



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Człowiek- najlepsza inwestycja

Mirosław Rynduch

ekspert kluczowy projektu, szef kuchni hotelu Termy Medical Warmia Park w Pluskach

Syntetyczny raport końcowy dotyczący realizacji programu praktyk oraz zmian wiedzy i umiejętności z zakresu sztuki kulinarnej u nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych uczestniczących w projekcie „Efektywny Nauczyciel Sztuki Kulinarnej- wdrożenie modelu”

Słowa kluczowe: nauczyciele przedmiotów zawodowych; praktyki w przedsiębiorstwach gastronomicznych; sztuka kulinarna; zawód kucharz; restauracja; kuchnia; gastronomia; techniki kulinarne; wiedza i umiejętności.

I. WSTĘP

Konfrontowanie się ze swoją niewiedzą i brakiem umiejętności niemal dla każdego człowieka – szczególnie jeśli odebrał kierunkowe wykształcenie w danym obszarze – jest kwestią trudną i złożoną. Staje się jeszcze bardziej skomplikowane, ale i bolesne, kiedy tkwi się w (często nieuzasadnionym i bez przesłanek ku niemu płynących z rzeczywistości) przekonaniu o własnej fachowości, eksperckości, czy wręcz nieomylności. Stawianie siebie na cokole i uzurpowanie sobie prawa do wydawania sądów ostatecznych o rzeczywistości jest niestety jednym z grzechów głównych grupy zawodowej nauczycieli. Na ten kuriozalny etos polskiego nauczyciela składa się wiele czynników historycznych, ideologicznych. Długa historia systemu oświatowego w Polsce, jego modelu wychowania i kształcenia, oparta na dystansie, na przedmiotowości ucznia, na relacjach *ex cathedra*, na dydaktyzmie i na micie nauczycielskiej nieomylności na trwałe zainfekowały nie tylko rzeczywistość szkolną, ale pośrednio wywierają ogromny wpływ na dalsze szanse życiowe i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zawodowe uczniów i uczennic, na reprodukcję dominującej ideologii społecznej upośledzającej również gospodarkę, borykającą się z niemożnością optymalizacji kapitału ludzkiego i dotarciem do perspektywy na zrównoważony wzrost i rozwój.

Należy też mieć na uwadze tak charakterystyczną w kontekście polskim negatywną selekcję do zawodu nauczycielskiego (powszechne – niestety uzasadnione często - przekonanie o tym, że nauczycielstwo to schronienie dla tych, którzy chcą spokojnie uprawiać zawód statyczny, oparty na niekwestionowanej władzy i na mizernej wiedzy) oraz głęboką asynchroniczność całego polskiego systemu edukacji akademickiej w odniesieniu do rzeczywistości społeczno-ekonomicznej w kraju i na świecie.

Wszystkie te czynniki wpływają na zatrważąco niski stan wiedzy i umiejętności, obnażony diagnozą wstępną wiedzy i umiejętności uczestniczek i uczestników Projektu oraz potwierdzony w toku praktyk. Czynniki te jednocześnie sprawiają, że nauczycieli i nauczycielki jakoś łatwiej jest rozgrzeszyć z ich niekompetencji, że z większą wyrozumiałością podchodzi się do ich zadziwienia w obliczu artykułowania im – przez ekspertów – faktu, iż w obszarze sztuki kulinarnej są na poziomie elementarza, jakoś bardziej rozczuła ich smutne rozczarowanie własną niewiedzą i brakiem umiejętności. Te same czynniki jednak – to społeczne i kulturowe przyzwolenie na brak nauczycielskich kompetencji - przy jednoczesnym, beztróskim obdarowywaniu ich przywilejem (a może ciężarem) startowania z pozycji guru i mistrza – powodują, że większy należy się szacunek, a nawet podziw dla tych, którzy – tak jak nauczyciele i nauczycielki biorący/e udział w Projekcie – potrafią wydostać się poza edukacyjną fikcję i podjąć się trudnej misji konstruowania lub/i rekonstruowania własnego wyobrażenia o swojej roli w codzienności edukacyjnej oraz własnym wpływie na dalsze losy uczniów i uczennic. Wiąże się to bowiem z jednej strony z rezygnacją z przywileju bezkrytycznego, „osiadłego” nauczania i wychowywania (w oparciu o rutynę, schematyzm, edukacyjne i społeczno-kulturowe dogmaty), z drugiej zaś wymaga odnalezienia w sobie pokory i odwagi, niezbędnych do stawienia czoła swoim brakom i do wejścia w rolę ucznia, realizując symultanicznie pracę nauczycielską.

Polskie wyobrażenie i uprawianie nauczycielstwa - co szczególnie krzywdzące dla uczniów i uczennic w przypadku edukacji zawodowej (a gastronomia wydaje się być na szczycie rankingu obszarów kompetencji najszybciej, najgwałtowniej cyrkulujących, zmieniających się) – opiera się o



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

mit rzemieślnika, teoretyka, kopisty, referenta. Żaden z tych wymiarów nie jest adekwatny do kompetencji, wiedzy i umiejętności, którymi współcześnie musi wykazać się nauczyciel czy nauczycielka zawodów gastronomicznych, aby uczciwie, rzetelnie, trafnie przygotować uczniów i uczennice do trudnego starcia ze stojącą na bardzo wysokim poziomie rodzimą i światową gastronomią.

Dużej odwagi, samoświadomości i intensywnej refleksji wymagało zatem od uczestniczek i uczestników Projektu już samo zgłoszenie akcesu do działań jego ramach, później zaś przełknięcie gorzkiej pigułki (konstruktywnej) krytyki i wytrwanie w ich realizacji.

Fakt pogodzenia się z koniecznością przerehabilitacji własnego wyobrażenia o swoim mocnych i słabych stronach w zawodzie jest natomiast krokiem koniecznym do tego, by skorzystać z ogromnych możliwości jakie stwarzały praktyki w ramach Projektu. Odnoszę jednak wrażenie, że większość nauczycieli i nauczycielek zadowolająco (a nawet wzorowo) poradziło sobie z tym trudnym zadaniem. Szacunek należy się zatem za przełamanie przez każdego i każdą z nich monopolu nauczycielskiego na wiedzę (niewiedzę) oraz za uświadomienie sobie i podjęcie indywidualnej odpowiedzialności za losy uczniów i uczennic oraz – pośrednio – kondycję polskiej gastronomii.

II. METODOLOGIA

1. W porozumieniu z koordynatorem merytorycznym projektu opracowałem merytoryczny harmonogram praktyk i dokonałem wyboru opiekunów praktyk spełniających wymagania opracowanego programu doskonalenia zawodowego. Odwiedzając potencjalne miejsca praktyk dokonałem oceny doświadczenia opiekunów praktyk w zakresie sztuki kulinarnej i przedłożyłem propozycję Zespołowi Zarządzającemu Projektu, która została przyjęta bez zastrzeżeń. Praktyki odbyły się w okresie od 13 czerwca 2011r do 21 października 2011r. Część pięciodniowych praktyk w kuchniach hotelowych zrealizowano w hotelach: Sheraton Warszawa (18 osób), Bristol Warszawa (8 osób), Crocus Zakopane(10 osób) , Twardowski Poznań (3 osoby), Anders Stare Jabłonki (5 osób). Część pięciodniowych praktyk w kuchniach restauracyjnych zrealizowano w restauracjach: Moonsfera Warszawa (17 osób), Trattoria Giancarlo Russo Warszawa (7 osób), Ancora Kraków (13 osób), Karczma Jana Olsztyn (8 osób).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Dokonałem monitoringu praktyk w kuchniach hotelowych i restauracyjnych odwiedzając po 20 uczestników/uczestniczek i prowadząc osobistą kontrolę realizowanego programu.
3. Dokonałem Analizy sporządzonych Dzienników Doskonalenia Zawodowego przygotowanych przez uczestników Projektu i opiekunów praktyk dla wszystkich uczestników Projektu,
4. Prowadziłem badania telefoniczne CATI z opiekunami i wywiady IDI z 3 opiekunami praktyk (cytaty użyte w tekście). Dodatkowo przeprowadziłem krótkie wywiady z uczestnikami i uczestniczkami projektu oraz zanalizowałem raporty opiekunów praktyk.

W ramach umowy przedstawiłem 3 raporty opisujące realizację programów praktyk indywidualnie dla każdego z uczestników i uczestniczek projektu. Niniejszy raport syntetyczny podsumowuje moje działania związane z monitorowaniem praktyk oraz przedstawia analizę zebranych danych

III. ANALIZA Z MONITORINGU PRAKTYK

III.1. WIEDZA I UMIEJĘTNOŚCI – STAN POCZĄTKOWY I WZROST

Diagnoza wstępna wiedzy i umiejętności wykazała, a obserwacje opiekunów praktyk hotelowych i restauracyjnych taki stan rzeczy potwierdziły, iż nauczyciele i nauczycielki biorący udział w Projekcie w większości przypadków mieli/miały poważne braki, zarówno w podstawach, jak i w bardziej zaawansowanych obszarach wiedzy i umiejętności.

Braki te dotyczyły najczęściej:

- elementarnych obszarów wiedzy i umiejętności (np. przygotowywanie mise-en-place, techniki krojenia, znajomość jedynie podstawowych/standardowych produktów i składników, obróbka wstępna mięsa i ryb, techniki zagęszczania zup i sosów, zakresy temperatur, etc.);
- oraz innych obszarów, a wśród nich głównie:
- bardzo słabej orientacji (nawet teoretycznej) w aktualnie obowiązujących trendach kuchni światowej (*Sous Vide*, *live cooking*, *carving*, *slow food*, obsługa klienta i organizacja bankietów czy przyjęć okolicznościowych, dekorowanie, trendy w serwowaniu);
 - nieznamomości fachowej (ogólnoświatowej) nomenklatury i nieumiejętności jej powiązania z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nomenklaturą rodzimą;

- niemal zupełnego braku wiedzy (nie wspominając już o korzystaniu z nich i obsłudze) dotyczącej sprzętów kuchennych stanowiących bazę pracy każdej nowoczesnej kuchni restauracyjnej i hotelowej (prawidłowość ta dotyczyła sprzętów i aparatury od małych – np. różne noże, malaksery – poprzez pakowarki próżniowe, schładzarki szokowe, po piece konwekcyjno-parowe).

Warte zaznaczenia jest podzielane przez wielu opiekunów praktyk stanowisko, iż w przypadku osób z krótkim stażem pracy w szkołach o profilu gastronomicznym braki te wynikają głównie z faktu, iż osoby te są teoretykami i w większości nigdy (lub w bardzo małym i stanowczo niewystarczającym zakresie) zetknęły się z pracą w kuchni, zatem nie miały możliwości poznania rzeczywistych warunków i realiów pracy w gastronomii. Muszą zatem te braki nadrobić, uzupełnić. Natomiast w przypadku nauczycieli z dłuższym stażem konieczny jest – według opiekunów – nie tyle trening (praktyka) co re-trening, a nawet rozpoczęcie na nowo praktycznej nauki uprawiania (i nauczania) sztuki kulinarnej. Bowiem wiedza i umiejętności, które posiadają (a zdobyli wiele, kilkanaście a nawet kilkadziesiąt lat temu) są dziś już zupełnie wyabstrahowane tak ze współcześnie panujących trendów jeśli chodzi o różne kuchnie (narodowe, regionalne oraz różnorodność i oryginalność wykorzystywanych składników, produktów i surowców), jak też – a może przede wszystkim – z aktualnych realiów technicznego zaplecza kuchni oraz sposobu konstruowania relacji i poznawania oraz zaspokajania potrzeb różnych klientów.

