



„Nauczyciel Gastronomii Na Drodze Rozwoju”

Spis treści

- I. Wprowadzenie i wskazówki dla opiekunów praktyk
- II. Instrukcja dla opiekunów praktyk
- III. Instrukcja dla praktykantek i praktykantów
- IV. Założenia, cele oraz działy odbywania programu praktyk
 - i. Założenia programu praktyk
 - ii. Cel główny programu praktyk
 - iii. Cele szczegółowe praktyk nauczycielskich
 - iv. Podsumowanie
- V. Dziennik praktyk
- VI. Przewodnik po praktykach- podsumowanie
 - i. Pracownik wykwalifikowany?
 - ii. Teoria a praktyka w zawodach związanych z gastronomią
 - iii. Egzaminy zawodowe teoria a praktyka, czyli jak usmażyć dorsza na papierze
 - iv. Wykładowcy zawodu teoretycy?
 - v. Dotychczasowe doświadczenia w pracy z nauczycielami, obejmujące aspekty historyczne i szkoleniowe z lat obecnych
 - vi. Ocena przeszłości
 - vii. Obecne doświadczenia w nauczaniu nauczycieli
- VII. Wymagania dotyczące autorskiego raportu z realizacji praktyk stworzonego przez opiekuna praktyk
- VIII. Społeczne funkcjonowanie Kobiet i Mężczyzn w przedsiębiorstwie i edukacji



I. Wprowadzenie i wskazówki dla opiekunów praktyk

Projekt „Nauczyciel Gastronomii Na Drodze Rozwoju” został stworzony na potrzebę podniesienia wiedzy i umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych związanych z branżą gastronomiczną i spożywczą.

Niezależnie od branży, w jakiej funkcjonują przedsiębiorstwa, dynamiczny rozwój przedsiębiorstw może zostać zahamowany poprzez niewystarczającą liczbę wykwalifikowanych pracowników zawodowych lub dużego nakładu pracy ze strony pracodawcy jakim jest przystosowanie pracownika do warunków panujących w danym przedsiębiorstwie.

Biorąc pod uwagę wymagane i niezbędne doświadczenie oraz umiejętności praktyczne pracowników restauracji, hoteli czy obiektów gastronomiczno hotelarskich, powstaje problem dezaktualizacji wiedzy a co najistotniejsze braku podstawowych umiejętności zawodowych i dydaktycznych w zakresie praktycznego nauczania zawodu.

Realizacja projektu "Nauczyciel Gastronomii Na Drodze Rozwoju" zakłada przeprowadzenie 10ciu dni profesjonalnej praktyki w prestiżowych ośrodkach gastronomiczno-hotelarskich na terenie całego kraju.

Rekrutacja uczestników Projektu skierowana została do nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu związanych z przetwórstwem żywności i gastronomią z obszaru całej Polski, którzy z własnej inicjatywy zgłosili chęć udziału w projekcie z uwagi na potrzebę aktualizacji wiedzy i umiejętności praktycznych jak i dydaktycznych związanych z praktycznym funkcjonowaniem przedsiębiorstw branży gastronomicznej i spożywczej. Głównym celem projektu jest opracowanie programu doskonalenia zawodowego, a następnie podniesienie poziomu kwalifikacji 260 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, zawodów związanych z przetwórstwem żywności i gastronomią.

Projekt pozwoli jego realizatorom na wypracowanie gotowych rozwiązań dotyczących doskonalenia zawodowego, a także docelowo przyczyni się do wypracowania skutecznych rozwiązań rozwoju kwalifikacji profesjonalnych NPZ i INPZ w czasie trwania praktyk w nowoczesnych przedsiębiorstwach, pogłębienia wiedzy i umiejętności 260 Nauczycieli dotyczących aktualnie stosowanych technologii, sprzętu oraz organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstwa przetwórstwa spożywczego i gastronomicznego. Realizacja projektu z założenia przyczynić ma się do zdobycia dodatkowych praktycznych umiejętności zawodowych związanych.

Dodatkowym zakładanym rezultatem realizacji przedsięwzięcia jest zwiększenie świadomości w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn oraz umiejętności prowadzenia lekcji w sposób niestereotypowy.

Do podejmowanych w ramach projektu działań należą:

Etap 1: Opracowanie programu doskonalenia zawodowego mającego miejsce podczas konferencji Projektu „Nauczyciel Gastronomii Na Drodze Rozwoju”.



Spotkanie to stworzyło możliwość dyskusji na temat wymagań, jakie stawia przed absolwentami szkół gastronomiczno-spożywczych współczesny rynek pracy. Przy wspólnym wysiłku uczestników konferencji (przedstawiciele dydaktyki, przedsiębiorców i szefów kuchni) zostały wypracowane rekomendacje, które pozwoliły na stworzenie programu 10-dniowych praktyk.

Etap 2: Szkolenie BHP oraz szkolenie z zakresu zasad obsługi nowoczesnego sprzętu gastronomicznego.

Etap 3: Diagnoza stanu umiejętności praktycznych i dydaktycznych Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych i Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu, zakładająca zbadanie wyjściowego stanu wiedzy i kompetencji praktycznych i dydaktycznych uczestników projektu. Pierwszy z etapów w/w diagnozy to przeprowadzenie testu umiejętności praktycznej i dydaktycznej z zakresu technologii żywności i sztuki kulinarnej.

Etap 4: Praktyki w przedsiębiorstwach

Nauczyciele uczestniczący w Projekcie odbędą 10-dniowe praktyki w prestiżowych ośrodkach hotelarsko-gastronomicznych na terenie całego kraju, umożliwi im to nabycie tak ważnego praktycznego doświadczenia w pracy i funkcjonowaniu obiektu gastronomicznego, jak i przedsiębiorstwa przetwórczego. Uczestnicy projektu zapoznają się z urządzeniami i nowoczesnymi technikami kulinarnymi wykorzystywanymi w czasie pracy.

Etap 5: Badanie umiejętności nabytych w czasie praktyk

Po odbyciu praktyki ponownie odbędzie się Diagnoza. Podczas Diagnozy końcowej ponownie zostanie przeprowadzony test umiejętności praktycznych i dydaktycznych. Zostaną przeprowadzone badania wykazujące przyrost wiedzy i umiejętności w związku z odbytymi praktykami. Nowe umiejętności i kompetencje zostaną zestawione zbiorczo i porównane z wynikami diagnoz początkowych. Porównanie odda całościowy obraz wpływu praktyk na wiedzę i świadomość przekazywania wiedzy przez nauczycieli.

Etap 6: Wypracowanie wniosków i stworzenie raportu syntetycznego

Zostanie opracowany raport przyrostu umiejętności praktycznych i dydaktycznych uczestników projektu. Sformułowane zostaną wnioski i rekomendacje dot. dalszego wdrażania i upowszechniania wypracowanych rozwiązań.

Raport zawierał będzie informacje nt. przyrostu wiedzy i umiejętności zawodowych uczestników projektu w zakresie sztuki kulinarnej/technologii żywności.

II. Instrukcja dla opiekunów praktyk

Panel ekspertów w składzie: Mistrzowie sztuki kulinarnej: Artur Grajber, Michał Tkaczyk, Robert Ziemkiewicz, Wiesław Wróblewski, **Dydaktyk:** mgr Anna Chylińska **oraz Technolog Żywności:** Andrzej Czubała **podczas jednodniowego spotkania z dyrektorami, nauczycielami, przedsiębiorcami związanymi z branżą hotelarsko-gastronomiczną** opracowali główne założenia programu doskonalenia zawodowego



dostosowane do wiedzy i umiejętności zawodowej Nauczycieli i Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu biorących udział w projekcie.

