaru Gender Mainstreamingu. Średni wynik dla całej grupy uzyskany w teście początkowym wyniósł 35,95% (33,33% u mężczyzn, 36,67% u kobiet). W teście końcowym



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyniki te osiągnęły poziom odpowiednio: 77,5% dla całej grupy (81,11% u mężczyzn i 76,52% u kobiet).

Choć różnice w wynikach kobiet i mężczyzn nie są znaczne to według ekspertki „*trudno jest – z uwagi na uśrednione wskaźniki i znaczne różnice w wynikach pomiędzy poszczególnymi uczestniczkami i pomiędzy poszczególnymi uczestnikami, oraz z uwagi na fakt, iż test sprawdzał jedynie znajomość elementarnych zagadnień z obszaru Gender Mainstreamingu, nie dostarczając żadnych informacji na temat ich rozumienia, stosowania i obecności w indywidualnych drogach życia i zawodowego funkcjonowania uczestniczek i uczestników Projektu – czynić w oparciu o nie jakieś uogólnienia. Jakiegokolwiek generalizacje – uwzględniając małą liczebność próby – byłyby nieuprawnione.*”

Niemniej jednak grupa nauczycieli biorących udział w Projekcie dzięki uczestnictwu w warsztacie uzyskała wiedzę i zwiększyła świadomości na temat społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn. Wyniki testów przeprowadzonych podczas warsztatu świadczą także o zwiększeniu świadomości w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn, a poprawa wyników przez 55 uczestników/uczestniczki (w tym 11 M) świadczy o pozytywnym stopniu realizacji założonych celów i rezultatów Projektu.

Dogłębną analizę wyników testów przeprowadzonych przez ekspertkę z zakresu społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn dr Martę Dorobę prześledzić można w raporcie ekspertki.

Wskaźnik zakładający wzrost świadomości w zakresie omawianej tematyki u nie mniej niż 50 nauczycieli, w tym 6 mężczyzn został osiągnięty dla całej grupy „z nawiązką” w **110%**, a dla grupy mężczyzn w **183%**.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 4. ANALIZA PRAKTYK PROJEKTU

### 4.1 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
- 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 4.2 Główne wnioski z analizy praktyk Projektu

### 4.2.1 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 ich wartość.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 ustalił 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 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*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*nauczysz!” i to jest fajne, właśnie takie podejście na luzie, nie ma stresu i uczą też, poopowiadają, 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 wdrożyłyśmy 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 nie wiadomo 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 39. Ocena praktykantek/praktykantów dokonana przez opiekunów praktyk.



Źródło: opracowanie własne, liczba badanych opiekunów n=32.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opiekunowie praktyk generalnie pozytywnie wypowiadali się o nauczycielach i nauczycielkach biorących udział w Projekcie. Uśredniając oceny wystawione przez wszystkich opiekunów stwierdzili oni wysoki wzrost poziomu wiedzy i umiejętności uczestników i 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.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„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 przyszedłam 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 przyszedłam 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 pokazuje 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 prężierzem 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.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„U mnie ewentualnie to rodzina. Mam rodzinę, mam dziecko. Na pewno nie będę kontynuować w innych projektach, ponieważ mam dziecko, które mnie potrzebuje. 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 mama NIE.”*

Jak przyznała jedna z uczestniczek dobrym aspektem praktyk było ich podzielenie na dwa 5-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 i 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 i 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 praktykantek 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.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„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 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, szkole 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.”*
- *„Po wczorajszym wysiłku, mimo że chcieliśmy same zostać, stwierdziłyśmy, że nie chciałybyśmy same pracować na kuchni.”*

#### **4.2.2 Poziom zaangażowania uczestników/uczestniczek Projektu oraz opiekunów praktyk**

O zaangażowanie opiekunów zapytano praktykantów i praktykantki podczas wizyt monitoringowych w przedsiębiorstwach. Wszystkie z badanych osób opowiadały o swoich opiekunach w sposób pozytywny. Chwaliły ich zaangażowanie, opowiadały co dla nich robią, jak dużo uwagi im poświęcają. Nie spotkano się z opinią negatywną dotyczącą zaangażowania któregoś 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.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