Jednak pomimo tych licznych i różnych braków, niewiedzy, zaległości, większość praktykantów i praktykantek wykazywała się postawami, które pozwalają oczekiwać, iż zdobyte w ramach praktyk wiedza i umiejętności zostaną przekazane w szkole i zaczną coraz mocniej procentować w pryzmacie podnoszenia jakości przygotowania przyszłego personelu polskiej gastronomii. Tą podzielaną przez nich wszystkich postawą było ogromne zaangażowanie, chęć poznawania i uczenia się, zapał. Większość zostawała w kuchni wiele godzin po obowiązującym przez plan praktyk czasie, bowiem zauważając ogromny potencjał stworzonej im w ramach Projektu szansy chcieli/chciały skorzystać z bytności w renomowanych i nowoczesnych kuchniach hotelowych i restauracyjnych jak najwięcej. Jednocześnie sposób w jaki dociekali/ły oni/one



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szczegółów i zadawali/ły pytania oraz działali/ły był w większości przypadków uwarunkowany tą samą motywacją: czyli tak się uczyć, obserwować, notować, robić zdjęcia (baza pod późniejsze prezentacje i pokazy dla uczniów i uczennic), aby jak najwięcej z tego bogactwa wiedzy i doświadczeń móc niezwłocznie i efektywnie przekazać swoim uczniom i uczennicom. Opiekunowie praktyk, zgodnie akcentując godną podziwu postawę nauczycielek i nauczycieli w ramach praktyk, mówili też jednak o tym, iż w obliczu zakresu ich braków i zakresów niewiedzy otwartość i pogodzenie się z – warunkującym pilność nauki - niskim poziomem swych umiejętności i skromnym zasobem wiedzy czasem nie były wystarczające. Determinacja przynosiła zatem bardzo duże korzyści i wymierne efekty, ale często braki były zbyt duże, by zaangażowanie i poświęcenie praktykantki czy praktykanta umożliwiło ich pełne nadrobienie w okresie tych kilku dni.

W ramach praktyk w hotelu i w restauracji nauczycielki i nauczyciele biorący w nich udział zwiększyły/li swą wiedzę i umiejętności w obszarach objętych programem praktyk (w kuchni hotelowej były to kolejno po 8 godzin/1 dzień praktyk: kuchnia śniadaniowa, przygotowalnia, kuchnia zimna bankietowa, kuchnia gorąca bankietowa, oraz cukiernia/desery; w ramach praktyki restauracyjnej były to kuchnia zimna przez 2 dni i kuchnia ciepła przez 3 dni). Nauka była jeszcze bardziej efektywna w tych kuchniach, w których opiekun praktyk, na bazie wypracowanego wcześniej ramowego programu, indywidualizował program odbywających się w jego kuchni praktyk – wzorem w tym aspekcie był Jarosław Uściński i Grażyna Uścińska z Restauracji Moonsfera w Warszawie - np. obok wymaganej programem obróbki wstępnej drobiu czy owoców morza także zapoznanie się z dokumentacją restauracji i elementami kalkulacji, praca z gościem przy obsłudze cateringowej, czy obsługa ekspresu do kawy i przećwiczenie podstawowych umiejętności i wiedzy z zakresu podawania kaw; wykorzystanie kwiatów nie tylko w funkcji dekoracji ale jako elementy potraw. W efekcie tych negocjacji program praktyki korespondował zarówno z potrzebami i oczekiwaniami praktykantki, jak i jej najslabszymi stronami. Takie podejście stało się gwarancją optymalizacji warunków nauki i jej efektów.

We wszystkich przypadkach (nawet w tych, kiedy dochodziło do konfliktów interpersonalnych, bądź też rozbieżności stanowisk między opiekunem a praktykantem / praktykantką co do istoty i sensu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

programu praktyki) opiekunowie mówili i pisali o bardzo dużych postępach w zakresie wiedzy (konkretne receptury, style dekorowania i podawania/układania potraw na talerzu, znajomość i obsługa nowoczesnego sprzętu, techniki krojenia, etc.) i umiejętności praktykantów i praktykantek. W ich opiniach było to efektem głównie samozaparcia nauczycielek i nauczycieli, ich poświęcenia (często spędzali w kuchni po 12 godzin dziennie i więcej, na poszczególnych działach i stanowiskach), ich świadomości własnej niewiedzy i odwagi konfrontowania się z nią oraz ambitnego nakierowania na zdobycie wiedzy i umiejętności, które pomogą im lepiej przygotować uczniów i uczennice do wejścia na aktualny rynek gastronomiczny.

III.2. PRZYCZYNY NISKIEGO POZIOMU WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI ORAZ ZAUWAŻONE ZALEŻNOŚCI

III.2.1 System i sposób kształcenia nauczycieli

Właściciel Restauracji Moonsfera, Jarosław Uściński, wielokrotnie w swych raportach oraz w przeprowadzonych wywiadach zwracał uwagę na niezwykle ważny aspekt, a mianowicie przyczyny braku wiedzy praktycznej nauczycieli i nauczycielek przedmiotów gastronomicznych w aspekcie nowych trendów w gastronomii, nowoczesnego sprzętu, czy też praktyki funkcjonowania dużych kuchni hotelowych czy restauracyjnych. Bardzo słabe kompetencje nauczycieli i nauczycielek, oparte, czy wręcz zawężone do – przekazywanej dalej uczniom i uczennicom - „sztywnej” wiedzy podręcznikowej (wyabstrahowanej od rzeczywistych warunków pracy na rynku gastronomicznym i nieprzystającej do oczekiwań pracodawców) są w jego opinii wynikiem „starego” systemu. Z jednej strony jest to pokłosiem sposobu kształcenia nauczycieli gastronomii, nie mają oni bowiem na swej drodze edukacyjnej dostatecznego (jeśli w ogóle) kontaktu z nowoczesnymi kuchniami. Z drugiej zaś strony (na co wskazuje w rozmowach i wywiadach indywidualnych także wiele nauczycieli i nauczycielek uczestniczących w Projekcie) szkoła ściśle ukierunkowuje sposób i zakres przekazywanej wiedzy i umiejętności w stronę „sprawności” i wiadomości koniecznych do zdania egzaminu zawodowego. W obliczu zupełnego (i permanentnego) rozmijania się wymogów egzaminacyjnych i codziennej pracy dydaktycznej od realiów rynkowych Jarosław Uściński zadaje



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pytanie:

„(...) czy szkoła ma doprowadzić ucznia do zdania egzaminu końcowego, czy przygotowania pełnowartościowego pracownika gastronomii? Ten paradoks prowadzi do ... no właśnie, do czego? Pani Ania na przykład uczy doskonale czegoś, co uczniowi do niczego nie będzie potrzebne. Inaczej tego nazwać nie mogę.”

Prawidłowość tą jeszcze bardziej wydaje się pogłębiać fakt, iż w świetle podstaw programowych i codziennego funkcjonowania wielu szkół taka praca nauczycieli i nauczycielek jest przez ich zwierzchników postrzegana jako sukces, jest bowiem spełnieniem wszystkich wymogów i kryteriów kuratoriów, wiernie kopiuje (archaiczne) treści podręczników, sprawnie przygotowuje uczniów do zdania (rzemieślniczych) egzaminów.

„Właśnie na przykładzie małych szkół, (mówi Jarosław Uściński) w małych ośrodkach najlepiej widać pewne braki i skostnienie naszego systemu kształcenia. Mamy nowoczesną gastronomię, kilka wspaniałych szkół, masę dobrych chętnych nauczycieli i stary system oraz „praktyczny” egzamin zdawany teoretycznie, przygotowywany przez nie zawsze kompetentne osoby”.

III.2.2 Teoria jako nauczycielskie sacrum

Kolejną przyczyną, leżącą u źródła ogromnych braków w wiedzy nauczycielek i nauczycieli jest ich zbytne skoncentrowanie na teorii, szczególnie tej z podręczników szkolnych, które nie tylko zawierają mnóstwo błędów, ale również w najmniejszym nawet zakresie nie podążają za nowościami i aktualnymi trendami w dynamicznie rozwijającej się gastronomii. Także sposób nabywania przez uczniów i uczennice treści podręcznikowych pozostawia wiele do życzenia, bowiem często odbywa się na drodze wykładu, opowiadania, pogadanki (czy referowania podręcznikowych dogmatów) nie zaś wspólnych ćwiczeń. Na kreatywność uczniowską, eksperymenty i samodzielne odkrywanie kulinarnej zabawy niemal nie ma przestrzeni. Takie podejście do nauczania prowadzi również do tego, iż w większości nauczyciele i nauczycielki (co akcentowali opiekunowie praktyk) działają



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

schematycznie i mechanicznie (dobrze przygotowują potrawy według receptury, dobrze naśladowują), ale nie podejmują wyzwań poszukiwania nowych zestawień (smaki, kolory), eksperymentowania, autorskich pomysłów, nie mają ani odwagi ani otwartości w tym zakresie, co wynika również z braku ich znajomości realiów oraz braku obycia (osobistych doświadczeń i praktyki) chociażby w małej gastronomii. Tacy nauczyciele mogą stać się idealnymi rzemieślnikami, współczesna gastronomia natomiast to bardziej ekspresja i impresja smaków i barw i ich nieprzewidywalna feeria, aniżeli sztywny fach. W efekcie taką schematyczność wdrukowują również swoim uczniom i uczennicom. Jak zauważyli jednak niektórzy z opiekunów sytuacja zetknięcia się z dużą kuchnią restauracji lub hotelu oraz trybem pracy w niej, jak również z nowościami w aspekcie menu, sprzętu, trendów ośmieliła wielu z praktykantów i praktykantek, którzy dopuścili do głosu swoją pasję do sztuki kulinarnej. Jarosław Uściński twierdzi:

„Nauczyciele pochodzą z różnych miejsc, mają bardzo różne nawyki i przyzwyczajenia, różnią się otwartością. Z tą otwartością jest ciężko szczególnie jeśli w szkole spędził już wiele lat i nie był dodatkowo motywowany do rozwoju, to często ogranicza się do książek, podręczników i uważa, że jest nauczycielem, który ma wykonywać program nauczania. Projekty takie i szkolenia dla nauczycieli są bardzo ważne, bo uczą nauczycieli elementarza i otwartości”.

Z drugiej natomiast strony fakt, iż często nauczyciele traktują swoją pracę dydaktyczną w kategoriach tylko pracy (nie jest to ich hobby, pasja, zamiłowanie) skutkuje brakiem zaangażowania, brakiem poszukiwań wiedzy i inspiracji w literaturze, prasie fachowej, programach telewizyjnych, Internecie.