Panel Ekspertów podczas 5 dniowego spotkania ustalił, że będzie realizowany jeden program doskonalenia zawodowego dostosowany do potrzeb w zakresie sztuki kulinarnej i gastronomii poszczególnych Nauczycieli:

Tab. 1. Schematyczny Opis programów doskonalenia zawodowego poprzez 10 dniowe programy praktyk:

Nazwa działu	Ilość dni na poszczególnym dziale
Kuchnia śniadaniowa	1
Kuchnia bankietowa (zimna i gorąca)	4
Kuchnia restauracyjna	2
Cukiernia	1
Procesy przygotowania wstępnego półproduktów	2
Razem	10 dni

Eksperci Kluczowi **Mistrzowie sztuki kulinarnej**: Pan Artur Grajber i Pan Michał Tkaczyk oraz panel ekspertów zapewnił, że na **Opiekunów Praktyk należy** powołać osoby z wieloletnim doświadczeniem i zaangażowaniem w swoją pracę jaką jest pasją gotowania i sztuki kulinarnej. Nauczyciele - Uczestnicy Projektu odbędą praktyki w najbardziej renomowanych Obiektach Gastronomicznych na terenie całego kraju a nad ich pracą czuwać będą wykwalifikowani Opiekunowie Praktyk.

Mając na uwadze powyższe, Panel Ekspertów ustalił zgodnie, że program praktyk powinien być elastyczny i dostosowany do danego miejsca w którym będą odbywały się praktyki, a **Opiekun Praktyk będzie** mógł zdecydować osobiście, co dany Nauczyciel-Uczestnik Projektu powinien wykonywać /nauczyć się w kolejnych dniach praktyki.

1. Należy przyjąć, że przedsiębiorstwo oraz opiekun praktyki posiadają wstępny plan przebiegu praktyki przed poznaniem nauczyciela – praktykanta.
2. Plan przebiegu pierwszego dnia powinien być szczegółowo zaplanowany przed przybyciem praktykanta.
3. Możliwie jak najwcześniej należy przedstawić praktykantowi zasady funkcjonowania danego ośrodka gastronomicznego lub zakładu przetwórczego.
4. Z zastrzeżeniem, że każda firma ma swobodę decyzji w zakresie doboru opiekunów praktyk, wyobrażamy sobie, że każdy praktykant będzie miał jednego opiekuna przez cały czas, oraz że wyznaczone będą osoby opiekujące się na poszczególnych etapach praktyk. Zaleca się, aby opiekun osobiście przedstawił praktykantowi miejsca kolejnych etapów praktyki. Opiekun jest w stałym kontakcie z praktykantem przez cały okres praktyk.



5. Należy praktykantowi wskazać miejsce, gdzie w trakcie praktyki będzie mógł przechowywać swoje rzeczy: mogą to być materiały otrzymane w firmie, obuwie na zmianę, itd.
6. Należy praktykantowi jednoznacznie określić, gdzie ma prawo wstępu i na jakich warunkach oraz gdzie ma zakaz wstępu. Przykłady:
 - a. Tajemnica handlowa firmy (prototypownie, projekty nowych produktów, dokumenty wrażliwe np. dane osobowe, wynagrodzenia, itp.)
 - b. Występowanie dźwigów, podnośników, suwnic, wózków widłowych
 - c. Poruszanie się w niektórych halach produkcyjnych jedynie wyznaczonymi trasami
 - d. Występowanie materiałów niebezpiecznych (rozpuszczalniki, gazy techniczne, substancje łatwopalne lub wybuchowe, substancje trujące)
7. Praktykantowi należy zapewnić odpowiedni dostęp do firmy (są zakłady, na teren których dostęp jest silnie strzeżony). Czasami dostęp jest swobodny, czasami potrzebny jest identyfikator lub karta zbliżeniowa, czasami potrzebny jest klucz do windy lub tylko do toalety. Opiekun praktyk winien zadbać, aby od pierwszego dnia dostęp był adekwatny.
8. Z punktu widzenia przedmiotowego projektu byłoby bardzo korzystne, aby zdobyta przez nauczycieli – praktykantów wiedza i doświadczenie mogły przełożyć się nie tylko na danego nauczyciela – praktykanta, lecz również innych nauczycieli. Stąd należy oczekiwać, że nauczyciel będzie prosił o możliwość zabrania ze sobą oraz wykorzystania materiałów, do których będzie miał dostęp w trakcie praktyki. Pracodawca winien jednoznacznie określić, jakie informacje i materiały są poufne i służą jedynie zwiększeniu zrozumienia firmy i procesów w niej i jej otoczeniu zachodzących; jakie informacje nie są poufne, lecz nauczyciel nie ma prawa ich powielać oraz takie, jakie można swobodnie wykorzystywać w przyszłym procesie dydaktycznym. Im więcej materiałów nauczyciel będzie mógł ze sobą zabrać i wykorzystać, tym lepszy wizerunek (wzrost korzyści) dla przedsiębiorcy.
9. Dziennik praktyk powinien mieć charakter dokumentu. Powinien być wypełniony długopisem (piórem, cienkopisem) w sposób umożliwiający jego odczytanie. Zaleca się stosowanie koloru niebieskiego. Ewentualne zmiany w dzienniku praktyk należy wprowadzać w sposób należyty, przykładowo staranne przekreślenia (nie wolno stosować zamazywania), odpowiednie parafowanie zmian z podaniem daty dokonania zmiany itd.
10. Ważne jest przestrzeganie zasad BHP. Byłoby korzystne, gdyby opiekun zadbał ponadto o możliwość zapoznania praktykanta-nauczyciela z warunkami bezpieczeństwa BHP na terenie tego konkretnego obiektu gastronomicznego lub zakładu przetwórczego.
11. W terminie pięciu roboczych dni po zakończonej praktyce Dziennik praktyk w formie drukowanej, podpisany i parafowany trafia do biura projektu. Autorski raport



w wersji elektronicznej powinien być zatwierdzony przez eksperta kluczowego (przesłany w postaci elektronicznej na adres: artur.grajber@wp.pl i dominiktkaczyk@tlen.pl kopią adres gastro@upemi.pl), a następnie przesłany (parafowany i podpisany do biura projektu).

12. Ekspert kluczowy wnosi do raportu ewentualne uwagi i omawia je z opiekunem praktyk. Zatwierdzony przez eksperta kluczowego autorski raport na temat zakończonej praktyki jest ostatecznie podpisywany przez opiekuna praktyk oraz przesyłany do biura projektu, gdzie ekspert kluczowy podpisuje autorski raport na temat zakończonej praktyki.
13. Wraz z autorskim raportem na temat zakończonych praktyk do biura projektu przesyłana jest podpisana wersja papierowa dziennika praktyk wraz z fakturą (rachunkiem) w postaci papierowej listem poleconym lub kurierem na adres:
Unia Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego
Al. Ujazdowskie 18/16
00-478 Warszawa
14. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości lub napotkanych problemów prosimy o kontakt telefoniczny lub mailowy z ekspertem kluczowym projektu panem Michałem Tkaczykiem: dominiktkaczyk@tlen.pl i panem Arturem Grajberem: artur.grajber@wp.pl, z kopią na adres: gastro@upemi.pl

III. Instrukcja dla praktykantek / praktykantów

1. Przed rozpoczęciem praktyki należy dowiedzieć się możliwie dużo na temat firmy, w której odbędzie się praktyka. Będzie to z korzyścią dla nauczyciela, gdyż będzie w stanie lepiej wykorzystać okres zatrudnienia w danej firmie.
2. Przed rozpoczęciem praktyki należy zastanowić się, jakie mamy oczekiwania względem miejsca w którym odbywamy praktykę. W ten sposób zwiększamy szanse możliwie najlepszego dopasowania przebiegu praktyki do potrzeb.
3. W trakcie odbywania praktyk należy obserwować, czego jeszcze moglibyśmy się w trakcie praktyki nauczyć ponad to, co pierwszego dnia ustaliliśmy z opiekunem praktyki.
4. Pod koniec praktyki odbędzie się spotkanie podsumowujące całość praktyki. Należy do tego przygotowywać się przez cały czas przez zapamiętywanie (notowanie) tego, co nas wyjątkowo zainteresowało. Te uwagi będą świadczyły o poziomie praktykanta i mogą mieć znaczący wpływ na przyszłe relacje szkoła – przedsiębiorca.



IV. Założenia, cele oraz działy odbywania programu praktyk

Program praktyk

Program praktyk nauczycieli został zdefiniowany przez założenia i cele.