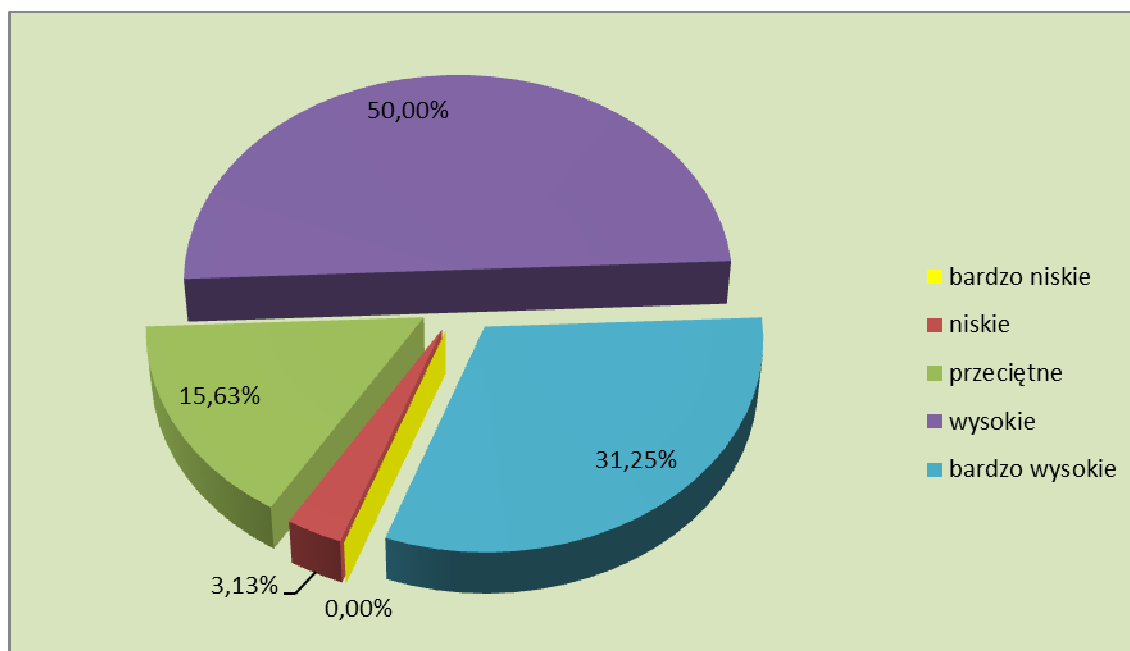
- *„Osoba bardzo profesjonalna, kucharz z wykształcenia, dużo się można od niej dowiedzieć, bo nie tylko wiedza praktyczna, ale i teoretyczna bo książki nam dała i przesała nam mailem listę lektur, które powinniśmy przeczytać i tak z sercem podchodzi, chciałaby jak najwięcej, z dużym zaangażowaniem i 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. Podeszedł 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.”*
- *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.”*

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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres nr 40. Poziom zaangażowania praktykantów/praktykantek w ocenie opiekunów praktyk.



Źródło: opracowanie własne, liczba badanych opiekunów n=32

Zaangażowanie praktykantów zostało ocenione przez opiekunów generalnie jako wysokie. 50% praktykantów określono jako zaangażowanych w stopniu wysokim, 31,25% bardzo wysokim, 15,63% przeciętnym, a jedynie 3,13% 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.”
- „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.”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„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.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

#### **4.2.3 Opinie uczestników/uczestniczek Projektu na temat programu praktyk oraz warunków jego realizacji**

Opinie uczestników/uczestniczek okazały się być różnorodne. Wśród praktykantów przeważała opinia pozytywna, wskazująca na to, że program praktyk jest odpowiednio skonstruowany i nie powinno się go zmieniać, z zastrzeżeniem jednak by była możliwość uelastycznienia dziennego planu praktyk w zakładach mięsnych. Tylko jedna z praktykantek podczas badań ewaluacyjnych proponowała rozszerzenie programu praktyk o kolejne tygodnie obróbki mięsa innego rodzaju.

- *„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 opiekun tejsze praktykantki.

- *„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, 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 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.”*





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.”*
- *„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*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*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, 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 – umożliwiała 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.”*
- *„Myślę, 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 rozbiorniku, 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*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*opracowany program, gdyż przypuszczam, że część tej praktycznej wiedzy zdobytej przez nauczycieli w zakładach mięsnych zostanie efektywnie przekazane uczniom.”*

- *„Moim zdaniem opracowany program praktyk umożliwi 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 umiejętnego 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.”*
- *„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*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*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. 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 dałoby pedagogom możliwość przekazywania rzetelnej wiedzy teoretycznej oraz umiejętności praktycznych uczniom.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„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.”*
- *„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 wpasowuje 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*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*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, aby przybliżyć praktykantowi cały mechanizm pracy począwszy 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.”*
- *„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.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- „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 działów 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 rozbioru.”
- „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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*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.”*
- *„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 ćwierćtuszy/półtuszy, 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*





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*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 ćwierćtuszy/półtuszy, 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. Umożliwiłoby to efektywne uzupełnienie braków w 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.”*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Część opiekunów w celu ukierunkowania 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*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*teoretycznej z zastosowaniem praktycznym. Uważam jednak, że na koniec praktyk powinien być wprowadzony egzamin praktyczny, który zmobilizowałby bardziej praktykantów do pracy."*

#### 4.2.4 Podsumowanie praktyk

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. Zdecydowana większość praktykantów/praktykantek (56 osób) wybrała 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 i przetwórstwa mięsa.