Należy również rozważyć powątpiewanie niektórych praktykantów i praktykantek oraz opiekunów praktyk co do tego, czy aby praktyki w wielkich i rozrzuconych, oszałamiających swą dynamiką i bogactwem działań kuchniach hotelowych i restauracyjnych nie są dla niektórych osób „za głęboką wodą”. Giancarlo Russo z restauracji Trattoria w raporcie dotyczącym jednej z praktykantek wyraża przekonanie, że niski poziom jej wiedzy i umiejętności uniemożliwił jej aktywne uczestniczenie w tym co działo się w kuchni restauracji. Zalecił jej zatem „udział w wielu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

krótkich czasowo szkoleniach monotematycznych pod indywidualną opieką trenera w akademiach kulinarnych (inny charakter szkolenia niż w restauracjach, co pozwoli na rozbudzenie zainteresowania praktykantki sztuką kulinarną).” W Opinii G. Russo nauczycielka skorzystałaby więcej, gdyby mogła liczyć na wyłączną uwagę trenera/trenerki. Takich możliwości nie stwarza często kuchnia w dużym hotelu czy restauracji. Należy jednak zwrócić uwagę na jeszcze bardziej istotny problem leżący u podstaw powyżej nakreślonej rekomendacji. Sam projekt i jego założenia – szczególnie w aspekcie unikalnych możliwości, które stwarzają nauczycielom i nauczycielkom praktyki w jego ramach (o czym poniżej) jest znakomicie przygotowany merytorycznie, organizacyjnie i dydaktycznie. Beneficjentami i beneficjentkami nie jest natomiast młodzież ze szkół zawodowych lub techników na początku swej gastronomicznej przygody, lecz aktywni/e zawodowo nauczyciele i nauczycielki. Problem wydaje się zatem leżeć w zatrwajająco niskim poziomie kompetencji niektórych nauczycieli/nauczycielek, który absolutnie nie powinien mieć miejsca. Można jedynie zastanawiać się nad przyczynami takiego stanu rzeczy, a mianowicie: czy jest on wynikiem skostniałego systemu kształcenia nauczycieli, niedostatków finansowych powyższego, braku zaangażowania samych kształconych, braku sprawdzania umiejętności w momencie zatrudniania nauczyciela/nauczycielki praktycznej nauki zawodu, a może jest wypadkową tychże czynników? Trop ten wskazuje jednak bezspornie na głęboki sens, a wręcz konieczność realizacji tego typu projektów w warunkach polskich.

III.2.3 Czynniki demograficzne – wielkość ośrodka miejskiego, płeć, wiek

Kolejnym wątkiem pojawiającym się w wypowiedziach opiekunów praktyk jest dostrzeżenie przez nich zasadniczych różnic pomiędzy podejściem do problemu kształcenia jako przygotowania do wejścia na ten konkretny rynek pracy między szkołami w małych miasteczkach (słabo wyposażone, niemal bez pieniędzy na zakup produktów – a oficjalnie ustawodawstwo zewnętrzne i regulaminy szkół często zabraniają pobierania składek na ten cel od rodziców uczniów – brak możliwości obserwowania nowych trendów i charakteru pracy w dużej gastronomii, etc.) a dużymi i bardzo dobrze wyposażonymi szkołami zawodowymi w aglomeracjach jak Olsztyn, czy Warszawa. Stosunek do nauczania przedmiotów gastronomicznych różni się zatem często pomiędzy tymi



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

placówkami, co daje się – w ocenie opiekunów – zauważyć w zakresie wiedzy i umiejętnościach (szczególnie jeśli chodzi o nowe trendy kulinarne, znajomość technik czy sprzętu) uczestniczek i uczestników Projektu uczących w tych szkołach. Zależność taką zauważa Michał Tkaczyk, szef kuchni Hotelu Le Meridien Bristol w Warszawie:

„Bo miałem takie osoby na praktykach, które pochodziły z małych miejscowości, zatem miały mniejsze szanse na praktykowanie. Bo po pierwsze małe budżety domowe rodzin uczniów – a to uczniowie muszą współcześnie pokrywać koszty produktów – a także poznawcze, bo w takich miejscach nie ma tych produktów (lub są bardzo drogie), które można bez problemu dostać w dużych aglomeracjach. Często brak pracowni dobrze wyposażonych, lub w ogóle ich brak, co powoduje że praktyki są przeprowadzane w różnych dziwnych miejscach”.

Z czynnikiem demograficznym (wielkość ośrodka miejskiego, w którym mieści się szkoła) skorelowana jest zatem również dostępność do ciekawych i nietypowych półproduktów i surowców (np. owoce morza, zioła i kwiaty, ryby). Ta sytuacja jest natomiast dodatkowo powiązana z kosztownością niektórych surowców oraz z różnym statusem socjo-ekonomicznym rodzin uczniów (którzy w większości szkół sami muszą składać się na produkty), co uniemożliwia sięganie po surowce rzadkie i oryginalne (bo najczęściej także drogie). Kwestia finansowej kondycji szkół w szerszym kontekście odnosi się również do wyposażenia pracowni i laboratoriów szkolnych (oczywiście niektóre szkoły są świetnie wyposażone np. szkoła gastronomiczna w Olsztynie, Elblągu czy Warszawie), w których często brakuje podstawowych drobnych sprzętów, a fikcją wydaje się ich wyposażenie w sprzęt klasy pieców konwekcyjno-parowych czy urządzenia do próżniowego pakowania i przechowywania żywności. Na fakt ten zwraca uwagę Grażyna Uścińska z warszawskiej restauracji Moonsfera:

„W małych szkołach jest to podstawowy problem. Brak pracowni z prawdziwego zdarzenia nie pozwala nauczycielom na prowadzenie kształcenia na pewnym poziomie. Ogranicza to dobór technik do sporządzenia dań, jak i samych potraw. Jak upiec coś w technice parowania bez odpowiedniego pieca? Jak nauczyć uczniów pracy na urządzeniach nie mając do nich dostępu? Jak samemu poznać



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

te urzędnicy nie pracując na nich?”

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

Oczywiście liczebność grupy, która uczestniczy w Projekcie i praktykach w jego ramach jest zbyt mała, a różnice w ocenach i refleksjach opiekunów praktyk zbyt znaczne, by móc rozciągać te spostrzeżenia do rozmiarów ogólnych wniosków. Tym niemniej jest to myśl, która porusza pewien ważny problem i wymaga głębszej refleksji pod kątem przyszłego realizowania Projektów o takim charakterze.

Na bazie zebranych w trakcie rekrutacji (dane osobowe) oraz w ramach monitoringu praktyk materiałów trudno wysnuć jednoznaczne wnioski dotyczące zależności między wiekiem uczestniczek i uczestników praktyk, a uzyskanymi wynikami, czyli wzrostem wiedzy i kompetencji w ramach przeprowadzonych praktyk. Tak jak zaakcentowałem wcześniej słabe i mocne strony praktykantek i praktykantów należy raczej uznać za wypadkową wielu czynników składających się na ich indywidualną drogę doświadczeń edukacyjnych i zawodowych.

W raportach, wywiadach, dzienniczkach praktyk, materiałach video nie pojawiła się ani razu kwestia płci praktykantów i praktykantek w kontekście różnicowania przez ten pryzmat ich umiejętności, wiedzy, możliwości, czy też postaw oraz działań w trakcie trwania praktyk, jak również w pryzmacie wskazówek i prognoz co do dalszego rozwoju zawodowego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III.2.4 Efekty praktyki a staż pracy

Braki w wiedzy i umiejętnościach były charakterystyczne dla większości nauczycieli i nauczycielek biorących udział w praktykach, bez względu na staż pracy. Trudno jest też, w oparciu o poczynione analizy, wywiady, techniki i narzędzia badania wykorzystane w ramach monitoringu, wydać ogólny osąd na temat jakiegokolwiek związku stażu pracy nauczycielskiej z biegłością w sztuce kulinarnej i orientacją nauczycielki lub nauczyciela w obowiązujących aktualnie trendach. Wydaje się to być raczej wypadkową indywidualnych dróg i historii zawodowych poszczególnych nauczycielek i nauczycieli, ich motywacji i okoliczności podjęcia się wykonywania tego zawodu, podejścia i stosunku do wykonywanej pracy. Zdarzało się bowiem, że osobą o dużej wiedzy i umiejętnościach, otwartą na eksperymentowanie był nauczyciel/ka o długim stażu, a osobą zniechęconą już do wykonywanego zawodu nauczyciel/ka o kilkuletnim stażu. Analogicznie zdarzało się, że nauczyciel/ka o bardzo krótkim stażu miał/a o wiele większą wiedzę i znacznie bardziej zaawansowane umiejętności praktyczne i sprawności techniczne niż koleżanka czy kolega pracująca/y w zawodzie od lat kilkunastu. Zatem bardziej ścisłych związków i zależności można by raczej doszukiwać się między poziomem umiejętności i zakresem wiedzy lub niewiedzy a wcześniejszym (lub równoległym do pracy w szkole) doświadczeniem i stycznością z realiami pracy zakładów gastronomicznych (na przykład w ramach pracy na część etatu w kuchni hotelowej, czy gastronomicznej) lub też brakiem takich doświadczeń.

III.2.5 Relacje z opiekunami i pozostałymi praktykantami

Oprócz charakteru kuchni, zakresu tematyki realizowanej w toku praktyk, specyfiki menu konkretnej kuchni hotelowej czy restauracyjnej i trybu pracy oraz jej wyposażenia na efektywność przebiegu praktyk – w ocenie bardzo wielu nauczycielek i nauczycieli – miały również wpływ relacje z opiekunem praktyki oraz z pozostałymi pracownikami kuchni (i/lub sali). W obliczu świadomości nauczycielek i nauczycieli co do własnej niewiedzy sprawne i trwale nabywanie wiedzy i umiejętności w ramach praktyk stało się zatem możliwe dzięki cierpliwości, wyrozumiałości, serdeczności i otwartości opiekunów i opiekunki oraz pozostałego personelu. Żadne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pytanie nie pozostawało bowiem bez odpowiedzi, mogli poznawać nawet pewne tajniki czy sekrety szefów kuchni, prosić o powolne i dokładne demonstrowanie i pomoc w wykonaniu.

„Na każde pytanie uzyskujemy odpowiedzi, jesteśmy pod dobrą opieką konkretnych kucharzy i ogrom wiedzy jest nam przekazywany, możemy robić zdjęcia, pytać o receptury, nie ma żadnej tajemnicy, możemy robić notatki. I mają też niesamowitą cierpliwość, wszystko, nawet podstawy, są powoli tłumaczone”.

„Możemy o wszystko pytać, wszystko widzieć, zawsze można się dopytać i dowiedzieć, kucharze na kuchni bardzo chętni do współpracy i pomocy i pokazywania wszystkiego co wiąże się z ich pracą. I to jest dla nas najważniejsze, tu możemy najwięcej korzystać, bo my tak naprawdę jesteśmy teoretykami. A tutaj możemy wszystkiego dowiedzieć się w praktyce”.

Z tej perspektywy klimat społeczno-psychologiczny, tworzony głównie przez opiekuna, stał się warunkiem *sine qua non* powodzenia w realizacji celów praktyki, niwelując stres, stwarzając bezpieczną przestrzeń ekspresji, a także poczucie bezpieczeństwa na drodze doskonalenia, dając prawo do niewiedzy i jej uzupełniania.

Jak zauważyłem wcześniej osoba opiekuna – jego podejście, wyrozumiałość, otwartość, serdeczność (zatem pewien zasób cech tworzących postawę wyzwającego nauczyciela) miała znaczący wpływ na klimat psycho-społeczny praktyki, który z kolei warunkował jakość warunków pracy intelektualnej nauczycieli i nauczycielek odbywających praktyki. Zatem nie tylko poziom i zakres wiedzy merytorycznej opiekunów i opiekunki, ich umiejętności dydaktyczne, doświadczenie w sztuce kulinarnej, ale również podejście do praktykantek i praktykantów i zakres opieki jaką nad nimi sprawowali oraz sposoby w jaki budowali swój autorytet wywarły duży wpływ na poczynione postępy.