Założenia Programu Praktyk

- ✓ zapoznanie nauczycieli z faktycznymi potrzebami umiejętności absolwentów szkół zawodowych w segmencie HoReCa;
- ✓ poznanie właściwego sposobu prezentacji i pracy interaktywnej z młodzieżą;
- ✓ poznanie zakresu niezbędnego minimum uczniów koniecznego do przekazania w szkole;
- ✓ wypracowanie wspólnego schematu powstania jednolitych podręczników zawodowych, zawierających niezbędne kompendium wiedzy;
- ✓ wypracowanie wspólnego wniosku stworzenia centrum edukacji zawodu dla nauczycieli w celu możliwości kontynuacji zajęć praktycznych dla grona nauczycielskiego;
- ✓ właściwe kierowanie rozwojem kariery zawodowej młodzieży;
- ✓ poznanie podstaw: sposoby krojenia, podstawowa wiedza o produktach, techniki obróbki;
- ✓ zapoznanie się z umiejętnością pracy w zespole;
- ✓ poznanie organizacji pracy na poszczególnych stanowiskach, oraz dziale kuchni;
- ✓ czynna praca wraz z personelem zakładu w celu poszerzania umiejętności praktycznych;
- ✓ zapoznanie z ofertą kulinarną zakładu gastronomicznego;
- ✓ zapoznanie z współczesnym rozliczeniem produkcji Food cost.

Cele szczegółowe praktyk nauczycielskich

Ogólne wytyczne:

- ✓ omówienie programu 10 dniowych zajęć praktycznych z uwzględnieniem potrzeb indywidualnych nauczycieli
- ✓ zaznajomienie z logistyką zakładu oraz charakterystyką usług świadczonych przez zakład
- ✓ przeszkolenie w zakresie BHP obowiązującego w zakładzie
- ✓ instrukcje stanowiskowe przed przystąpieniem do pracy na stanowisku
- ✓ wymagania i ogólne omówienie zadań stawianych przed praktykantami



Cel główny programu praktyk

Podwyższenie kompetencji praktycznych i dydaktycznych nauczycieli zawodów związanych z przetwórstwem żywności i gastronomią poprzez konfrontację wiedzy teoretycznej nauczycieli z praktyką i obecnie panującymi trendami w szkołach.

Niezbędne działy jakie powinien poznać Uczestnik projektu w danym obiekcie gastronomicznym:

HOTEL

1. Kuchnia śniadaniowa zapoznanie się z :

- asortymentem bufetu śniadaniowego
- wystawianie i zbieranie bufetu
- produkcja półproduktów
- przygotowywanie dań z jajem

2. Kuchnia bankietowa zapoznanie się z:

- zasady podstawowych sposobów cięć- praca nożem
- zasady tworzenia sałatek
- produkcja garmazeryjna- nowoczesne aspekty produkcyjne
- produkcja bankietowa i koktajlowa
- obróbka termiczna
- obsługa sprzętu gastronomicznego;
- zasady produkcji bankietowej;
- sposoby przechowywania żywności (transport + zabezpieczanie)

3.Kuchnia restauracyjna

- mise-en-place i jego rodzaje
- przygotowanie półproduktów i standaryzacja dań

4.Cukiernia

5.Przygotowalnie (zapoznanie z nazewnictwem, obróbką wstępną)

- mięsna - ogólna wiedza o mięsach
- drobiowa - ogólna wiedza
- rybna (owoce morza) - ogólna wiedza



RESTAURACJA

1. Zapoznanie z organizacją pracy

- planowanie produkcji
- pobieranie towaru+ produkcja
- wydawanie dań
- ekspedycja

2. Kuchnia zimna

- przygotowanie
- mise-en-place i jego rodzaje,
- standaryzacja dań (opisy dań)

3. Kuchnia gorąca - restauracyjna

- przygotowanie sosów
- obróbka termiczna
- przygotowywanie półproduktów
- dodatki skrobiowe
- dekoracja dań

4. Cukiernia- deserownia

- współpraca z zimną kuchnią
- przygotowanie półproduktów
- wydawanie deserów

5. Procesy przygotowania wstępnego półproduktów

- p. mięsne
- p. rybne, drobiowe i warzywne

Podsumowanie

1. **Nauczyciel** po odbytej praktyce powinien być mentorem dla swoich uczniów przekazując im praktyczne umiejętności i wiedzę z zakresu organizacji i pracy na kuchni.

2. Weryfikacja teorii w praktyce

Możliwość odbycia programu praktyk w przedsiębiorstwach branży gastronomicznej i spożywczej umożliwi podniesienie kompetencji zawodowych a zwłaszcza praktycznych uczestników projektu. Poprzez 10ciodniową praktykę Uczestnicy projektu zapoznają się z funkcjonowaniem i pracą obiektu gastronomicznego czy zakładu przetwórczego.



3. Oczekiwania pracodawców

Ważnym aspektem jest zapoznanie się z potrzebami oraz oczekiwaniami przedsiębiorców wobec absolwentów/potencjalnych pracowników.

W obecnie panującym systemie szkolnictwa przypuszcza się, że szkoły w zbyt małym stopniu przygotowują swoich absolwentów/uczniów do samodzielności na rynku pracy, koncentrując się na przekazywaniu wiedzy w zakresie określonym programem szkolnym. W tej części programu praktyk opiekun zadba o to, by nauczyciel poznał, jak wyglądają zasady doboru absolwentów/uczniów na praktyki, staż. Mimo określonego programu szkolnictwa zdobycie podstawowych umiejętności związanych z funkcjonowaniem i pracą obiektu gastronomicznego czy zakładu przetwórczego umożliwi przekazanie istotnych informacji uczniowi, co w przyszłości zaowocuje prężnym działaniem i zdecydowaniem przy podejmowaniu zadań zleczanych przez pracodawcę.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dziennik praktyk

Nazwisko i imię uczestnika/czki projektu:.....

Zadanie 2: Określenie umiejętności NZ, wstępne przeszkolenie i przeprowadzenie praktyk w przedsiębiorstwach

Program doskonalenia zawodowego poprzez 10 dniowy program praktyk w kuchniach restauracyjnych i hotelowych

Termin i miejsce realizacji praktyk

.....
.....
.....
.....
.....

w ramach Projektu:

„Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”

Umowa nr: UDA-POKL.03.04.03-00-208/11-00

realizowanego przez :

Unię Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego z siedzibą w Warszawie przy Al. Ujazdowskich 18/16

Projekt realizowany jest na podstawie umowy podpisanej z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji

Projekt współfinansowany z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka



Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk <i>(wypełnia opiekun praktyk)</i>	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis :

Opiekun praktyk:.....Uczestnik/czka.....



Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk <i>(wypełnia opiekun praktyk)</i>	Wnioski dotyczące postępów UCZESNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun PraktykUczestnik/czka.....



Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk <i>(wypełnia opiekun praktyk)</i>	Wnioski dotyczące postępów UCZESNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktyk:.....Uczestnik/czka:.....



Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk <i>(wypełnia opiekun praktyk)</i>	Wnioski dotyczące postępów UCZESNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktyk:.....Uczestnik/czka:.....



Zakres

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka.....



Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktyk:Uczestnik/czka:.....



Zakres

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktyk:.....Uczestnik/czka:



Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktyk:Uczestnik/czka.....



Zakres

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktyk.....Uczestnik/czka:.....



PODSUMOWANIE i WNIOSKI

<p>Nowa wiedza i umiejętności które zdobyłam/em</p>	
<p>Możliwości ich wykorzystania w praktyce edukacyjnej</p>	
<p>Uwagi, wnioski, potrzeby</p>	



Informacje o przeprowadzonych Kontrolach i wizytacjach

Data kontroli	Godzina (hh:mm)	Forma kontroli	Temat kontroli	Uprawniona Instytucja	Kontrolujący Imię i Nazwisko Stanowisko służbowe	Czytelny Podpis



Wykaz świadczeń udzielonych Beneficjentom Ostatecznym w zakresie noclegu ze śniadaniem, wyżywienia w postaci całodziennego serwisu konferencyjnego, obiadu i kolacji w trakcie szkolenia BHP i szkolenia z zakresu zasad obsługi nowoczesnego sprzętu gastronomicznego oraz odbioru materiałów piśmienniczych (zeszyt, długopis, identyfikator ze smyczą)

Projekt: „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”

Zadanie 2: Określenie umiejętności NZ, wstępne przeszkolenie i przeprowadzenie praktyk w przedsiębiorstwach

Miejsce szkolenia:.....