Jest kwestią dosyć intrygującą czemu tak układał się wybór programu praktyk i z jakiego powodu praktyka w dwóch różnych działach zakładów mięsnych spotkała się z tak niewielkim zainteresowaniem. Wydaje się, że powodem może być wąskie postrzeganie nauczania przedmiotów zawodowych z branży gastronomicznej i dostrzeganie w nich raczej miejsca przygotowującego przyszłych pracowników zakładów usługowych, nie zaś przemysłowych. Warto w przyszłości podjąć refleksję dotyczącą tego nieco ograniczonego spojrzenia na potencjał kształcenia zawodowego z zawodach związanych z gastronomią i kulinariami. Podczas gdy sztuka kulinarna bywa postrzegana jako sztuka właśnie i zdarza się, że kucharze są raczej nazywani artystami niż rzemieślnikami, tak rzeźnicy czy wędliniarze (masarze), jak i ich profesja nie przywołują podobnych asocjacji. W tym sensie więc nauczanie wymienionych zawodów, oraz próby wskrzeszenia zainteresowania nimi wśród młodzieży są znacznie trudniejsze. W związku z tym warto byłoby jednak wspieranie umiejętności nauczycieli w zakresie technologii i obróbki mięsa, w takim samym stopniu jak w zakresie sztuki kulinarnej.

Według zgromadzonej wiedzy praktyki odbyły się w przyjaznej atmosferze współpracy. Relacje praktykantów z innymi pracownikami zakładów oraz opiekunami, nie budziły na ogół żadnych zastrzeżeń. Praktykanci dzięki możliwości partycypacji w codziennych pracach w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zakładach i kuchniach doświadczyli realnych warunków pracy. Dzięki temu będą mogli lepiej przygotować 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 panujących w przedsiębiorstwie, chętnie i skutecznie współpracowali z innymi pracownikami zakładów i stosowali się do poleceń opiekunów i innych pracowników, którzy z ramienia czy też polecenia opiekunów przejmowali okazjonalnie opiekę nad nimi. 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 a 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 ochronne rękawice antyprzebieciowe. 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

- „*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, iż 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,*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*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.”*



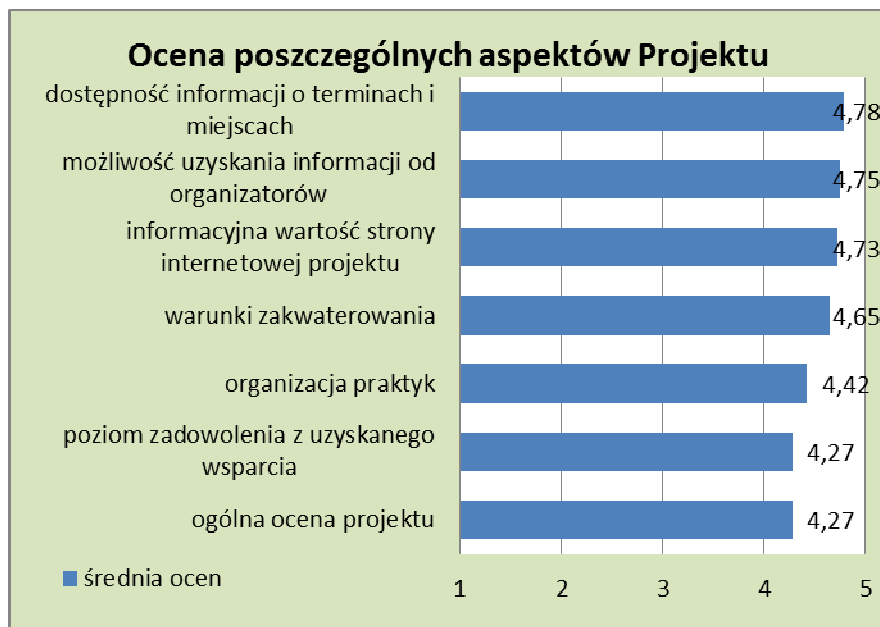
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 5. MONITORING WARUNKÓW REALIZACJI I STOPIEŃ ZADOWOLENIA UCZESTNICZEK I UCZESTNIKÓW Z OBSŁUGI

Projekt „Nauczyciel Obróbki Mięsa” został oceniony przez samych uczestników i uczestniczki. Podczas każdego spotkania diagnozującego prowadzone były badania mające na celu monitoring jakości udzielanego przez wnioskodawcę wsparcia dla uczestników i uczestniczek projektu, warunków technicznych realizacji projektu oraz stopnia zadowolenia praktykantów/praktykantek z obsługi.

Projekt spotkał się z pozytywnym odbiorem uczestników i uczestniczek. Wszystkie z badanych zakresów nauczyciele i nauczycielki ocenili wysoko. Osoby biorące udział w Projekcie najbardziej usatysfakcjonowane były poziomem komunikacji z biurem Projektu. Najwyżej oceniona została dostępność informacji o terminach i miejscach spotkań (4,78 w 5-ciu punktowej skali), możliwość uzyskania informacji od organizatorów (4,75) oraz informacyjna wartość strony internetowej projektu (4,73). Niemniej satysfakcjonujące uczestników okazały się być warunki zakwaterowania podczas praktyk i spotkań diagnozujących (4,65) a także sama organizacja praktyk (4,42). Projekt oceniony został wysoko (4,27), a sami nauczyciele są zadowoleni z uzyskanego wsparcia (4,27).