Opiekunowie często zachęcali do otwartej i szczegółowej autoewaluacji w dzienniczkach praktyk, która miała być również pośrednio ewaluacją ich pracy z praktykantkami. Szef kuchni z Hotelu Sheraton w Warszawie stwierdził:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Ja cały czas zachęcałem do zadawania pytań, do szerokiej autoewaluacji w dzienniczkach, bo nie chodzi o to żeby słodzić, ale żeby i one i opiekun praktyk zyskali w szerszej perspektywie”.

Ten klimat otwartości i akceptacji był tym bardziej ważny, iż zadawanie pytań – szczególnie jeśli dotyczyły pozornie elementarnych zagadnień, czy technik, które w powszechnym przekonaniu powinna znać osoba, która uczy innych sztuki kulinarnej – wymaga odwagi przyznania się do niewiedzy, a do takiej odwagi niezbędny jest sprzyjający klimat psychologiczny. Prawidłowość ta nabiera jeszcze większego znaczenia w przypadku nauczycieli/nauczycielek, którzy/re są grupą zawodową wyjątkowo wrażliwą na punkcie swej wiedzy i nieomyślności, przekonaną (często niestety bezpodstawnie) o swej „eksperckości” i z pozycji eksperckiej budujący/e swój – często wręcz laicki - warsztat pracy.

Z uwagi na fakt, iż podczas praktyk nauczycielki i nauczyciele przebywały/li na kilku działach, na różnych stanowiskach pracy po kilka godzin, zatem uczyły/li się od wielu osób i od wielu osób otrzymywały/li informacje i wskazówki także relacje z nimi miały bezpośredni wpływ na osiągane wyniki i efekty praktyk w zakresie zdobywanych wiedzy i umiejętności. Większość tych osób stwarzało klimat otwartości i tolerancji, i – jeśli tylko pozwalał na to „ruch” w kuchni – poświęcały praktykantkom i praktykantom czas na cierpliwe tłumaczenia, odpowiadanie na ich pytania, demonstrowanie. Wśród szefów kuchni bywają oczywiście osoby łagodne i wyrozumiałe (ale jednocześnie wymagające), jak i bardziej despotyczne i wymagające bezwarunkowej dyscypliny i szybkiego tempa pracy. Jednak na tej samej zasadzie na której różnią się ich osobowości i sposób konstruowania przez nich relacji społecznych ze współpracownikami różni się też ich wpływ na poszczególne nauczycielki i nauczycieli odbywających praktyki. Bowiem niektóre typy osobowości potrzebują spokoju i zrozumienia by osiągać zamierzone efekty, inne zaś osiągają lepsze wyniki w warunkach surowej dyscypliny i rygoru. Zależności te są zatem na tyle wielostronne (typ osobowości i układu nerwowego, uprzednie doświadczenia zawodowe i osobiste, etc.), iż nie jest możliwe ich „złapanie” w ramach niniejszych analiz.

III.2.6 Zależność efektów praktyki od miejsca jej odbywania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jeżeli zaś chodzi o miejsce odbywania praktyk to należy zauważyć, iż – w ocenie praktykantek i praktykantów – inne możliwości stwarzała kuchnia hotelowa a inne restauracyjna (i tu – znowu – nie jest możliwe porównanie konkretnych miejsc odbywania praktyk z innymi przez pryzmat ogólnie i ogólnie przyjętych kategorii i wskaźników – aby zrobić to rzetelnie te same osoby musiałyby odbyć praktyki we wszystkich hotelach i restauracjach aby móc porównywać swe doświadczenia z poszczególnych kuchni, co i tak nie byłoby miarodajne z uwagi na fakt, że do kolejnego miejsca przychodziłyby już bogatsze o wiedzę i umiejętności zdobyte w poprzedniej kuchni).

Praktyki hotelowe odbywały się w bardzo dużych i dobrze znanych, prestiżowych hotelach, które dysponowały nie tylko menu opartym o współczesne światowe kulinarne trendy, ale również bardzo nowoczesnym sprzętem, zaawansowanym podziałem prac na różnych stanowiskach i działach. Tempo pracy w tych kuchniach wpływało jednak na to, że niemal niemożliwe dla praktykantek i praktykantów było prześledzenie całej drogi danej potrawy, od produktu do serwowania. Jednocześnie stwarzały one inne możliwości, jak poznanie „logistyki” dużej, czasem kilkukondygnacyjnej kuchni. Ponadto określone czynności i procesy miały miejsce na określonych działach czy stanowiskach w różnych porach dnia, a nawet późnym wieczorem (np. cukiernia). Dlatego też osoby szczególnie zainteresowane optymalizacją możliwości jakie stwarzała im praktyka zostawały na kuchni nawet do późnych godzin wieczornych. W związku z tą specyfiką - polegającą na różnorodności zadań, rozpiętości wachlarza stanowisk i działów - wspólnym wnioskiem opiekunów praktyk i nauczycieli/ nauczycielek był ten, iż 5 dni to stanowczo za mało, by móc zoptymalizować efekty i zintegrować zdobywaną wiedzę. Fakt ten nabiera jeszcze większego znaczenia w obliczu powtarzających się uwag, notowanych w dzienniczkach praktyk, a dotyczących potrzeby stworzenia praktykantom i praktykantkom możliwości (oprócz czynnego zaangażowania w pracę kuchni) obserwowania z boku, na spokojnie, z dystansu (po to by zyskać szerszy ogląd) pracy w kuchni i na sali.

Można też zaryzykować stwierdzenie, iż w kuchni hotelowej nauczycielki i nauczyciele mogli nabyć nieco polotu, czy kulinarnego blichtru, oraz zasmakować / poczuć zawrotne tempo i zakres prac kuchennych (ogólne schematy, techniki, procedury). Jednocześnie należy zauważyć, iż te



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

same czynniki mogły onieśmielać i blokować aktywność i zaangażowanie niektórych praktykantek i praktykantów.

Kuchnie restauracyjne natomiast zazwyczaj oferowały możliwość obserwacji całej drogi jaką przebywa dana potrawa (mniejsza przestrzeń), były bardziej kameralne, mniej onieśmiały i pozwalały na uzupełnienie i nadrobienie „na spokojnie” braków w wiedzy i umiejętnościach w konkretnych obszarach.

Ponadto konkretna kuchnia stwarzała także konkretne możliwości w określonych zakresach. Na przykład w kuchni Hotelu Anders w Starych Jabłonkach można było zaznajomić się z regionalnymi potrawami z ryb słodkowodnych, a w Hotelu Crocus w Zakopanem (oprócz wysokiego poziomu i szerokiego wachlarza menu Kuchni nowoczesnej) poznać menu kuchni obszarów górskich. Restauracja Trattoria umożliwiła dogłębne poznanie kuchni włoskiej, natomiast restauracja The Orienta w Hotelu Sheraton kuchni tajskiej. Niektóre kuchnie (np. Hotel Crocus, Hotel Sheraton) bardziej niż inne umożliwiały zapoznanie się z szerokim spektrum nowoczesnych sprzętów i urządzeń używanych w każdej dużej, nowoczesnej kuchni. Kuchnia w Hotelu La Meridien Bristol w Warszawie stwarza jeszcze inne możliwości, bowiem posiada własną rzeźnię, a w Karczmie Jana w Olsztynie można było dogłębnie zaznajomić się z tradycyjną kuchnią polską w nowoczesnym wydaniu.

III.3 KORZYŚCI Z PRAKTYK

Już diagnoza początkowa stanu wiedzy i umiejętności uświadomiła nauczycielkom i nauczycielom – a tok praktyk przeświadczenie to jeszcze wzmocnił - nie tylko rozdzwięk, ale przepaść między zakresem, sposobami, treściami nauczania sztuki kulinarnej w szkołach zawodowych a realiami małej, średniej i dużej gastronomii w aspekcie trendów kulinarnych, technik, wykorzystywanych surowców i produktów, ale także – a może przede wszystkim – nowoczesnej bazy technologicznej i technicznej. Dlatego zakres korzyści wyniesionych z praktyk jest niezwykle szeroki i dotyczy nie tylko (a może nawet nie przede wszystkim) wzrostu umiejętności praktycznych oraz wiedzy na temat współczesnych sposobów uprawiania sztuki kulinarnej, ale również obszaru własnej autoprezentacji oraz zmiany głęboko zakorzenionych nauczycielskich postaw wobec celów i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

istoty uprawianego przez siebie zawodu.

Oczywistymi profitami płynącymi z praktyk jest zdobycie wiedzy – oraz świadomość możliwości jej praktycznego wykorzystania – dotyczącej:

- szerokiej gamy rodzimych i wykorzystywanych w kuchni światowej surowców i produktów (towaroznawstwo – także w obszarach produktów drogich i trudno dostępnych – np. owoce morza, skorupiaki, dziczyzna);
- trendów kulinarnych w obszarze technik kulinarnych (*Sous Vide, carving, slow food, live cooking*), sposobów serwowania i aranżacji potraw na talerzu, dekorowania dań i deserów;
- ciekawych połączeń barw i smaków;
- wykorzystania nietypowych elementów kulinarnych lub elementów typowych w sposób nietypowy (np. policzki cielęce, napoje z kwiatów).

W większości przypadków nauczycielki i nauczyciele po raz pierwszy zetknęli się (a nawet usłyszeli) nie tylko o zaawansowanych i kosztownych urządzeniach, bez których nie może się obejść żadna duża nowoczesna kuchnia (piec konwekcyjno-parowy, pakowarka próżniowa, schładzarka szokowa), ale ich niewiedza dotyczyła również sprzętu drobnego (różne rodzaje profesjonalnych noży i innego sprzętu, np. do rozdrabniania).

W ferworze kuchennej walki praktykantów i praktykantek okazało się także jak wielkie znaczenie – kiedy cenna jest każda sekunda a ważna synchronizacja, dynamika, biegłość a nawet wirtuozeria i komunikacja bez słów pomiędzy poszczególnymi pracownikami odpowiedzialnymi za poszczególne etapy procesu produkcyjnego – znajomość fachowej nomenklatury a jednocześnie biegłość w posługiwaniu się terminologią międzynarodową oraz jej polskimi odpowiednikami. Dla większości nauczycieli i nauczycielek była to trudna szkoła ale i jedyna droga do punktu, w którym zyskują świadomość, że obcojęzyczna i na pozór trudna terminologia nie jest tylko dla ambitnych ale musi stać się immanentnie wbudowana w kształcenie przyszłych pracowników i pracowników gastronomii.

Za szczególnie cenne wiadomości i obszary wiedzy zdobyte w ramach praktyk, z którymi zetknięcie się jest możliwe jedynie w ramach bezpośredniego obcowania i bycia w centrum pracującej pełną parą kuchni dużej restauracji lub hotelu, nauczyciele i nauczycielki uznali/ły także:

- wymogi i zasady oraz realia prowadzenia dokumentacji magazynowej oraz dokumentacji



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nieobligatoryjnej ale niezwykle ułatwiającej sprawne funkcjonowanie kuchni (dokumentacja wewnętrzna szeroko omawiana np. w Restauracji Moonsfera);

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

Nauczyciele i nauczycielki biorący i biorące udział w Projekcie dostrzegają niezwykle szerokie pole wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w rzeczywistości szkolnej. Większość nowych umiejętności mają zamiar praktycznie przeciwiczyć i przetrenować z uczniami i uczennicami, a wśród nich:

- konkretne receptury z zakresu kuchni narodowych (polska, tajska, włoska), regionalnych (rejon górski, tereny nad jeziorami), kuchni światowej;
- położenie nacisku (po tym jak doświadczyli znaczenia tego etapu) na przygotowywanie mise-en-place, opowiadanie uczniom i uczennicom o ważności dokładnego przygotowania mise-en-place na następną dzień pracy kuchni (np. zamówienie lub pobranie składników).