Miejsce noclegu:.....

Data szkolenia BHP

Data szkolenia z zakresu zasad obsługi nowoczesnego sprzętu gastronomicznego.....

Nazwisko i imię UCZESTNIKA/CZKI:.....

Potwierdzam własnoręcznym podpisem, że w wymienionych poniżej dniach korzystałam z następujących świadczeń:

Dzień korzystania z wyżywienia	Data korzystania ze świadczenia d/m/r	Czytelny Podpis
Nocleg ze śniadaniem		
Wyżywienie w postaci obiadu i kolacji		
Całodzienny serwis konferencyjny		
Materiały piśmiennicze		



Wykaz świadczeń udzielonych Beneficjentom Ostatecznym w zakresie noclegu ze śniadaniem, wyżywienia w postaci całodziennego serwisu konferencyjnego, obiadu i kolacji w trakcie diagnozy początkowej

Projekt: „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”

Zadanie 2: Określenie umiejętności NZ, wstępne przeszkolenie i przeprowadzenie praktyk w przedsiębiorstwach

Miejsce diagnozy:.....

Miejsce noclegu:.....

Data diagnozy początkowej

Nazwisko i imię UCZESTNIKA/CZKI:.....

Potwierdzam własnoręcznym podpisem, że w wymienionych poniżej dniach korzystałam z następujących świadczeń:

Dzień korzystania z wyżywienia	Data korzystania ze świadczenia d/m/r	Czytelny Podpis
Nocleg ze śniadaniem		
Wyżywienie w postaci obiadu i kolacji		
Całodzienny serwis konferencyjny		



Wykaz świadczeń udzielonych Beneficjentom Ostatecznym w zakresie noclegu ze śniadaniem, wyżywienia w postaci całodziennego serwisu konferencyjnego, obiadu i kolacji w trakcie diagnozy końcowej oraz odbioru certyfikatu ukończenia projektu

Projekt: „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”

Zadanie 2: Określenie umiejętności NZ, wstępne przeszkolenie i przeprowadzenie praktyk w przedsiębiorstwach

Miejsce diagnozy:.....

Miejsce noclegu:.....

Data diagnozy końcowej

Nazwisko i imię UCZESTNIKA/CZKI:.....

Potwierdzam własnoręcznym podpisem, że w wymienionych poniżej dniach korzystałam z następujących świadczeń:

Dzień korzystania z wyżywienia	Data korzystania ze świadczenia d/m/r	Czytelny Podpis
Nocleg ze śniadaniem		
Wyżywienie w postaci obiadu i kolacji		
Całodzienny serwis konferencyjny		
Odbiór certyfikatu ukończenia projektu		



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykaz świadczeń udzielonych Beneficjentom Ostatecznym w zakresie zwrotu kosztów dojazdu UCZESTNIKA/CZKI do miejsca odbywania praktyki

Projekt: „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”

Zadanie 2: Określenie umiejętności NZ, wstępne przeszkolenie i przeprowadzenie praktyk w przedsiębiorstwach

Miejsce odbywania praktyk:.....

Nazwisko i imię UCZESTNIKA/CZKI:.....

Potwierdzam własnoręcznym podpisem odbiór zwrotu kosztów dojazdu

Kwota zwrotu:.....

.....
Data i czytelny podpis Uczestnika/czki



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Wykaz świadczeń udzielonych Beneficjentom Ostatecznym w zakresie
zapewnienia kompletnych ubrań kucharskich (2 komplety) wraz z logotypami
projektu**

Projekt: „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”

Zadanie 2: Określenie umiejętności NZ, wstępne przeszkolenie i przeprowadzenie
praktyk w przedsiębiorstwach

Nazwisko i imię Uczestnika/czki:.....

Potwierdzam własnoręcznym podpisem odbiór 2 kompletów ubrań kucharskich wraz z
logotypami projektu

.....
Data i czytelny podpis Uczestnika/czki



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Wykaz świadczeń udzielonych Beneficjentom Ostatecznym w zakresie
zapewnienia surowców, materiałów i środków czystości zużywanych w czasie
praktyk**

Projekt: „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”

Zadanie 2: Określenie umiejętności NZ, wstępne przeszkolenie i przeprowadzenie
praktyk w przedsiębiorstwach

Nazwisko i imię Uczestnika/czki:.....

Potwierdzam własnoręcznym podpisem odbiór surowców, materiałów i środków
czystości zużywanych na praktykach

.....
Data i czytelny podpis Uczestnika/czki



VI. Przewodnik po praktykach- podsumowanie

Celem praktyk odbywanych przez nauczycieli jest przybliżenie nauczycielom, jak funkcjonują obiekty gastronomiczne i przedsiębiorstwa branży przetwórczej. Pozwoli to nauczycieli zaktualizować wiedzę i umiejętności, a także ją pogłębić. Aktualnie stosowane technologie, sprzęt oraz rzeczywiste warunki organizacji pracy przedsiębiorstwa przetwórczego czy obiektu gastronomicznego to ważne aspekty o których powinni informować uczniów.

Nauczyciele są otwarci na nowe doświadczenia, stąd sukces praktyk będzie w znacznym stopniu zależał od otwartości samych przedsiębiorców oraz zaangażowania opiekunów praktyk. Eksperti w projekcie to osoby z wieloletnim doświadczeniem zawodowym wieloletni szefowie kuchni prestiżowych hoteli i restauracji. Praktyki mają odpowiadać na bezpośrednie potrzeby nauczycieli a nie próbować wyrównać poziom wśród nauczycieli.

Drugim ważnym aspektem jest to iż przedsiębiorca ma co innego do zaoferowania nauczycielom odbywającym praktyki. Chodzi o to, by nauczyciele w jak największym stopniu skorzystali z tego, co dany obiekt gastronomiczny i spożywczy ma do zaoferowania poprzez specyfikę danego ośrodka oraz możliwości.

Eksperti liczą na otwartość i zaangażowanie opiekunów praktyk. Chodzi o taki indywidualny program praktyk, który z jednej strony nie będzie nadmiernym obciążeniem dla przedsiębiorstwa i opiekuna a z drugiej pokaże nauczycielowi rzeczywistość funkcjonowania danej restauracji czy hotelu.

Celem nadrzędnym jest, aby nauczyciele zdobyli doświadczenia pozwalające na podwyższenie swoich kwalifikacji a co najważniejsze dodatkowych praktycznych umiejętności zawodowych związanych z technologią żywności i gastronomią. Miarą tych kwalifikacji (kompetencji) jest zdolność do przygotowania absolwenta danej szkoły aby stanowił realną wartość na rynku pracy a co najważniejsze szybko znalazł pracę i był kompetentnym pracownikiem.

1. Pracownik wykwalifikowany

Co oznacza owo sformułowanie dla pracodawcy?

Otóż dobrze wyszkolonego absolwenta szkoły zawodowej, gotowego do samodzielnych wyzwań w wyuczonym zawodzie. W praktyce oznacza to, iż absolwent szkoły musi znać podstawowe zagadnienia nie tylko teoretycznie ale również praktycznie, w gastronomii, praktyka jest stroną wiodącą w zawodzie, a z obserwacji młodzieży podczas praktyk można śmiało wysnuć wniosek, iż są nie przygotowani w dużej mierze do wykonywania samodzielnie zadań. Sposoby szkolenia adeptów sztuki kulinarnej w szerokim spektrum gastronomii są na dzień dzisiejszy nie wystarczające.