Wykres nr 41. Ocena poszczególnych aspektów Projektu wystawiona przez uczestników/uczestniczki.



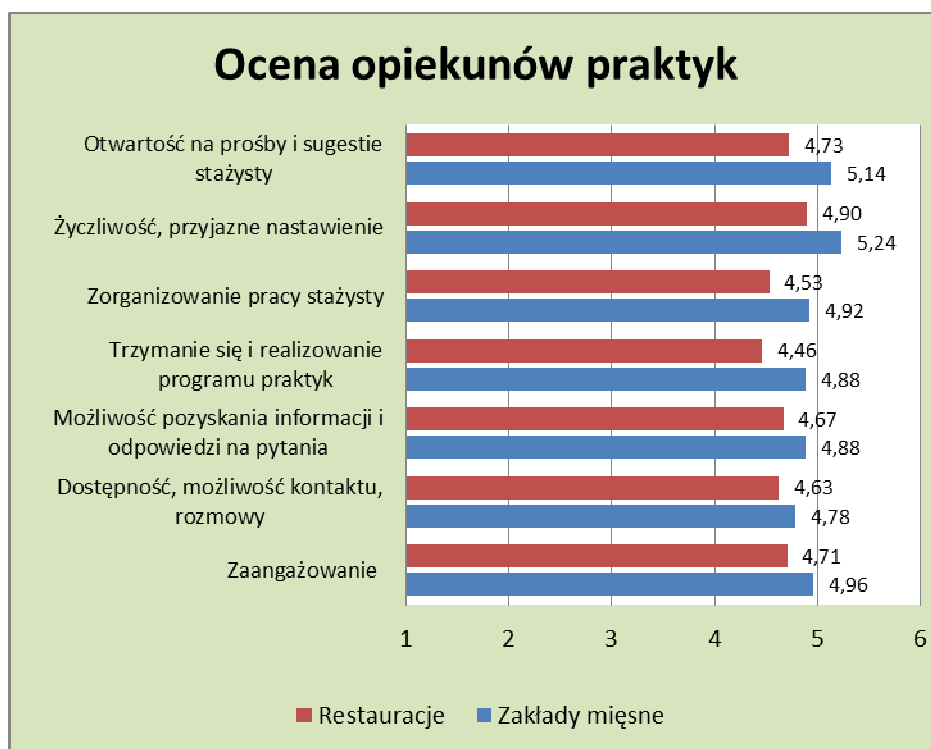
Źródło: opracowanie własne, liczba badanych n=55 OUT



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele biorący udział w projekcie wystawili także oceny opiekunom praktyk, którzy byli odpowiedzialni za organizację i przebieg praktyki oraz realizację programu w poszczególnych restauracjach i zakładach mięsnych. Opiekunowie we wszystkich ocenianych aspektach otrzymali pozytywne opinie, uczestniczki i uczestnicy cenili sobie wszystkie osoby, z którymi mieli okazję współpracować. Poszczególne aspekty charakteryzujące opiekunów praktyk zostały oceniane pozytywnie i w skali 6-cio punktowej uzyskały notę powyżej 4. Najwyżej ocenione zostały życzliwość i przyjazne nastawienie opiekunów oraz ich otwartość na prośby i sugestie stażystów. Zauważono, że praktykanci wyżej ocenili opiekunów praktyk zatrudnionych w zakładach mięsnych.

Wykres nr 42. Ocena opiekunów praktyk dokonana przez uczestników/uczestniczki.



Źródło: opracowanie własne, liczba badanych n= 55 OUT





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt został oceniony przez jego uczestników i uczestniczki. Oczekiwaniami nauczycieli i nauczycielek, które zostały zaspokojone w stopniu wysokim okazało się być poznanie organizacji pracy w zakładach przetwórstwa mięsa (4,34 w 5-cio punktowej skali) oraz poznanie realnych warunków pracy w branży mięsnej i gastronomicznej (4,26). Uśredniając wyniki dla całej grupy pozostałe oczekiwania zostały spełnione w stopniu dobrym. Nauczyciele okazali się być usatysfakcjonowani poznaniem organizacji pracy w zakładach gastronomicznych (3,9) oraz pogłębieniem wiedzy i umiejętności z zakresu obróbki mięsa (3,84).

Wykres nr 43. Poziom spełnienia oczekiwań uczestniczek i uczestników Projektu.



Źródło: opracowanie własne, liczba badanych n=55 OUT

Osoby biorące udział w Projekcie deklarują chęć udziału w podobnych przedsięwzięciach w przyszłości. Na pytanie „Czy zamierza Pan/Pani w przyszłości brać udział w jakichś formach kształcenia (kursy, szkolenia, szkoły itp.)? większość badanych (90,91%) odpowiedziała twierdząco. Jedynie 1,82% spośród badanej grupy nie planuje podnoszenia swoich kwalifikacji, a 7,27% nie ma jednoznacznego zdania na ten temat.