Obok ogromnego wzrostu wiedzy i umiejętności praktykantów i praktykantek w efekcie odbytych praktyk zmianie uległo również postrzeganie własnej roli zawodowej oraz postawy wobec swojej pracy, zaangażowania, specyfiki pracy nauczyciela i nauczycielki zawodów gastronomicznych w świetle konieczności nieustannego bycia na bieżącą gwałtownie i w trybie ciągłym zmieniającymi się obliczami sztuki kulinarnej. Dlatego też tak ważnym efektem odbytych praktyk i uczestniczenia w Projekcie jest wzrost świadomości dotyczącej tego, że ich poziom wiedzy, umiejętności i ich bliskość lub dystans od trendów i wymogów nowoczesnej gastronomii wpływa znacząco na dalsze szanse edukacyjne i zawodowe uczniów i uczennic, którzy nie znajdują zatrudnienia jeśli ich popisowym daniem jest ryż z jabłkami i cynamonem albo klopsiki w sosie koperkowym (którymi poleją rozgotowaną kaszę gryczaną) i jeśli na rozmowie kwalifikacyjnej będą



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

próbować filetować rybę pierwszym lepszym nożem, który znajdą na blacie.

Niestety należy także z całą odpowiedzialnością stwierdzić, że zbyt wielu i wiele spośród nich zbyt duży entuzjazm wykazywało i zbyt dużą wagę przywiązywało do „kolekcjonowania” gotowych receptur, którymi mogą podzielić się z uczniami i uczennicami, a za małą wagę do własnego twórczego rozwoju oraz słuchania wskazówek szefów kuchni jak stymulować siebie (a następnie uczniów i uczennice) do otwartości, gotowości na zmianę, elastyczności, kreatywności i eksperymentowania. Na tym etapie bowiem cała przepiękna receptura staje się bezużyteczna gdy brak jednego składnika. Te „zdobyte” (wyszukane, innowacyjne, imponujące) receptury są rzadko traktowane jako baza do odważnych „wariacji na temat” a często tylko jako „gotowiec”, jako przykład na to, że sztuka kulinarna to okazja do eksperymentów, zabawy, sztuka kreacji, ale w wykonaniu mistrza, a nie nauczyciela/nauczycielki czy ucznia/uczennicy. Oczywiście nie można im mieć za złe tej słabości do wspaniałych receptur i należy także przyznać, iż jest to charakterystyczne dla stosunku uczeń – mistrz i w tym przymacie cieszy, bowiem jest dowodem na zejście nauczycieli i nauczycielek ze swego pseudodeksperskiego cokołu i uznania niekwestionowanej wyższości opiekunów. Można zatem przypuszczać, iż tendencja ta będzie słabnąć w toku dalszej styczności z praktykowaniem gastronomii w restauracjach, hotelach i postawa ta będzie przesuwac się od bezkrytycznego uwielbienia ale i mechanicznego kopiowania do inspirowania się pracą doświadczonych, nagradzanych szefów kuchni w kierunku pracowania nad własną inwencją i odkrywaniem oraz komponowaniem własnych zestawień barw i smaków. Optymizmem napawa w tym obszarze także znakomite podejście do tematu (do problemu) opiekunów praktyk, doświadczonych mistrzów sztuki kulinarnej, którzy owszem – zdając sobie sprawę z faktu, że nauczyciele i nauczycielki są wygłodniali/łe tych nowych receptur (by zabłysnąć przed uczniami i uczennicami, kolegami i koleżankami z pracy, dyrekcją) dzielą się nimi z praktykantami i praktykantkami, ale jednocześnie kładą bardzo duży nacisk na to, by każda receptura była tylko ilustracją tego co można zrobić z określonych produktów i składników jeśli podejdziesz się do sprawy kreatywnie, z otwartością, z wyobraźnią i z odwagą. Dlatego też opiekunowie zwracali uwagę na braki ale i potencjał poszczególnych praktykantek i praktykantów w tym zakresie, jak również podkreślali znaczenie rozwijania twórczej wyobraźni i kreatywności na dalszej drodze doskonalenia zawodowego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Bardzo ważna dla nauczycielek i nauczycieli biorących udział w projekcie była również sposobność wymiany doświadczeń – w aspektach dydaktyki, merytoryki oraz organizacji pracy – z innymi nauczycielami i nauczycielkami, biorącymi udział w diagnozach a następnie w praktykach. Można mieć wprawdzie obawy, że często takie spotkanie opierało się o wspólne narzekania na brak finansów, na przeciążenie obowiązkami, na brak zrozumienia i współpracy ze strony dyrekcji i rodziców, na przestarzałe wyposażenie pracowni i laboratoriów gastronomicznych. Tak bowiem było w istocie, jednak z wielu tych wspólnych narzekań, po dotarciu do pewnego punktu krytycznego, wynikały konstruktywne wnioski i plany dalszego działania.

Ponadto nauczycielki i nauczyciele mają świadomość, iż na tej samej zasadzie co sami dostali/ły w ramach praktyk impuls i energię oraz podstawowy zestaw narzędzi do podnoszenia swych kwalifikacji, impuls taki otrzymają od nich uczniowie i uczennice, na zasadzie domina. Bowiem nawet jeśli nie ma w szkole warunków do szerokiej praktyki i wykonywania potraw, które nauczyciele i nauczycielki poznali/ły w toku praktyki (szczególnie, iż część z produktów jest zupełnie poza ich zasięgiem finansowym – np. przepiórki, sarnina, perliczki) to już sama opowieść, relacja i pokaz przybliżą wyobrażenie uczniów i uczennic o wybranym przez nich zawodzie do realnych oczekiwań pracodawców i dadzą im wiedzę na temat warunków pracy kuchni hotelowej i restauracyjnej. Tym samym ten pierwszy bodziec może być przez ambitnych uczniów i uczennice wykorzystywany jako motor samokształcenia i samodzielnego praktycznego wykonania określonych potraw w domu.

„Ja w tym momencie jestem w stanie dzieciakom o wiele więcej pokazać niż przed odbyciem tu praktyk. A to jest bardzo ważne, bo oni potem idąc na praktyki to już mają te techniki przećwiczone chociaż na tym podstawowym poziomie. Potem tylko te techniki doskonalą. Tak samo jest z recepturami. Nawet jeśli ja tylko im tą recepturę podam i o przygotowaniu opowiem, to jeśli któreś z nich będzie się chciało dalej doskonalić i na przykład wykonać tą potrawę w domu to zawsze będzie mógł”.

Zdarza się bowiem (a być może jest to nawet regułą), że dla uczniów i uczennic, którzy niedługo mają wejść na rynek gastronomiczny, kuchnia w takiej restauracji czy hotelu jest światem na tyle



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nieznany, złożony, obcy, że trudnym do wyobrażenia i abstrakcyjnym. Nie dziwi to oczywiście w świetle faktu, iż takim samym jawił się ich nauczycielom i nauczycielkom (którzy do momentu odbycia praktyk byli tylko i wyłącznie teoretykami), którzy przecież kształtują uczniowskie wyobrażenie o przyszłym zawodzie oraz wpływają na ich gotowość (częściej na brak gotowości) do efektywnego wejścia na ten rynek.

„Dlatego wszystko wykorzystam w pracy z uczniami, absolutnie wszystko, nawet jeśli nie zrobię na przykład sarniny to o tym opowiem. No i standard obsługi tutaj to jest po prostu bajka i ogrom wiedzy do nauczenia się dla mnie i do opowiedzenia dzieciakom w szkole. Bo dla nich taka restauracja, bycie w niej, to jest po prostu abstrakcja”.

Wiele nauczycielek i nauczycieli zwracało uwagę na problem, iż – z uwagi na wielkość kuchni w hotelach w których odbywały się praktyki – nie były w stanie „złapać” całego procesu, od poboru produktów po serwowanie gotowego dania. Zdarzały się głosy, że wołałyby/woleliby mieć możliwość spokojnej obserwacji całego procesu z boku, niż stania po kilka godzin na stanowisku np. krojenie. Oczywiście nie ulega wątpliwości, że duże kuchnie hotelowe (szczególnie w okresie wakacyjnym) mają zawrotne tempo pracy, ale z drugiej strony nadal nie traci na aktualności sensowność maksymy „*learning by doing*”, szczególnie zaś jeśli zdobywane umiejętności mają być przekazywane dalej uczniom i uczennicom muszą być przeciwiczone.

Wiele praktykantek i praktykantów mówiło i pisało także o tym, że w efekcie odbytych praktyk wzrosła ich pewność siebie i poczucie wartości w aspekcie wykonywanej pracy zawodowej, co z pewnością – w ich odczuciu – przełoży się także na szybkość i sprawność przekazywania wiedzy uczniom i uczennicom oraz prezentowanie im praktycznego wykonania określonych potraw, czy procesów. Styczność z dużymi kuchniami wpłynęła także na ich otwartość na kontrowersyjne połączenia smaków, kolorów (jedna z nauczycielek, o 26 letnim stażu pracy, stwierdziła, iż ma teraz zamiar pozwolić uczniom i uczennicom na eksperymentowanie i wykazanie się pomysłowością).

Uczestniczki i uczestnicy praktyk wyrażali również swą wdzięczność za cenne wskazania metodyczne od opiekunów praktyk, będąc przekonanymi, że dzięki nim uatrakcyjnią swoje lekcje i zoptymalizują efektywność nauczania przedmiotów gastronomicznych. Dzięki rozmowom z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

opiekunami praktyk wiele praktykantek i praktykantów rozszerzyło także swoją świadomość dotyczącą możliwości wyszukiwania interesujących wiadomości i wskazówek praktycznych w Internecie, na portalach i forach, blogach kulinarnych.

Tak nauczyciele jak i opiekunowie zgodnie powtarzają, że główną przyczyną niskich kompetencji i praktycznych umiejętności nauczycieli gastronomii jest kwestia bardzo prozaiczna, a mianowicie taka, iż w bardzo niewielu przypadkach mieli oni/miały one na drodze swej aktywności zawodowej jakąkolwiek styczność z kuchnią, choćby w małej gastronomii. Z tej perspektywy zatem podstawową korzyścią płynącą z odbywanych w ramach Projektu praktyk jest stworzenie im szansy poznania „kuchni od kuchni”: nie tylko obserwowania przy pracy kucharzy, ich pomocników i kelnerów, ale również aktywnego działania, uczestniczenia w przygotowywaniu, dekorowaniu, serwowaniu potraw, czyli szansa na bycie w procesie produkcyjnym od początku do końca oraz bycie w centrum kuchennego dowodzenia i organizacji. Jest to tym bardziej istotne, iż w rzeczywistości niewielu spośród nauczycieli nauczających praktycznej nauki zawodu jest kucharzami z wykształcenia.

„Kolosalne zmiany w moim warsztacie pracy. Bo my, jak większość nauczycieli, nie jesteśmy kucharzami, ja po studiach jestem żywieniowcem a niestety nikt mnie na studiach nie uczył technik krojenia czy innych prac wykonywanych w renomowanych restauracjach”.