W roku szkolnym 2010/2011 praktyki zawodowe pod opieką ekspertów kluczowych odbywało ok 70 uczniów, w celu zapoznania się z zakresem poznanego materiału, przeprowadzono anonimową ankietę wśród uczniów klas III i IV szkół zawodowych, która wykazała braki wiedzy na poziomie elementarnych podstawowych zagadnień. Dla porównania ankietę tą przeprowadzono również wśród kucharzy z małym stażem zawodowym głównie w małych lokalach gastronomicznych, okazało się iż po skończeniu szkoły i przepracowaniu od 1 do 2,5 lat w lokalach gastronomicznych nie zdołali oni uzupełnić braków w wykształceniu i wyniki ankiety są porównywalne jak w przypadku uczniów szkół zawodowych, oraz nauczycieli zawodu ze szkół zawodowych odbywających staż na dwu dniowych zajęciach w hotelu i wyniki w wielu przypadkach również nie były zadowalające.

Z czego wynikają powyższe braki, z procesu szkolenia kadry pedagogicznej i nie oni są winni temu zjawisku, ale system szkolnictwa naszego kraju, gdzie przedmioty zawodowe są wykładane rzadko kiedy, przez profesjonalistów danej dziedziny, a teoretyków przez teoretyków. A gastronomia to dziedzina, która oprócz suchej teorii wymaga w dużym stopniu wiedzy praktycznej.

Przedstawiona pokrótce problematyka z jaką spotykamy się na co dzień w zakładach pracy, pokazuje iż niezbędne minimum wiedzy zawodowej musi być przekazane na etapie szkoły, ale należy podjąć radykalne działania, które pozwolą na stworzenia solidnego programu nauczania dla przyszłych adeptów sztuki gastronomii.

Aby obciągnąć żądane efekty należałoby przede wszystkim pomyśleć jakich mechanizmów potrzeba do zmiany sposobów nauczania przedmiotów zawodowych, po pierwsze należy podnieść kwalifikacje zawodowe wykładowców poprzez szkolenia praktyczne w zawodzie, którego następnie mają uczyć lub pozwolić aby w przyszłości sferę zajęć praktycznych przejęli profesjonaliści w danym zawodzie, którzy znając bieżące potrzeby rynku, gastronomii będą kształtować osobowość adeptów sztuki kulinarnej zgodnie z potrzebami i etyką zawodu. A może pomyśleć o centrum nauczania praktycznego zawodu dla nauczycieli, którzy odbywaliby staże w celu kształcenia praktycznego z re-treningami corocznymi kilkudniowymi, co w oparciu o ich wiedzę teoretyczną poparte doświadczeniem praktycznym pozwoli na lepsze efekty nauczania.

Problemem szkoleń jest także budżet. W krajach zachodniej Europy wiele szkół zawodowych prowadzi zajęcia jak „żywy organizm” gastronomiczny tzn. cały przebieg szkolenia odbywa się praktycznie od sposobów zamawiania, poprzez kalkulacje kosztową(FC), produkcję aż do efektu końcowego obsługa. Problemem staje się poznanie towaroznawcze, ponieważ uczeń musi dostarczyć towar na zajęcia, a nauczyciele w trosce o budżety domowe planują tanią produkcję, co nie pozwala zapoznać się z wieloma grupami towarowymi.



2. Teoria a praktyka w zawodach związanych z gastronomią

To szkoła powinna przygotować absolwenta w szerokim zakresie wiedzy zarówno teoretycznej jak praktycznej, tak aby absolwent szkoły o profilu gastronomicznym mógł rozpocząć pracę od pierwszego dnia. Ktoś mógłby powiedzieć, iż resztę doszlifują w miejscach pracy. Otóż nie, w miejscach pracy mogą przekształcić się z pracowników wykwalifikowanych na doświadczonych. Na dzień dzisiejszy duże braki wykształcenia powodują trudności z podjęciem pracy w zderzeniu ze światem rzeczywistym. Ilu młodych ludzi z brakami wiedzy można zatrudnić w małym zespole, przed którym stawia się zadania do wykonania jednego, może dwóch, zależy to od doświadczenia pozostałych członków zespołu, a co zresztą absolwentów którzy zdecydują się na podjęcie pracy w tym trudnym zwodzie?

Brak tu na myśli wiedzy, która tworzy pracownika doświadczonym poprzez bagaż doświadczeń zawodowych nabywanych wraz ze stażem pracy, ale elementarną widzę, podwaliny teorii i praktyki niezbędnej do swobodnego porozumiewania się w świecie dzisiejszej gastronomii.

Budowanie dobrego „warsztatu zwozu” muszą dać zajęcia praktyczne w szkołach, jednodniowe praktyki w zakładach gastronomicznych, nie nadrobią braków podstawowego wykształcenia, uczniowie muszą mieć położony nacisk na zajęcia praktyczne poparte wiedzą teoretyczną, a nie odwrotnie, ponieważ w codziennej pracy tylko praktyka pozwoli im rozwijać pasję zawodu. W życiu zawodowym chcąc kontynuować prace w zawodach związanych z gastronomią muszą mieć otwarty na nowo umysł. Aby móc się rozwijać i osiągać sukcesy zawodowe, potrzebni są pasjonaci zawodu, a nie teoretycy wiedzący coś tam, ale nie wiedzący jak to zastosować.

3. Egzaminy zawodowe teoria a praktyka, czyli jak usmażyć dorsza na papierze

Najlepszym przykładem krzewienia teorii są czerwcowe egzaminy zawodowe kończące szkołę, gdzie młodzież ma rozpisać proces produkcji, czasem być może nie mając zielonego pojęcia jak się do tego zabrać w praktyce. I tak na papierze smażą, gotują, oceniają alkohole, organizują przyjęcia, a praktycznie przychodzą do zakładów i nie mają pojęcia o polerowaniu szkła, smażeniu ryby i rozliczeniach kelnerskich bądź produkcji.

Z punktu widzenia produkcji gastronomicznej, czy w szkole ktoś uczy, słyszał o rozliczeniu FC, z obserwacji nauczycieli zawodu na stażu wynika, że raczej nie. A cały świat tak właśnie to robi. Tymczasem u nas na lekcji ekonomiki dalej mówi się o rozliczeniu recepturowym a nie globalnym koszcie produkcji.

Po raz kolejny można zauważyć, iż szkolenia zawodowe nie idą we właściwym kierunku. Czyż kucharz lub kelner będzie rozpisywał na nutki swoje zadania? Na pewno nie.

W związku z powyższym, wymagane są zmiany programu nauczania przystosowane do potrzeb dzisiejszych czasów, tak aby teoretyczne zajęcia prowadzone przez pedagogów, wykształconych pedagogów, miały silne poparcie praktyczne przez profesjonalistów zawodu, praktyków pracujących w zawodzie min 10 lat, gdyż taki staż czynny w zawodzie pozwala na poznanie szerokiego spektrum zawodu i możliwości rozwijania pasji zawodowej młodszymi pokoleniami.

4. Wykładowcy zawodu teoretycy?

Nie bójmy się sformułować tej tezy, jest bowiem poparta wieloletnim doświadczeniem i obserwacjami rozwoju zawodowego uczniów. Czytając książkę, która powstała na bazie projektu „Efektywny Nauczyciel Sztuki Kulinarnej” przewija się obraz nauczycieli jako czystych teoretyków. Cóż, wyższe wykształcenie pozwalające na wykonywanie zawodu wykładowcy zawodu, bierze się przede wszystkim z ukończenia studiów o profilu zawodowym, nie popartych w zasadzie praktyką. Nauczyciele Ci, prowadzą później zajęcia praktyczne, nie uczestniczą w nich interaktywnie wraz z młodzieżą. Nie można sobie wyobrazić szkolenia pilota z instruktorem bez wsiadania do samolotu, nauki jedynie na ziemi na sucho, a potem odpowiedzialności pilota za bezpieczne loty. A jak wiadomo zespół jest tak silny, jak jego głowa, czyli aktywne uczestnictwo przyczyni się do lepszego zrozumienia zagadnień zawodowych przerabianych podczas zajęć.