Świadczy to o pozytywnym osiągnięciu oczekiwanego rezultatu Projektu dotyczącego wzrostu zainteresowania doskonaleniem zawodowym, udziałem w realizacji innowacyjnych

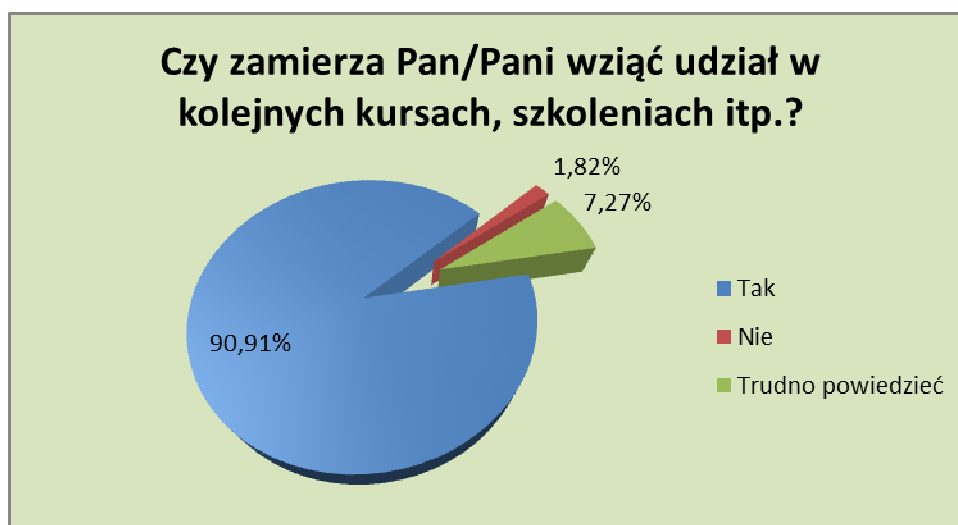


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

programów nauczania, który zakładał liczbę nie mniej niż 50 uczestników/uczestniczek Projektu.

Wskaźnik ten udało się osiągnąć w **100%**.

Wykres nr 44. Zamiar uczestników/uczestniczek wzięcia udziału w kolejnych kursach, szkoleniach itp.



Źródło: opracowanie własne, liczba badanych n=55 OUT

Wiele u nauczycieli/nauczycielek biorących udział w Projekcie opowiadało o swoich chęciach dalszego kształcenia:

- „Jest taki stres, bo jest człowiek obserwowany, są te lekcje nagrywane, jesteśmy pod takim nadzorem. Ktoś nas obserwuje, więc jest to na pewno stresujące. Natomiast jak już człowiek raz, drugi bierze udział, to gdzieś ten stres trochę mniejszy jest. W ogóle nie lubimy być oceniani. Kto nas będzie oceniał. Ale każda uwaga, każde takie doświadczenie bardzo dużo zostawia i uczy. Nawet widzimy, bo też jest grono nauczycieli, którzy nie biorą udziału w żadnych projektach, w niczym. Po prostu są, bo są nauczycielami i widać tą różnicę między nami, a nimi. Bynajmniej mnie, to takie projekty napędzają w sensie takim żeby coś robić. Bo widzę ile nie wiem i łapię wszystkie te projekty, bo z każdego coś tam zostaje. To nie ma tak, że nic nie zostaje. Dużo zostaje wiedzy takiej praktycznej. Tylko nie zawsze idzie przełożyć ją w warunkach. Czasami warunki, te w których pracujemy utrudniają realizację tego. Tym bardziej, że pracujemy w szkole, na wsi, gdzie nie mamy, aż takiego zaplecza i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*wyposażenia, żeby... ale myślę, że jeżeli człowiek chce to postara się. Na pewno dużo ułatwi to pracę.”*

- *„Żeby tych projektów było więcej, możliwości uczestniczenia w innych formach kształcenia praktycznego. Apetyt rośnie w miarę jedzenia i na pewno taka potrzeba jest, u każdego z nas. Bo mało takich szkoleń jest, a jeżeli są, to są bardzo drogie. Teoretycznie my jesteśmy doksztalceni, a praktycznie absolutnie nie. Dlatego prosba żeby ich było jeszcze więcej”.*