Nauczyciele i nauczycielki po odbyciu praktyk niemal jednogłośnie uznają je za niezwykle bogate doświadczenie i są wdzięczni za szansę dotarcia do wiedzy i umiejętności, których nie mogliby zdobyć żadnym innym trybem: ani przez szkolenia (nawet praktyczne), ani w toku samodzielnego studiowania literatury i prasy i późniejszego próbowania w szkole czy w domu jak wykonać daną potrawę według poznanej receptury. Najcenniejsza – obok oczywistych korzyści takich jak przyrost wiedzy i umiejętności w wielu zakresach i na różnych poziomach (nomenklatura, receptury – także wykwintne potrawy - sprzęt od najdrobniejszego po wielki) – była bowiem możliwość zobaczenia i doświadczenia na własnej skórze warunków, trybów, organizacji pracy dużej kuchni renomowanej restauracji czy hotelu.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„To jest niewątpliwie doświadczenie, którego nie udałooby mi się zdobyć w żaden inny sposób. Poznanie restauracji od kuchni to jest, a przynajmniej powinno, być marzenie każdego nauczyciela, który uczy w tym zawodzie, żeby mógł w sposób profesjonalny kształcić przyszłych gastronomów”.

„Ogrom wiedzy, można się dowiedzieć bardzo dużo. Chociaż tak jak restauracja jest z górnej półki tak też produkty – sarna, przepiórki, baranina, jagnięcina, cielęcina, perliczki, nawet zupy są bardzo wyrafinowane – i takich produktów w szkole z młodzieżą raczej nie można wykonać bo bariera cenowa. Ale dla mnie super, bo nigdy nie miałam w życiu z tym kontaktu, niepowtarzalna rzecz. Dla mnie to jest bezcenne, nie umiem tego słowami określić, tego nie można za żadne pieniądze zdobyć, bo gdybym tego nie przeżyła i nie doświadczyła to bym nie miała o tym pojęcia”.

Styczność z realiami pracy w kuchni (na które składała się nie tylko możliwość poznawania tajemnych i „na czasie” receptur i nowoczesnych sprzętów, ale także żmudne kilkugodzinne wykonywanie prostych na pozór ale potrzebnych na określonym stanowisku czynności – np. krojenie ogórków – a w efekcie opuchnięte nogi i ręka sztywna od trzymania noża) wpłynęła na uzyskanie pełnego, adekwatnego do rzeczywistości obrazu tak zalet jak i trudów w pracy w gastronomii (na tak wysokim poziomie). Wiedza ta jest natomiast dla uczniów i uczennic przynajmniej tak samo – jeśli nie bardziej - cenna jak poznanie konkretnych receptur czy „sztuczek” szefów kuchni. To obcowanie z „kuchnią od kuchni”, będące w większości przypadków pierwszym kontaktem praktykantów i praktykantem z realiami pracy w kuchni hotelowej czy restauracyjnej, stało się dla nich bodźcem, który wyzwolił w nich zupełnie nowe (wielostronne, dynamiczne) myślenie tak o pracy w gastronomii i niezbędnych do tego wiedzy i umiejętnościach (które muszą przekazać dalej uczniom i uczennicom), jak i impulsem do wzbudzenia w sobie ciekawości poznawczej, odkrycia (lub odkurzenia po latach zawodowej rutyny) własnej pasji do gotowania, elastyczności, gotowości i chęci do eksperymentowania w kuchni. Zatem jednym z profitów odbytych praktyk jest gotowość do dalszego uczenia się od lepszych (i najlepszych) i samodzielnego podnoszenia własnych umiejętności oraz rozszerzania zakresu wiedzy i śledzenia bieżących trendów, traktowanie (na nowo, albo po raz pierwszy) swojego zawodu w kategoriach zabawy i przygody. Z tej perspektywy zatem



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

można potraktować praktyki jako wyzwolenie nauczycieli z kultu teorii i podręczników, ośmielenie do poszukiwań oraz zaszczepienie w nich świadomości, iż praktyka jest jedyną drogą i podstawą bycia efektywnym nauczycielem przedmiotów gastronomicznych.

„Zawsze podkreślam, że „praktyka czyni mistrza” i w tym przypadku nie ma odstępstw. Jestem przekonany o słuszności prowadzenia szkoleń dla nauczycieli. Jest to jedyna słuszna droga do zniwelowania słabych stron praktykantów. Można gotować w domu opierając się na dobrych i sprawdzonych przepisach, można w domu kroić cebulę, żeby ćwiczyć umiejętności manualne, ale ktoś musi najpierw pokazać jak należy to robić poprawnie. I właśnie takie szkolenia, praktyki czy staże w dobrych restauracjach pod okiem dobrych szefów kuchni dają taką możliwość”.

Andrzej Zielaskiewicz, Karczma Jana, Olsztyn

„Zauważalne jest wśród nauczycieli, że spotkania z mistrzami sztuki kulinarnej i praca u ich boku daje im wiele satysfakcji i pobudza żywą pasję gotowania. Bardzo ważna jest też wymiana doświadczeń między nauczycielami zawodu biorącymi udział w projekcie. Udział w projekcie to nie tylko praktyki, bo on ma na celu coś jeszcze – zainteresować nauczyciela rozwijaniem siebie i swoich umiejętności, bo żeby być dobrym nauczycielem, trzeba zrozumieć, że w tej dziedzinie trzeba uczyć się przez całe życie. Uważam że nauczyciele jak najbardziej potrzebują takiej świadomości”.

Krzysztof Szulborski, Mistrz Sztuki Kulinarnej, Stowarzyszenie Polskich Kucharzy i Cukierników Region Pomorski

W świetle powyższych analiz należy stwierdzić, iż Projekt „Efektywny Nauczyciel Sztuki Kulinarnej – wdrożenie modelu” stworzył jego uczestnikom i uczestniczkom nie tylko możliwość styczności z potrawami ze światowego kanonu, ale też – a może przede wszystkim - unikalną możliwość skonfrontowania swoich własnych wyobrażeń i przekonań z realiami funkcjonowania dużej gastronomii, poznania praktycznej strony funkcjonowania dużych kuchni hotelowych i restauracyjnych, ku czemu nie miałyby i nie mieliby możliwości gdyby nie wzięły/li udziału w praktykach w ramach Projektu.

Znajomość prawideł i charakteru pracy w dużych kuchniach (czasem nawet



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kilkupoziomowych) jest niezwykle cenną wiedzą, jaką mogą przekazać uczniom i uczennicom, przybliżając ich wyobrażenie o zawodzie - który mają w przyszłości wykonywać - do współczesnych realiów i wymogów pracodawców. Stworzone - dzięki odbywanym w ramach projektu praktykom - możliwości (dzięki wiedzy i doświadczeniu opiekunów praktyk i ich współpracowników, jak również dzięki specyfice dużych kuchni) są zatem strzałem w dziesiątkę w aspekcie odpowiedzi na główne braki (co akcentują opiekunowie praktyk, ale także odbywający praktyki nauczyciele i nauczycielki) na drodze kształcenia w zawodzie nauczyciela/lki przedmiotów gastronomicznych. Stwarzają także liczne okazje do konfrontacji wiedzy wyniesionej przez nauczycielki z podręczników z praktyką gastronomiczną, wskazując, iż pierwsza z drugą często gwałtownie się rozmiągają. Taka konfrontacja wpływa z pewnością na krytyczną refleksję nad „kanonem” podręczników do nauczania przedmiotów gastronomicznych, prowadząc jednak również do zwiększenia kreatywności nauczania i elastycznego podejścia do znaczenia i roli praktyki.

III.4 PROBLEMY I AMBIWALENTNE ODCZUCIA NAUCZYCIELEK I NAUCZYCIELI

III.4.1 Wielkość kuchni i tempo pracy

W ocenie praktykantów i praktykantek bardzo ważne było stworzenie im – w toku praktyk - warunków do poznania całej drogi produktu: zamówienie, przyjęcie towaru, magazynowanie, obróbka wstępna, przygotowanie mis-en place, robienie potrawy, aranżacja i wydawanie poszczególnych potraw w systemie a'la carte oraz bankietowym. Niestety w bardzo dużej - czasem wielopoziomowej kuchni hotelowej – przejście takiej drogi edukacji nie jest wykonalne, na pewno nie w 5 dni i nie w epicentrum dynamiki pracy kuchni w środku sezonu. W wielu kuchniach, w których odbywały się praktyki opiekunowie dokładali jednak wszystkich starań (wzorem był Adam Chrzastowski z restauracji Ancora w Krakowie), by taki proces pokazać.

Niezwykle szybkie tempo i dynamika pracy w dużych kuchniach hotelowych czy restauracyjnych podzieliła opinie nauczycielek i nauczycieli co do profitów, płynących ze sposobności odbywania w nich praktyk. Wiele nauczycielek i nauczycieli ceni sobie takie doświadczenie, zwracając uwagę, iż tylko dzięki wrzuceniu ich w tą zawrotną rzeczywistość



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracującej na pełnych obrotach gastronomii są oni/one w stanie poznać specyfikę pracy w gastronomii (także wysoki poziom stresu, konieczność samodzielności, kreatywności) i później opowiedzieć i uświadomić wagę tych aspektów uczniom i uczennicom. Dla innych natomiast czynnikiem ten był w trakcie praktyk przyczyną zbyt dużego stresu, uniemożliwiał efektywną naukę, wprawiał w stan oszołomienia.

Szef kuchni Hotelu Sheraton w Warszawie, powiedział w trakcie wywiadu, iż grupa praktykantek, z którą pracował, była niezwykle mocno zaangażowana i chętna do nauki, choć poziom wiedzy i umiejętności był różny. Wskazał jednak na fakt, że wielkość i zawrotne tempo pracy w takiej kuchni może wprawić w osłupienie nie tylko nauczycielkę na praktykach, ale nawet doświadczonego kucharza:

„Hotel bardzo wielki, jest w stanie przestraszyć każdego ze względu na to jak skomplikowana jest kuchnia i ze względu na wielkość, może przerazić i nie ma odnośników porównywalnych do tej kuchni w Polsce co do wielkości i szybkości pracy tam. Ale to kwestia planu szkolenia na danym dziale, żeby nie narzucić za dużo, bo to by im zaszkodziło i nie wyniosłyby nic”.

Zatem po pewnym czasie, niezbędnym na adaptację do tych warunków, praktyka może być bardzo efektywna, jeśli w sposób odpowiedni ułoży się jej program. Konieczne jest zatem wyśrodkowanie pomiędzy bardzo bogatym programem praktyk, często ogromną chęcią praktykantek i praktykantów do nauki, bogactwem możliwości ale i realiami jakie daje dana konkretna kuchnia w konkretnym miejscu a tym, by nie wymagać za dużo i nie próbować nadrobić wieloletnich zaległości w kilka dni, które trwa praktyka.

W wywiadach indywidualnych uczestniczki i uczestnicy praktyk mówią o tym pierwszym momencie „oszołomienia” wielką kuchnią restauracyjną/hotelową, choć – jak zaakcentowałem wcześniej - odczucia w tym aspekcie bywały różne, nie zawsze negatywne:

„Po raz pierwszy zetknęłam się z taką profesjonalną, dużą kuchnią. Pochodzę z bardzo małej miejscowości i pracuję w małej szkole i dla mnie jest korzystne, że to bardzo duża kuchnia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przeszłam kilka działów, poznałam taką logistykę kuchni hotelowej”.