Jak już z wcześniej wspomniano, zachodni system szkolenia, który jest odzwierciedleniem dalszej drogi zawodowej, ukazujący blaski i cienie wynikające z wykonywania zawodu, pozwoli po pierwsze na dobre opanowanie wymaganego od wykwalifikowanego personelu materiału, jak i rezygnacji z dalszej nauki zawodu poprzez osoby, które inaczej widziały możliwości swojej drogi zawodowej.

W takim trybie prowadzenia przedsiębiorstwa gastronomicznego wymusi naturalne zapoznanie się z funkcjonowaniem całej operacji jaka zachodzi w procesach produkcyjnych i sprzedaży w zakładzie, uwypukli słabe i mocne strony uczniów i pozwoli na wyłonienie talentów w danym zawodzie lub pomoże wybrać inną specjalizację również w gastronomii. Jakże często bowiem młodzież wybiera dany kierunek nauki pod wpływem impulsu, bo tak chcieli rodzice, bo kolega tam poszedł, bo nie było innej szkoły. A zawody związane z gastronomią nie lubią kompromisów, bo hotele działają 7x24x365 czyli siedem dni w tygodniu, 24 godziny na dobę i 365 dni w roku, i aby w tych zawodach osiągać sukcesy trzeba się im bez reszty oddać i je kochać.

Oceniając obraz współczesnego szkolenia nie sposób nie dotknąć zagadnienia pomocy naukowych, podręczników, surowców, wyposażenia pracowni zawodowych. Aby w pełni móc dobrze pracować z młodzieżą wszystko to powinno nadążać za rozwojem zawodu, pewnymi trendami zmieniającymi się sezonowo.



Nauczyciele zawodu jako pasjonaci swojej pracy powinni rozbudzać chęci rozwoju, poszukiwań i autodokształcanie się w zawodzie, co w dzisiejszych czasach jest dużo łatwiejsze niż 15-20 lat temu, gdy dostępne były tylko podręczniki nieudolnie stworzone na potrzeby nauczania oraz Kuchnia polska i Kucharz gastronom, dzieła wybrane abnegatów gastronomicznych, w których królowały np. potrawy nikomu na świecie nie znane a czytanie ich nazw w dzisiejszych czasach może wywołać szeroki uśmiech zrozumienia chorej wyobraźni twórcy owej hybrydy o dźwięcznej nazwie. Nie należy jednak zapominać o przedrukach przedwojennych, gdy budowała się świadomość kulinarna w Polsce i łączyć stare przepisy z nowymi trendami sposobów podania.

Pamiętajmy, iż absolwenci będą wiedzieli tyle ile im przekazemy. Nie żałujmy więc tej wiedzy, tak aby ze szkół wychodzili prawdziwi wykwalifikowani fachowcy, gotowi do samodzielnej pracy. Aby na starcie mając otwarte umysły na rozwój i skoncentrowanie się na osiągnięciu sukcesów i coraz lepszych wyników.

Ponadto poddajmy analizie obecne programy nauczania i dostosujmy do obecnych czasów i wymogów jakie stawiamy przed absolwentami w ich życiu zawodowym. Dajmy szansę odpowiedzialnym za istniejący stan rzeczy ludziom na poprawę szkolenia zawodowego w zakresie szerokopolecznych pomocy naukowych, wyposażeniu szkół zawodowych programów nauczania i przygotowania do zawodu nauczycieli przedmiotu, a co za tym idzie w dalszej perspektywie absolwentów szkół zawodowych.

Podsumowując wymagania stawiane przed absolwentami szkół zawodowych, musi on być tak wyszkolony aby sprostać samodzielnie podstawowym zadaniom, czekającym na niego w miejscu pracy, zdecydowanie znający praktyczną stronę smażenia dorsza a nie wirtualnej gastronomii, mający silne podłoże nauki zawodu niezbędnych podstaw, nie tylko teoretycznych, które pozwolą stawić czoła na trudnym rynku pracy.

5. Dotychczasowe doświadczenia w pracy z nauczycielami, obejmujące aspekty historyczne i szkoleniowe z lat obecnych

Rozpoczynając dyskusję o nauczaniu zawodu „Kucharz” w czasach obecnych w Polsce, należy cofnąć się do wczesnych lat osiemdziesiątych, gdzie krążyły „bajkowe opowieści” o jakichś: przedwojennych książkach, wspaniałych przyjęciach, kuchmistrzach skrywających swoje wielkie tajemnice i to wszystko w szarości dnia codziennego – gdzie książka, jakkolwiek była dobrem ciężko dostępnym lub bajecznie drogim, w sklepach zaczynało się coraz częściej widywać puste półki a trzeba było uczyć się zawodu zdobywając podstawowe produkty, poubierać się w lecarskie dłuższe i krótsze fartuszki .

Patrząc na tą sytuację z perspektywy lat obecnych, ciężko jest ocenić system i co za tym idzie, nauczycieli którzy chcąc nie chcąc musieli czegoś te dzieci uczyć.



6. Obecne doświadczenia w nauczaniu nauczycieli

Należy podkreślić, że w programach unijnych nauczyciele biorą udział na własne życzenie i nie słyszano żeby byli zmuszani – to już bardzo dobrze o nich świadczy.

Zasadniczo można podzielić szkolących się nauczycieli na kilka grup:

Pierwsza – przychodzi z ciekawości, ale z niewiarą w zmianę czego kolwiek, ponieważ „program jest taki jaki jest a i tak nie ma sprzętu”.

Najbardziej interesują ich gotowe wzorce, które można przenieść na ich teren, by mogli się stać „bohaterami swoich pracowni” – błysnąć wśród młodzieży przepisem jednym, dwoma i poopowiadać jak to było w wielkim hotelu.

Druga – w ich szkołach są już warunki sprzętowe i trzeba je umieć wykorzystać – tym bardziej zależy na zdobyciu podstaw praktycznych zawodu – jak używać noża, pieca konwekcyjnego i innych poszczególnych sprzętów, chcą się bardziej zagłębić w techniki wykonania – co jest tak naprawdę godne uznania i powinno być podstawą nauczania.

Trzecia – najmniejsza – wizjonerzy i pasjonaci. Do tej pory wśród kilkudziesięciu nauczycieli odbywających praktyki, było może trzy, najwyżej cztery takie osoby.

Znają już podstawy pracy na kuchni (jedna z nich nawet pracowała jako) ich bardziej interesuje, jak zaciekawić ucznia, w jaki sposób przykuć jego uwagę na lekcjach i rozbudzić w nich zainteresowanie zawodem i potem może i miłość do niego.

Proszę Państwa - bardzo ciężkie zadanie – ale do wykonania tylko wtedy, gdy można przynosić własną pasję i dzielić ją z uczniami.

Docelowo – inwestycje w nauczanie będą coraz częstsze i większe, i poziom pracowni będzie się podnosił – więc racja bytu pierwszej grupy będzie zachwiana.

Wizjonerzy będą zawsze, ale znaleźć ich będzie bardzo ciężko. Z praktycznego punktu widzenia należałoby połączyć grupę drugą z elementami trzeciej i skoncentrować się na wykształceniu nauczycieli, którzy: będą znali teorię i praktykę kuchenną w znaczeniu europejskim (charakterystyka pracy na kuchni i terminologię), będą śledzić postęp w sprzęcie kuchennym i światowe trendy i co również ważne - będą chociaż wskazywali uczniom, gdzie można znaleźć ciekawostki dotyczące zawodu oraz zakrzewiać wśród ucznia wiarę w to, że ich pomysły są cenne i że własną pracą można dojść do szczytów w naszym zawodzie.

Mili Państwo – rozpoczęliśmy rewolucję zawodową, która może za kilka lat przynieść:

Po pierwsze – rozkwit gastronomii;

Po drugie: zmniejszenie kosztów pracodawców - poprzez krótsze okresy szkolenia młodych pracowników;

I po trzecie, i co jest najważniejsze przy jednoczesnym współdziałaniu nauczycieli, w celu promocji polskich produktów spożywczych, zaowocować pojawieniem się Polski na europejskiej mapie gastronomicznej.