W kontekście wszystkich powyżej zaprezentowanych danych nie dziwi tak wysoki wskaźnik. Badani nauczyciele doświadczyli sytuacji uczenia się poprzez praktyki w przedsiębiorstwach w niezwykle pozytywny sposób. Dostrzegają progres w zakresie profesjonalnej wiedzy i umiejętności i wzrost ich poczucia pewności. W związku z tymi zmianami praca z uczniami zdaje się przyjemniejsza, w większym stopniu emocjonująca niż to miało miejsce przed praktykami. Co więcej zmiany, które zaszły były spowodowane obecnością nauczycielek i nauczycieli w zakładach przemysłowych i usługowych z branży gastronomicznej. Sytuacja, w jakiej znalazły się osoby uczestniczące w projekcie, a polegająca na konieczności wystąpienia w nowej, najczęściej nieznanym dotąd roli mogła wzbudzać lęk a nawet przerażenie. Tymczasem zdecydowana większość badanych osób jest usatysfakcjonowana organizacją praktyki, jej przebiegiem, doborem opiekunów, efektami wynikającymi z pracy w przedsiębiorstwach. Badane osoby doświadczyły zatem, że zetknięcie się z nową sytuacją, zaistnienie w innym kontekście społecznym może być w rezultacie niezwykle wartościowym wydarzeniem na drodze rozwoju zawodowego, że korzyści wynikające z odbywania praktyk i mierzenia się z trudnościami związanymi ze zmianą roli, mają swoje efekty, które dotyczą nie tylko ich samych, ale i podopiecznych, do których nauczycielki i nauczyciele trafiają po praktykach, jako bardziej kompetentni i pewni siebie profesjonalści, którzy znają rzeczywiste warunki pracy z autopsji, a nie wyłącznie z literatury i stanowią w związku z tym bardzo wiarygodne źródło nieocenionej wiedzy o niewątpliwych walorach pragmatycznych. Chęć dalszego uczenia się poprzez uczestnictwo w zorganizowanych formach kształcenia przekonuje, że opisywany projekt był wartościowym wydarzeniem edukacyjnym, i jego kontynuacja jest celowa i głęboko uzasadniona. Przekonują o tym dane prezentowane w dalszej kolejności, z których wynika, że badane osoby dostrzegają wieloaspektowe korzyści związane z edukacyjną aktywnością ludzi dorosłych.

Nauczyciele w badaniu ewaluacyjnym wskazywali dodatkowo na wiele korzyści płynących z uczestnictwa w różnorodnych działaniach nakierowanych na podnoszenie kwalifikacji ludzi dorosłych. Uczestnicy i uczestniczki Projektu przekonani są, że dzięki udziałowi w takich projektach jak „Nauczyciel Obróbki Mięsa” i nie tylko takich są w stanie poznać ludzi o podobnych zainteresowaniach (4,53 w 5-cio punktowej skali), zapewnić rozwój własnej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

osoby (4,47), zaktualizować swoje kompetencje i kwalifikacje (4,44), poszerzyć horyzonty (4,42), zwiększyć pewność siebie (4,38), osiągnąć poczucie spełnienia i samorealizacji (4,32), przełamywać bariery (4,27) oraz umocnić pozycję na rynku pracy (4,18). Spośród badanych kategorii uczestnicy uważają, że kształcenie się ludzi dorosłych jedynie w przeciętnym stopniu minimalizuje prawdopodobieństwo zasilenia szeregu osób bezrobotnych (3,22).

Wykres nr 45. Opinia uczestników/uczestniczek nt korzyści płynących z samokształcenia.



Źródło: opracowanie własne, liczba badanych n=55 OUT



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## WNIOSKI I REKOMENDACJE

Wyniki wszystkich z opracowanych źródeł badawczych świadczą o wzroście kompetencji zawodowych nauczycieli. Zarówno sami nauczyciele i nauczycielki, ich uczennice i uczniowie, ekspert i ekspertka, wszyscy wskazują na pozytywne efekty udziału w Projekcie.

Zgromadzona w toku badań ewaluacyjnych Projektu „Nauczyciel Obróbki Mięsa” wiedza pozwala stwierdzić, że realizatorom Projektu udało się w dużej mierze sprostać wymaganiom i oczekiwaniom uczestników. Nasuwa się jednak kilka wniosków, które sugerują obszary w jakich można lub też należałoby wprowadzić pewne usprawnienia.

### Chcemy jeszcze!

Wniosek: Opiekunowie praktyk, praktycy zawodu pracujący w realnie funkcjonujących przedsiębiorstwach, zwracają uwagę na konieczność cyklicznego powtarzania działania, nauczyciele wyrażają chęć udziału w kolejnych tego typu praktykach.

Rekomendacja: Działanie należy wprowadzić do kanonu obowiązków nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

### Praktyka czy kurs?

Wniosek: Wielu nauczycieli, prócz tradycyjnie pojmowanej praktyki jako doświadczenie pracy w zawodzie, życzyłyby sobie zorganizowania pokazów sztuki kulinarnej.

Rekomendacja: By sprostać oczekiwaniom części nauczycieli należałoby wzbogacić program praktyk o element pokazów sztuki kulinarnej z możliwością wykonania potrawy pod okiem mistrza lub też odejść (częściowo) od programu praktyk w zakładach mięsnych i gastronomicznych na rzecz bezpłatnych kursów kulinarnych dla nauczycieli prowadzonych przez mistrzów sztuki kulinarnej. Warto jednak podkreślić, że obie formy kształcenia przynoszą zupełnie inne efekty. Kurs czy szkolenie prowadzone przez mistrza gastronomii nie przybliży uczącym się osobom rzeczywistych warunków pracy w profesjonalnych kuchniach i zakładach mięsnych. Doskonalenie wykonywania określonych potraw zgodnie z recepturami jest możliwe w efekcie samokształcenia, natomiast uczestniczenie w realnych warunkach pracy zakładów przemysłowych i usługowych przynosi wiedzę i umiejętności, których żadna forma samokształcenia nie zawiera.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### Co w Programie Praktyk?