Oczywiście trzeba tu uwzględnić bardzo szeroki – w tym przypadku – margines wpływu jaki na te odczucia wywierają indywidualne garnitury cech psychologicznych i temperament poszczególnych nauczycieli i nauczycielek, ale również zakres ich wiedzy/niewiedzy (biegłość) w sztuce kulinarnej. Jeśli bowiem czyjaś wiedza jest czysto teoretyczna (a i na tym obszarze zdezaktualizowana i szczątkowa, mniej niż elementarna) i jest to pierwszy kontakt z „żywą” gastronomią – a osoba jest dodatkowo wrażliwa i ma kłopoty z budowaniem poczucia własnej wartości - to zakres niewiedzy oraz poziom oszołomienia mogą być na tyle duże, że nie motywują do działania i nauki, ale paraliżują.

III.4.2 Konieczność podporządkowania się

Należy także jednoznacznie stwierdzić, iż praca w sercu dynamicznej, dużej kuchni wymaga odporności na stres oraz umiejętności podporządkowania się kuchennej dyscyplinie – każdy „musi znać swoje miejsce w szeregu” – oraz pracy w grupie. Takie cechy nie są niezbędne do wykonywania zawodu nauczycielskiego, a wręcz przeciwnie – większość nauczycielek i nauczycieli wykonuje swoją pracę w sposób niezawisły od nikogo i niczego i bez znaczącej kontroli. Dlatego też wielu i wiele spośród nauczycielek i nauczycieli biorących udział w praktykach takich cech nie posiada i trudno było im – jako osobom „wszechwiedzącym” i przyzwyczajonym do korzystania z (zauzurpowanego) luksusu ustalania oraz narzucania rytmu i reguł funkcjonowania szkoły i klasy - podporządkować się dyscyplinie.

III.4.3. Zakres wiedzy/niewiedzy a motywacja do nauki

Dodatkowym wzmocnieniem stanu szoku, lub też – na przeciwległym krańcu kontinuum - stanu pełnej mobilizacji do nauki i uzupełniania swej niewiedzy, jest też autoreprezentacja nauczycieli i nauczycielek, z naciskiem na wyobrażenie o własnych kompetencjach w wykonywanym zawodzie. Dla niektórych bowiem informacje, które uzyskiwali w trakcie wstępnej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

diagnozy umiejętności i wiedzy, były czymś z czym trudno było się pogodzić, gdyż zbyt mocno ingerowały i weryfikowały ich wyidealizowane wyobrażenie na temat własnych kompetencji i możliwości. Dla innych natomiast był to zimny prysznic i po przełknięciu tej gorzkiej pigułki i zastanowieniu się nad sensownością otrzymanych uwag i informacji, zabrali się do ciężkiej, mozolnej (ale i satysfakcjonującej) pracy nad niwelowaniem braków teoretycznych i praktycznych.

Należy także zauważyć, iż te trudności i ambiwalentne odczucia nauczycieli i nauczycielek co do niektórych aspektów odbywanych praktyk, mają jeszcze jedną przyczynę. Otóż większość nauczycieli i nauczycielek doskonale zdaje sobie sprawę, że są tylko i wyłącznie teoretykami i teoretyczkami. Jednocześnie przekonani są (byli i były przed przystąpieniem do Projektu), że ta teoria to jest ich mocna strona. Przystąpili/ły do Projektu głównie po to, by zderzyć się z praktycznym obliczem gastronomii. A okazało się, że ich słabością jest nie tylko brak doświadczenia z praktycznymi wymiarami rzeczywistości pracy w gastronomii, ale że ich „konik” – czyli teoria - jest u większości z nich na bardzo słabym, niskim, niezadowalającym poziomie. Fakt ten powodował często zagubienie, o którym mówił Adam Chrzóstowski z restauracji Ancora w Krakowie, zwracając uwagę na pewną tendencję, że odbywający u niego w kuchni praktyki nauczyciele i nauczycielki często (co początkowo opiekuna dziwiło) koncentrowali się za bardzo na zaawansowanych technikach i chcieli poznawać skomplikowane procedury i procesy, podczas gdy mieli potężne zaległości w technikach bazowych.

III.5. DOSTRZEGANE I PRZEWIDYWANE PROBLEMY W IMPLEMENTACJI ZDOBYTEJ WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI W RZECZYWISTOŚĆ SZKOLNĄ

Wszyscy nauczyciele i nauczycielki biorący/e udział w praktykach w ramach Projektu deklarują wykorzystywanie zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy z uczniami i uczennicami.

„Wiedzę zdobytą tu bardzo mocno wykorzystam w praktyce. Inne potrawy z dań, dekoracja inna i nowoczesna, bo w szkole tego się nie robi”.

„Same techniki serwowania nawet, wykładania na bufety - bo talerzówki nie obserwujemy bo jest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

późno robiona - nowe interesujące sposoby – to co leżało na testach kompetencji. Nowe „patenty”, nie ma tu tajemnic”.

„Zdobytą wiedzę wykorzystam w praktyce na pewno, nawet sama organizacja pracy na kuchni jak wygląda, sprzęt stosowany, techniki krojenia, komponowania i dekorowania talerzy”.

Większość stara się robić to w sposób praktyczny, angażując uczniów i uczennice w samodzielne (pod kierunkiem) wykonywanie konkretnych potraw. Tu w niektórych niemodernizowanych szkołach pojawiają się jednak trudności w postaci przestarzałego wyposażenia kuchennego (np. stare piekarniki, kuchenki gazowe) lub/i kompletnego braku szans na wyposażenie pracowni i laboratoriów szkolnych w nowoczesny sprzęt drobny i duży dobrej klasy (niewiele szkół posiada choćby profesjonalne noże). Szanse takie jednak istnieją, nie są natomiast znane nauczycielkom i nauczycielom (ani – co widać po sygnalizowanych problemach – dyrekcjom szkół). Warto zatem zastanowić się nad wsparciem (choćby informacyjnym) przy okazji takich projektów, w aspekcie możliwości, źródeł pozyskiwania funduszy na doposażanie i wyposażanie pracowni, czyli wzbogacić Projekt o choćby niewielki panel menadżerski.

Część nauczycieli i nauczycielek wspomina o tym, iż niektóre obszary wiedzy przekazuje w toku opowiadania i wykładu (np. nowoczesne sprzęty stosowane w dużych kuchniach hotelowych i restauracyjnych.). Niektórzy nie widzą jednak możliwości praktycznego wykonywania konkretnych pozycji menu razem z uczniami i uczennicami, dla nich bowiem poważnym problemem staje się kwestia kondycji finansowej oraz realnych możliwości zakupywania produktów drogiej i luksusowych (np. skorupiaki), jak również ich niedostępność – np. w małych ośrodkach miejskich, w których trudno nawet o świeżą rybę słodkowodną a co dopiero o owoce morza. Istotnie, fakt ten można uznać za obiektywną przeszkodę w ćwiczeniu samodzielnego wykonywania jakiejś potrawy, jednak trudność tą można (w pewnym zakresie) obejść. Można bowiem – na przykład – oglądać z uczniami i uczennicami (programy telewizyjne, videoblogi szefów kuchni) przygotowywanie takich potraw „na żywo”, krok po kroku; można nagrywać własne wykonywanie takiej potrawy a następnie oglądać nagranie w klasie. Szansą na minimalizowanie tych problemów jest również nawiązywanie stałej współpracy z restauracjami i hotelami w regionie, w którym znajduje się szkoła, czy też



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

firmami, które mogą w szkołach robić prezentacje/pokazy nowoczesnego sprzętu.

III.6. WSKAZÓWKI OPIEKUNÓW NA DALSZĄ DROGĘ DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

Opiekunowie praktyk z dużym zaangażowaniem i odpowiedzialnością podeszli do swoich zadań, czego dowodem są przemyślane zbiory wskazań na dalszą drogę doskonalenia zawodowego, które sformułowali i przekazali każdej praktykantce i praktykantowi. Analogicznie do zróżnicowanych zakresów słabych i mocnych stron nauczycieli i nauczycielek, zauważanych przez opiekunów, różnorodne są wskazówki.

Część z nich zatem dotyczy bardzo indywidualnych obszarów braków, tak jak na przykład:

- trening ze znajomości ryb morskich wraz z ich filetowaniem oraz poznanie i posmakowanie wszystkich gatunków owoców morza;
- doskonalenie podstawowych technik krojenia (praca nożem a nie – nie tylko - urządzeniami do rozdrabniania);
- rozbiór i obróbka mięsa, drobiu: fachowy rozbiór tusz drobiu i znajomość anatomii i rozbioru tuszy wołowych i wieprzowych;
- zdobywanie wiedzy i umiejętności w przygotowaniu potraw (wyrabianie smaku),

Pozostałe natomiast powtarzają się bardzo często i można stwierdzić, iż powinny stać się uniwersalnym zbiorem wskazań, w oparciu o które nauczycielki i nauczyciele sztuki kulinarnej - świadomi odpowiedzialności jaka ciąży na nich wobec uczniów i uczennic – powinny/i konstruować indywidualne plany systematycznego doskonalenia zawodowego. Wcielanie w życie tych rad i wskazań powinno zatem stać się swoistym nawykiem. Do tych wskazówek zaliczam:

- zapoznanie się z zasadami funkcjonowania nowatorskich urządzeń kuchennych (np. mikserem ciśnieniowym Paco Jet, cyrkulatorem Sous Vide - poznanie temperatur potrzebnych do obróbki, piec konwekcyjno-parowy, schładzarka szokowa, pakowarka próżniowa);
- poszerzanie wiedzy z zakresu Kuchni międzynarodowej i nowoczesnej;
- nazewnictwo międzynarodowe stosowane powszechnie we współczesnej kuchni oraz znajomość



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

odpowiedników w języku polskim;

- udział w imprezach o charakterze kulinarnym: targi gastronomiczne, a wraz z uczniami konkursy kulinarne, po to, by śledzić aktualne trendy i nabierać „obycia” ze współczesnymi obliczami sztuki kulinarnej;
- szkolenia z różnych zakresów tematycznych i w różnych rodzajach zakładów gastronomicznych (od hoteli po restauracje), o różnych profilach gastronomii: kuchnie z różnych stron świata, z nowoczesnego sprzętu kuchennego;
- nawiązywanie współpracy z szefami kuchni z regionalnych kuchni (hotele, restauracje) w miejscu zamieszkania i/lub nauczania, zapraszanie profesjonalistów na lekcje, odwiedzimy z uczniami i uczennicami w prowadzonych przez nich kuchniach;
- odbycie gruntownej praktyki w zakładzie gastronomicznym, gdzie nie stosuje się produktów *convinience* (gotowe sosy, wywary, mrożonki, filety, porcje);
- zdobywanie, poszerzanie, pogłębianie wiedzy na temat różnorodności surowców i produktów spożywczych (np. poprzez wizyty u lokalnych dystrybutorów surowców gastronomicznych);
- starania o praktyki dla siebie i najlepszych absolwentów w specjalistycznych firmach cateringowych na odpowiednich stanowiskach: częściowo w dziale sprzedaży, serwisie i kuchni – jako całość szkolenia bez zawężania się do poszczególnych działów.
- dodatkowa praca (w miarę możliwości) w zakładach gastronomicznych.