Nasze przeszłe słabości – takie jak brak nowoczesnych upraw i hodowli – mogą przeistoczyć się w pole do sławy – zdrowe – ekologiczne produkty – bez genetycznych ingerencji. Hodowcy i rolnicy zrzeszeni w grupy producentów będą mogli przełamać ostatnią z barier, tj. brak ciągłości produkcji i jednakowej jakości własnych produktów. W tym łańcuchu wspólnych uwarunkowań – występuje też bardzo ważny element - nauczyciel zawodu i uczeń.

W przeciągu kilku ostatnich lat sytuacja zaczęła się drastycznie i szybko zmieniać – rozwój technologiczny nie ominął też gastronomii – piec konwekcyjny będący kamieniem milowym właściwie w przeciągu kilku lat odejdzie w zapomnienie, królowało będzie to wszystko co może zminimalizować czas przygotowywania produktów z zachowaniem lub polepszeniem walorów smakowych i co również ważne – bardziej energooszczędne. Jeszcze kilka lat temu kuchnie indukcyjne dopiero wchodziły na rynek, teraz zaczynają się pojawiać indukcyjne grille – to wszystko dowodzi tego, że nawet jeżeli wypracujemy nowy program nauczania, gdy nie będzie to zrobione mądrze to nigdy nie będziemy na czasie. Muszą być uruchomione możliwości autokorekt odnośnie sprzętu i produktów. Musimy na bieżąco uczyć nauczycieli i młodzież o dostępności surowców i urządzeń, po to by stworzyć najnowocześniejszą gastronomię na świecie – nie mając idealnego położenia geograficznego i dostępności do wszystkich produktów - musimy wzmocnić, to co może być naszą siłą: sprawni i dobrze wyszkoleni pracownicy (by za kilka lat usłyszeć o polskich szefach z gwiazdkami i międzynarodowymi nagrodami, czy to w kraju czy w Europie). Te czasy nadejdą ale musimy zmienić system nauczania .

VII. Wymagania dotyczące autorskiego raportu z realizacji praktyk stworzonego przez opiekuna praktyk

Po zakończonej praktyce opiekun praktyki sporządzi autorski raport na temat przebiegu praktyki oraz przekaże go w postaci elektronicznej i papierowej. Dziennik praktyk to pomiar ilościowy, zaś jego uzupełnieniem powinien być autorski raport - podsumowanie „pomiaru ilościowego”.

Autorski raport powinien obejmować takie zagadnienia, jak stopień osiągnięcia celów praktyki, stosunek praktykanta do praktyki, możliwość wykorzystania wiedzy (materiałów) otrzymanych w trakcie praktyki w pracy dydaktycznej jak i praktycznej. Autorski raport opiekuna praktyk powinien służyć ocenie, jak w przyszłości praktyki dla nauczycieli lepiej zorganizować, jak lepiej organizować staże / praktyki dla uczniów, jakie korzyści odniósł pracodawca z faktu, że wyraził zgodę i przeprowadził praktykę dla nauczyciela oraz jaką korzyść, zdaniem pracodawcy, odniósł nauczyciel. Ocenic należy również sam niniejszy dokument: czy był on wyczerpujący, czy nie był zbyt szczegółowy i czy w związku z tym wbrew zamiarom jego autorów, czy aby nie stanowił w określonym zakresie utrudnienia? Co w takim dokumencie należałoby



poprawić, aby kolejni przedsiębiorcy mieli do czynienia z dokumentem bardziej przyjaznym, sprzyjającym zorganizowaniu i przeprowadzeniu jak najlepszych praktyk.

Autorski raport na temat zakończonej praktyki będzie spełniał funkcję ewaluacyjną względem nauczyciela oraz będzie stanowić autoewaluację opiekuna (przedsiębiorcy) w zakresie przeprowadzonych praktyk

VIII. Społecznie funkcjonowanie Kobiet i Mężczyzn w nowoczesnych przedsiębiorstwach i w edukacji

1. Podstawowe pojęcia i definicje:

Co to jest gender ?

Do niedawna **płeć** postrzegano wyłącznie poprzez pryzmat jej definicji biologicznej. Jednak **płeć** w rozumieniu biologicznym (w języku angielskim *sex*) odnosi się jedynie do anatomicznych, drugorzędowych cech płciowych oraz kombinacji chromosomowej danego osobnika (allosomów) i hormonów płciowych. Wyznacza ona rolę, jaką odgrywamy w reprodukcji i choć nie pozostaje bez wpływu na role społeczne i kulturowe, to nie warunkuje ich w prostej linii i nie powinna być z nimi utożsamiana. Stosunkowo nową kategorią poznawczą jest termin **gender** - w języku polskim przyjęty jako **rodzaj** – którego wprowadzenie miało osłabić akcentowanie analogii pomiędzy płcią biologiczną a psychologiczną. Carolyn Sheriff rozumie *rodzaj* jako **schemat służący do społecznej kategoryzacji jednostek**.

Najpopularniejsza interpretacja tego terminu definiuje **rodzaj** jako płeć społeczno – kulturową, będącą wynikiem nie tyle predyspozycji wynikających z płci biologicznej, co oczekiwań zintegrowanych z nią w świadomości społecznej struktur patriarchalnych, generujących modele ról internalizowane następnie przez jednostki w toku wrastania w rzeczywistość społeczno-kulturową.

ŹRÓDŁO: Brannon L., *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni podobnie czy różni*, GWP, Gdańsk 2002, s.34

POJĘCIA

- Adekwatność relacji płci społeczno-kulturowej / *gender relevance*
- Analiza z perspektywy płci / *gender analysis*
- Autodyskryminacja / *autodiscrimination*
- Budżet satelitarny / *satellite account*
- Dyskryminacja płci bezpośrednia / *direct sex discrimination*
- Dyskryminacja płci pośrednia / *indirect sex discrimination*
- Dysproporcja między płciami (w dostępie do) / *gender gap*
- Działania pozytywne / *affirmative (positive) action*
- Płeć społeczno-kulturowa / *gender*
- Równa płaca za pracę równej wartości / *equal pay for work of equal value*



- Równość płci / *gender equality*
- Szklany sufit / *glass ceiling*

Źródło: *Sto haseł o równości. Podręczny słownik pojęć dotyczących równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i polityki społecznej, równych szans i polityki rodzinnej, Stowarzyszenie Kobiety na Rzecz Równego Statusu Płci – Pekin 1995*

2. Historia i droga do Gender Mainstreaming

Komisja Europejska w planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn [COM (2006) 92] zobowiązała się do podjęcia szeregu działań w **latach 2006–2010** w celu przyspieszenia postępu w tym zakresie osiągnięcia prawdziwej równości między płciami.

Zaproponowane działania obejmują sześć priorytetowych obszarów:

- 1) osiągnięcie równej dla kobiet i mężczyzn niezależności ekonomicznej;
- 2) wzmocnienie polityki godzenia pracy z życiem prywatnym i rodzinnym;
- 3) promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji;
- 4) wykorzenienie przemocy uwarunkowanej płcią oraz handlu ludźmi;
- 5) eliminowanie w społeczeństwie stereotypów związanych z płcią;
- 6) propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych UE.

Źródło: *Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna*, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Dział G1, Luksemburg 2008, s. 3

GENDER MAINSTREAMING „to włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu życia politycznego i społecznego na etapie : planowania, wdrażania i ewaluacji oraz (pełni funkcję „przecinającą” wszystkie poziomy decyzyjne i operacyjne – włączając finanse) postrzegana często jako koncepcja innowacyjna, dużo **szersza niż tradycyjna polityka równości płci**. (Koncepcja GM została przyjęta przez Komisję Europejską w 1996 roku jako jej uzupełnienie.)

Obejmuje nie tylko **działania zmierzające do promowania równości** – wprowadzając w życie środki specjalne na rzecz pomocy kobietom (vide: dyskryminacja pozytywna) – lecz także **mobilizację wszelkich polityk** o bardziej ogólnym charakterze oraz **środków specjalnych**. W celu **osiągnięcia równości** przez aktywne i otwarte **uwzględnianie na etapie planowania potencjalnych skutków** dla sytuacji kobiet i mężczyzn (perspektywa płci).