**Wniosek:** Opinie dotyczące programu praktyk są wśród nauczycieli i opiekunów zróżnicowane. Wśród praktykantów przeważa 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. Według części opiekunów program praktyk powinien zostać zindywidualizowany w stosunku do potrzeb konkretnych osób. Umożliwiłoby to efektywne uzupełnienie braków w 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.

**Rekomendacja:** W programie praktyk należy przewidzieć możliwość indywidualnego ustalania zajęć wykonywanych podczas praktyki przez opiekunów w porozumieniu z praktykantami w zależności od ich potrzeb i preferencji. Warto zastanowić się nad skonstruowaniem programu praktyk w oparciu o cele, nie zaś konkretne działania.

### Ile powinny trwać praktyki?

**Wniosek:** Wśród opiekunów praktyk przeważa 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.

**Rekomendacja:** Należy się zastanowić nad wydłużeniem czasu odbywania praktyki lub cyklicznie powtarzać program praktyk dla nauczycieli. W zakładach mięsnych sugeruje się rozszerzenie zakresu wykonywanych przez nauczycieli działań o wszystkie etapy jakie przechodzi produkt, mające wpływ na efekt finalny, tj. skup, ubój, wychładzanie, rozbiór, konfekcjonowanie, przetwórstwo i dystrybucja. W restauracjach proponuje się wydłużenie czasu praktyk by praktykanci mogli nauczyć się wykonywania większej ilości potraw a ich technika pracy została polepszona. Alternatywą dla wydłużenia czasu praktyk jest ich cykliczne powtarzanie. Pozwoliłoby to nie tylko zdobyć wprawę w pracy przy obróbce mięsa



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oraz jego przyrządzaniu, a także śledzić aktualne trendy i rozwiązania w zakładach gastronomicznych

### Co z rodziną, domem, obowiązkami?

Wniosek: Nauczycielom/nauczycielkom problem sprawia opuszczenie miejsca zamieszkania na okres dwóch tygodni.

Rekomendacja: Uczestnikom/uczestniczkom należy umożliwić realizację praktyk w różnych konfiguracjach terminowych (np. 1 opcja- 10 dni bez przerw weekendowych w wakacje, 2 opcja-2 razy po 5 dni przedzielone przerwą weekendową lub dłuższym okresem, 3 opcja- realizacja praktyk np. w 5 blokach dwudniowych)

### Co z pracą?

Wniosek: Nauczyciele/nauczycielki wskazują na problem wynikający z ich nieobecności w miejscu pracy podczas odbywania praktyk.

Rekomendacja: Należy włączyć dyrekcję w działania informacyjne projektu i informować o wszelkich planowanych działaniach w Projekcie (terminy, miejsca spotkań i ich znaczenie) oraz ewentualnie uzgadniać z dyrekcją szkół terminy praktyk i innych aktywności w Projekcie wiążących się z nieobecnością nauczycieli w miejscach pracy.

### Jak wytrzymać praktyki?

Wniosek: Nauczyciele napotykać na utrudnienia wynikające z konieczności ciężkiej pracy fizycznej, jakiej wymaga specyfika pracy w zakładach mięsnych i w kuchniach restauracyjnych i hotelowych.

Rekomendacja: Nauczycielom odczuwającym szczególne zmęczenie pracą fizyczną należy zapewnić możliwości większej ilości przerw regeneracyjnych

### Co z tym zrobić?

Wniosek: Podczas praktyk w zakładach mięsnych nauczyciele mieli ograniczony dostęp do gatunków mięs rzadko używanych (m.in. dziczyzna, jagnięcina). Opiekunowie praktyk w restauracjach często sygnalizowali brak doświadczenia nauczycieli w zakresie obróbki mięs gatunków mniej pospolitych.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rekomendacja:** Należy zaplanować praktyczne doskonalenie w sposób pozwalający na zapoznanie się z rodzajami mięs mniej powszechnymi

### Po co tyle papierów?

**Wniosek:** Opiekunowie praktyk skarżą się na utrudnienia związane z koniecznością wypełnienia wymogów biurowatycznych przedsięwzięcia.

**Rekomendacja:** Należy uprościć procedury biurowatyczne.

### Dlaczego Oni tu są?

**Wniosek:** Sytuacja, w której w tym samym czasie praktyki odbywa nauczyciel/nauczycielka i ich uczniowie ich szkół może rodzić zakłopotanie wpływające na poziom swobody praktykantów/praktykantek. Skrępowanym praktykantom w obecności swojego szkolnego wychowanka trudno jest postawić się w roli ucznia przyznając się do swoich braków.