Wskazówki te jednoznacznie uzmysławiają fakt, iż praktyka hotelowa i restauracyjna w ramach Projektu to bardzo ważny krok w stronę uzupełniania nauczycielskich braków, ale jednocześnie jest to tylko impuls i przestrzeń na wskazanie możliwości i czas zupełnie niewystarczający do uzupełnienia tychże braków. Prawdopodobnie tą zauważają opiekunowie:

„Pięć dni zajęć to zbyt mało, aby zapoznać praktykanta z rzeczywistą pracą w kuchni. Czas ten pozwala jedynie ogólnikowo i dosyć pobieżnie omówić i przedstawić tematy zawarte w Programie. My, jako fachowi kucharze, chcielibyśmy jak najlepiej przekazać wiedzę, bowiem mamy świadomość, że od tego jak nauczymy nauczycieli zależy to, jaki trafi do nas pracownik. Dlatego też wciąż podkreślam, że takie szkolenia powinny trwać o wiele dłużej. Praktyka jest najlepszym sposobem na



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ćwiczenie swoich słabych stron, obycie ze sprzętem, nabranie umiejętności manualnych i poznanie, na czym tak naprawdę polega praca w kuchni. (...) Tylko kontakt z kuchnią na żywo daje pełen obraz pracy kucharzy. Pozwala poznać stosowane produkty, surowce, przyprawy. Uczy też organizacji pracy a także pracy w zespole. Praktykant po dłuższym czasie nabiera pewności siebie i obycia ze sprzętem. Takie praktyki powinny trwać kilka tygodni, ponieważ w kilka dni trudno jest nabrać wprawy a do właściwego wykonywania zawodu jest ona niezbędna”.

Andrzej Zielaskiewicz, Restauracja Karczma Jana w Olsztynie

Dlatego też tak ważne miejsce wśród udzielanych nauczycielom i nauczycielkom wskazówek zajmuje propozycja szukania możliwości regularnego, systematycznego kontaktu z realiami pracy kuchni, na przykład poprzez podjęcie dodatkowej pracy w kuchni.

IV. PODSUMOWANIE

Wielu spośród opiekunów praktyk (szefów kuchni) zaoferowało swoim praktykantkom i praktykantom dalszą pomoc w formie kontaktu telefonicznego, wymiany e-maili, czy nawet możliwości przyjazdu do nich na spotkania wraz z uczniami i uczennicami. Oprócz tego dali praktykantkom i praktykantom także wiele cennych wskazówek dotyczących dalszych kierunków i sposób doskonalenia zawodowego po zakończeniu praktyk. Wśród tych rekomendacji jedną z istotniejszych była ta dotycząca palącej potrzeby nawiązania współpracy z miejscowymi hotelami i restauracjami (obserwowanie pracy profesjonalnych kucharzy, asystowanie im – cenne zarówno dla nauczycielek jak i dla ich uczniów i uczennic); dalsze uczestniczenie w różnorodnych szkoleniach i – jeśli jest okazja – w Programach takich jak ten, w ramach którego odbyła się praktyka; zapraszanie do szkół przedstawicieli firm produkujących i sprzedających nowoczesny sprzęt gastronomiczny (pokazy, uzyskanie katalogów z opisem i funkcjonalnością konkretnych sprzętów i urządzeń); uczestniczenie w targach branżowych; uczestniczenie w konkursach w roli obserwatora; częstsze i „głębsze” korzystanie z możliwości jakie dla doskonalenia zawodowego w dziedzinie gastronomii stwarza Internet (fora, blogi, telewizja kulinarna, etc.); śledzenie na bieżąco aktualnej literatury (w miejsce zdezaktualizowanych i nie przystających do rzeczywistości na rynku gastronomicznym



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podręczników szkolnych) i branżowej prasy, a nawet – co bardzo istotne – sumienne ćwiczenie w domu tak prostych umiejętności (np. techniki krojenia i siekania – wiele nauczycielek ma w ocenie opiekunów problemy z tempem pracy), jak i własnej kulinarnej wyobraźni i kreatywności (tworzenie ciekawych smakowo i aranżacyjnie dań).

Jak wskazują powyższe refleksje i wnioski praktyka w kuchni renomowanego hotelu czy restauracji, w swej złożoności i wręcz zawrotnym tempie, staje się często punktem krytycznym w nauczycielskim postrzeganiu poziomu swej wiedzy i poziomu niewiedzy i nieumiejętności, jak również punktem zwrotnym w myśleniu o tym jaka jest a jaka mogłaby być (powinna być) ich rola w przygotowaniu uczniów i uczennic do wejścia na rynek pracy. Dlatego też praktyki te są niezwykle istotne (i co niejednokrotnie podkreślali tak nauczyciele jak i opiekunowie - stanowczo za krótkie), jednak jest to pierwszy krok na dalekiej drodze doskonalenia zawodowego w kierunku stania się efektywnym (cały czas gotowym na zmianę i elastycznie podchodzącym do swej wiedzy i umiejętności) nauczycielem. Wymóg ciągłości i systematyczności dotyczy także śledzenia nowych trendów, technik, oryginalnych receptur poprzez branżowe portale internetowe, literaturę i prasę, oglądanie programów kulinarnych w telewizji. Sukces Projektu i szansa uczniów i uczennic na sukces w przyszłości zależy bowiem także od tego jak nauczyciele i nauczycielki, biorący/e udział w Projekcie, będą dalej chcieli się kształcić w zawodzie, czy nadal będą podążać za dynamicznie, nieustannie a wręcz gwałtownie (czy skokowo) zmieniającym się światem gastronomii i czy zrozumieli w toku praktyk konieczność nieustannego uczenia się oraz niemożność osiągnięcia kiedykolwiek punktu, w którym będą mogli ustać w podążaniu za nowością. Szef kuchni w Hotelu Crocus w Zakopanem uważa taką właśnie świadomość konieczności bycia na bieżąco – oraz aktywność w tym kierunku – za jedną z gwarancji nauczycielskiego (a przez to i uczniowskiego) sukcesu:

„I tak co roku, albo co pół roku nauczyciel powinien śledzić te nowinki i zmiany, śledzić także firmy produkujące nowoczesny sprzęt żeby pokazywać i uświadamiać uczniów w szkole w tym temacie. Także jak wykorzystać urządzenia laboratoryjne na przykład w przemyśle spożywczym. Czyli śledzić nie tylko trendy co do tego co się dzieje na talerzu. (...).”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Oczywiście jedną z barier, którą stale mają w świadomości nauczyciele i nauczycielki, ale i szefowie kuchni (którzy w większości pamiętają skostniałość systemu kształcenia zawodowego, które sami odebrali) jest to, że nauczyciel musi przygotować ucznia do zdania egzaminu zawodowego. Natomiast egzamin zawodowy nie ma obecnie nic (lub ma bardzo niewiele) wspólnego z rzeczywistymi wymogami i trendami współczesnej gastronomii (ale to się zmienia- miejmy nadzieję, że na lepsze). Istnienie problemu na poziomie systemu dostrzegają nie tylko konkretni nauczyciele i nauczycielki, ale również szefowie kuchni, którym trudno jest znaleźć wśród absolwentów i absolwentek szkół zawodowych materiał na swój personel.

„Oczywiście wyniki, efekty Projektu będzie można sprawdzić dopiero za jakiś czas, to szefowie kuchni będą mogli je ocenić kiedy ci uczniowie kształceni przez nauczycieli biorących udział w Projekcie trafią do zakładów pracy w całej Polsce na praktyki. (...) Ale ważną rzeczą też jest żeby zmieniły się egzaminy zawodowe w szkołach gastronomicznych. Bo jeśli uczeń uczy się u mnie nowych technik i nowych sprzętów i produktów i idzie na egzamin zawodowy i gotuje zupę szczawiową i ryż z jabłkami to to nie jest temat na pracę dyplomową w szkole zawodowej. Powinny być także egzaminy „pierwsze” – czyli kwalifikujące do takiej szkoły, to by też ułatwiło prace nauczycieli”.

Sebastian Krauzowicz, Hotel Crocus, Zakopane

„Gastronomia w Polsce i na świecie poszła bardzo dużo do przodu, ale nasze szkolnictwo utkwilo gdzieś latach 60/70. I nie jest to wina nauczycieli, bo oni mają chęci poznawcze, tylko nie mają możliwości. A to wynika z błędnego systemu nauczania tego zawodu.”

Michał Tkaczyk, hotel Le Meridien Bristol, Warszawa

W ramach odbytych praktyk, nauczyciele i nauczycielki zawodu kucharz i pokrewnych, mieli/miały niepowtarzalną okazję odbycia praktyk w najlepszych kuchniach restauracyjnych i hotelowych. Zestawiając wyniki diagnozy początkowej z zakresem wiedzy i umiejętności, którymi praktykantki i praktykanci dysponują po zakończeniu praktyk, jestem przekonany o głębokim sensie i bardzo dużej efektywności odbywania praktyk zawodowych w kuchniach pracujących na najwyższym światowym poziomie. Dzięki uczestniczeniu w praktykach nie tylko otrzymali pakiet



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wiedzy i umiejętności (a raczej ich próbkę i ogromną zachętę do dalszego rozwoju w kierunku ich pogłębiania i poszerzania), ale praktyki zaszczepiły w wielu z nich także zupełnie inną jakość w myśleniu o własnej pracy i odpowiedzialności, jaka na nich spoczywa wobec uczniów i uczennic. Przekonanie o sensie ale i konieczności kształcenia przez całe życie, jak również rozbudzenie pasji do wykonywanego zawodu to podstawowe – obok przyrostu wiedzy i umiejętności merytorycznych – korzyści wyniesione z praktyk i uczestnictwa w Projekcie „Efektywny Nauczyciel Sztuki Kulinarnej – wdrożenie modelu”.

Powyższe rozważania i wnioski zawierają refleksje o – trudnym do przecenienia – znaczeniu, innowacyjności oraz szerokim wachlarzu korzyści, jakie stworzył Projekt i praktyki organizowane w jego ramach. Projekt jest pierwszym krokiem na drodze pokonywania przepaści między rzeczywistością szkolną a realiami funkcjonowania gastronomii. Osiągnięte przez praktykantów i praktykantki efekty oraz bardzo pozytywne i konstruktywne opinie na temat Projektu - wydawane nie tylko przez opiekunów praktyk, ale również w szerszym kontekście przez środowisko branżowe - dowodzą trafności objętej drogi. Istotna jest jednak dalsza aktywność nauczycieli i nauczycielek, która wydaje się być kluczem do – odległego w czasie – sukcesu, którego miarą będzie wypuszczanie ze szkół zawodowych absolwentów i absolwentek przygotowanych do pracy na rynku gastronomicznym i pomyślnie przechodzących konfrontację z realnymi oczekiwaniami pracodawców i złożonymi wymogami rynku. Jednak bardzo wyraźna w świetle efektów i wyników działań Projektu staje się również konieczność systematyczności, regularności, nawykowości stykania nauczycieli i nauczycielek zawodu kucharz i pokrewnych z praktyką w gastronomii. Jaskrawa staje się w konsekwencji potrzeba inkorporacji tej idei w rozwiązania systemowe, na poziomie przygotowywania do przyszłej pracy kandydatów i kandydatek do zawodu nauczycielskiego a później na etapie aktywnego uprawiania zawodu. Wypracowanie rozwiązań systemowych jest konieczne, aby świeżo upieczeni nauczyciele i nauczycielki nie musieli/ały już przechodzić trudnych konfrontacji ze swoją niekompetencją i nie musieli (od razu po studiach kierunkowych) nadrabiać kolosalnych braków, ale by mogli „spokojnie” skoncentrować swoją uwagę na tym, by być cały czas na bieżąco z kalejdoskopowo migoczącymi trendami gastronomicznymi.

Mirosław Rynduch