**Rekomendacja:** Należy zwrócić uwagę, czy w danym zakładzie/restauracji, w danym okresie, nie odbywają jednocześnie praktyki nauczyciele i ich uczniowie. Należy unikać takiej sytuacji.

### Czym kroić i jak kroić żeby sobie palca nie uciąć?

**Wniosek:** wyposażenie nauczycieli odbywających praktyki w zakładach mięsnych jest niewystarczające.

**Rekomendacja:** Rekomenduje się wyposażenie praktykantów idących do zakładów mięsnych w akcesoria profesjonalne takie jak np. rękawica antyprzebieciowa, nóż rzeźniczy.

### Jak to unieść?

**Wniosek:** Część zadań wykonywanych w zakładach mięsnych, jak praca z półtuszą, czy nawet ćwierćtuszą, wymaga dużej siły fizycznej. Stanowi to kłopot dla osób fizycznie słabych, szczególnie niektórych kobiet.

**Rekomendacja:** Według części opiekunów należałoby program praktyk w zakładach mięsnych zmodyfikować w oparciu o kryterium płci (część zakładającą fizyczną obróbkę





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ciężkich tuszy zwierzęcych). Kierując się jednak zasadą równości szans kobiet i mężczyzn warto indywidualizować program nie w oparciu o płeć lecz indywidualne warunki fizyczne oraz potrzeby edukacyjne.

\

### Wnioski eksperta obróbki mięsa

Wniosek: Na podstawie wyników opracowań eksperta obróbki mięsa wszystkie z oczekiwanych rezultatów na polu wiedzy i umiejętności merytorycznych udało się osiągnąć. Ekspert nie wskazuje żadnych obszarów wymagających poprawy.

Rekomendacja: Z perspektywy eksperta technologii mięsa należy kontynuować działanie w niezminionej formie.

### Wnioski ekspertki dydaktycznej

Wniosek: Na podstawie wyników opracowań ekspertki dydaktycznej można wnioskować, że nauczyciele i nauczycielki najbardziej podnieśli poziom wiedzy w obszarze wymagającym jedynie przypomnienia, odświeżenia wiadomości. Trudniej im jest samodzielnie nabyć wiedzę względnie nową np. dotyczącą motywacji do uczenia się. Udział w praktykach spowodował większy przyrost umiejętności związanych ze sprawnym organizowaniem lekcji, a także podawaniem przykładów. Według ekspertki praca organizowana na lekcjach jest bardziej dynamiczna, nauczyciele częściej ponaglają swych wychowanków, podsumowują zajęcia, często stosując aktywne formy samooceny i oceny koleżeńskiej. Uczestnicy podają również zdecydowanie więcej przykładów, dotyczących wykonania potrawy, asortymentu, sposobu podania, itp., nawiązując do praktyk zawodowych i korzystając z większej liczby różnorodnych pomocy dydaktycznych. Pomimo że wzrost umiejętności dydaktycznych nastąpił we wszystkich obszarach lekcji, ekspertka zauważyła jednak tendencję do szybszego wzrostu kompetencji dydaktycznych związanych z tzw. „tradycyjną dydaktyką” (przestrzeganie struktury, podawanie przykładów, nawiązywanie do wiedzy, itp.) aniżeli kompetencji związanych z aktywizacją uczniów, nauczaniem problemowym, odwoływania się do emocji, uczuć doświadczeń uczniów, zachęta do samodzielnego zdobywania wiedzy. Są to nadal obszary, charakteryzujące się najwyższym deficytem.

Rekomendacja: Z perspektywy ekspertki dydaktycznej zalecana jest kontynuacja praktyk zawodowych dających nauczycielom pewność w działaniu. W celu bardziej efektywnego wzrostu kompetencji dydaktycznych należałoby zorganizować warsztaty z zakresu nauczania problemowego, aktywizowania uczniów, motywowania do uczenia się.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zastosowanie w procesie ewaluacji triangulacji metodologicznej pozwoliło na zróżnicowanie perspektyw badawczych, dzięki którym możliwym stało się przeprowadzenie analizy przedmiotu badania. Jak wskazują wyniki niniejszego badania, w projekcie „Nauczyciel Obróbki Mięsa” zrealizowano wszystkie założone cele oraz rezultaty ilościowe i jakościowe projektu. Sami uczestnicy i uczestniczki wysoko ocenili Projekt i stopień zadowolenia z udziału w nim.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że projekt „Nauczyciel Obróbki Mięsa” zakończył się sukcesem.

Słowem podsumowania niech będą cytaty jednej z uczestniczek oraz opiekuna praktyk:

- *„Dla nas to taki rarytas, taka wisienka na torcie, której chciałoby się jeszcze więcej. To jest coś wspaniałego móc się uczyć, bo to jest nauka. A poza tym, ja ponad 20 lat pracuję w zawodzie i dopiero zobaczyłam, że to tak troszeczkę inaczej wygląda niż w teorii.”*
- *„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.”*