Oznacza zatem także systematyczne badanie działań i polityk oraz uwzględnianie możliwych skutków przy ich definiowaniu i realizacji.

ŹRÓDŁO: Komisja Europejska, 1996, *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, COM (1996) 67)



3. Gender Mainstreaming a polityka równości płci

Według Rady Europy politykę równości płci można zdefiniować jako „(re)organizację, ulepszenie, rozwój i ewaluację procesów politycznych polegającą na włączaniu perspektywy równości płci do wszystkich polityk na wszystkich poziomach i etapach przez uczestników życia politycznego zaangażowanych w kształtowanie polityki”.

ŹRÓDŁO: Komisja Europejska, 1996, *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, COM (1996) 67)

Innym interesującym sposobem definiowania polityki równości płci jest rozróżnienie trzech rodzajów strategii równości płci (**3T**)

- 1) zmiana (*tinkering*),
- 2) dostosowanie (*tailoring*)
- 3) transformacja (*transforming*)

ŹRÓDŁO: Rada Europy (1998), *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practise*, Strasburg

Istnieją 4 etapy włączania problematyki równości płci:

1. **ORGANIZACJA:** Głównym punktem tego etapu jest wprowadzenie w życie i organizacja (zapewnienie podstawy strukturalnej i kulturowej dla równych szans), jak również budowanie świadomości i poczucia identyfikacji.
2. **POZNAWANIE RÓŻNIC MIĘDZY PŁCIAMI:**
Celem drugiego etapu jest opisanie nierówności płci (sytuacji bieżącej/ stanu faktycznego) – bez ingerencji w politykę -w odniesieniu do:
 - uczestnictwa,
 - zasobów,
 - norm i wartości
 - praw.
3. **OCENA WPŁYWU POLITYKI.**
Trzecim etapem jest analiza potencjalnego i rzeczywistego wpływu polityki na równość płci w odniesieniu do uczestnictwa, zasobów, norm, wartości i praw.
4. **PRZEPROJEKTOWANIE POLITYKI.**
Czwarty etap polega na identyfikacji sposobów przeprojektowania polityki w celu promowania równości płci. Istotny tu jest **kontekst (accountability), głębokość/rozległość nierówności w danym obszarze i wielostronne zaangażowanie.**

ŹRÓDŁO: *Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna*, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Dział G1, Luksemburg 2008, s.13 i dalsze



4. Do głównych zasad GM należą:

- 1) Postrzeganie każdego człowieka całościowo (uwzględniając szeroki kontekst jego funkcjonowania, uwikłania w role, aspiracje, potrzeby, dążenia, doświadczenia, etc.).
- 2) Poświęcenie idei demokracji.
- 3) Dążenie do społecznej sprawiedliwości.
- 4) Godność i poszanowanie dla różnorodności.

Źródło: Stevens I., Van Lemoen I, *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*, s. Leuven-Apeldoorn, Garant 2001, s.23,24

Warunkiem **sine qua non** prowadzenia GM jest przede wszystkim długofalowy proces transformacji polityki państwa na wszystkich szczeblach planowania i podejmowania decyzji, zgodnie z zasadą *top-down*.

Jedynie takie podejście może być pomocne i efektywne na drodze pokonywania oporu względem realiów równościowych w administracji i instytucjach.

W innym przypadku nadal główną komponentą strategii GM w Polsce będzie „trwała luka pomiędzy literą prawa a jego implementacją. / **gender blind**

Źródło: E. Rutkowska, *Studium przypadku: polityka równości płci w Polsce*, w: H. Boll Stiftung, *Gender Mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał? Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bolla w Polsce*, Warszawa 2008, s. 47

5. Barierami w urzeczywistnianiu GM są:

1) Przekonanie, iż nie wszystkie sektory muszą być analizowane przy użyciu narzędzi genderowych (*gender analysis*). W rzeczywistości żadna z dziedzin – opieka społeczna, edukacja i zdrowie, finanse i prawo, bezpieczeństwo, aż po makroekonomię, wojsko, transport i przemysł nie może być pominięta w procesie wdrażania polityki gender mainstreaming.

2) BEZKOSZTOWOŚĆ: w polskich podręcznikach do GM nader często powtarzane jest stwierdzenie, iż GM można wdrożyć zupełnie bez finansowych nakładów i niejako „mimoходом” – obok głównych działań, przy okazji, bez ich zaburzania.

3) NOWA NAZWA na znane już praktyki.

Traktowanie GM jako zamiennika wcześniejszych równościowych zapisów legislacyjnych i działań pozytywnych. Tymczasem JEDYNIEM przy udziale dodatkowych mechanizmów można skutecznie i trwale wdrażać GM.

4) Opieranie się o „neutralność płci” zamiast o równość płci (zaklinanie rzeczywistości).

5) Przeciwwstawianie polityki równościowej polityce prorodzinnej i założenie, iż jest ona skierowana przeciwko rodzinie.

Źródło: E. Rutkowska, *Studium przypadku: polityka równości płci w Polsce*, w: H. Boll Stiftung, *Gender Mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał? Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bolla w Polsce*, Warszawa 2008, s. 40, 46, 48



6. Perspektywa

Rola zaangażowania, poczucia identyfikacji i wiedzy fachowej

Zaangażowanie na najwyższym poziomie politycznym i administracyjnym jest konieczne podczas integracji problematyki równości płci z cyklem politycznym oraz dla jej widocznej obecności w sprawozdaniach krajowych z realizacji strategii na rzecz ochrony socjalnej i integracji społecznej. Dlatego państwa członkowskie są zachęcane do włączania problematyki równości płci do głównego nurtu życia politycznego i społecznego jako części swoich zadań lub obowiązków już na etapie projektowania polityk. **Uwzględnianie problematyki płci powinno stanowić podstawę tworzenia polityki, nie może być poprawką czynioną w ostatniej chwili.** Samo wyliczenie zasad ogólnych jest niewystarczające – strategia uwzględniania problematyki płci powinna być **jednoznaczna, konkretna i istotna** dla polityki. Powinna zostać zbadana i całkowicie zintegrowana z tą problematyką.

ŹRÓDŁO: Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States. Practical Guide, 2003, http://www.ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf (1 czerwca 2010)

7. Przykłady

RYNEK PRACY i polityka społeczna

- 1) „Firma przyjazna mamie”, „Working mamma”
- 2) Projekt „Matka w pracy”

PRZEMOC WOBEC KOBIET

Fundacja Feminoteka – 2007 r. – raport krytyczny „Kogo chronimy przed przemocą?
Realizacja ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (2005 – 2007)”

EDUKACJA

- 1) Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej w Gliwicach, projekt „Lekcje genderowe czyli równouprawnienie płci w pigułce”, **poradnik „Równa Szkoła. Edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycieli i nauczycielek”**
- 2) Stowarzyszenie „W stronę dziewcząt” – scenariusze lekcji równościowych, warsztaty dla trenerów/rek, nauczycieli/elek.

8. Rynek pracy

Koalicja KARAT przeprowadziła badania monitorujące przestrzeganie praw pracowniczych w zakładach przemysłu odzieżowego w Polsce, które zostały opublikowane w 2005 roku. Badania dotyczyły przestrzegania standardów pracy, takich jak: zakaz pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji przy zatrudnieniu, zakaz pracy



dzieci, wolności zrzeszania się, zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy, godziwa płaca, bezpieczeństwo i legalność zatrudnienia, BHP – przyzwoite warunki pracy. Raport pokazuje, że w rezultacie restrukturyzacji i prywatyzacji przemysłu odzieżowego zamknie to wiele fabryk, a zatrudnienie spadło o połowę. W Polsce kobiety stanowiły zdecydowana większość zatrudnionych w przemyśle odzieżowym, a więc spadek liczby fabryk oznacza utratę przez nie pracy. Jest to jedna z przyczyn tego, że większość bezrobotnych, w regionach tradycyjnie związanych z przemysłem odzieżowym, przeważają kobiety. Niełatwa sytuacja kobiet związanych z przemysłem odzieżowym wpływa niewątpliwie na przestrzeganie ich praw pracowniczych w tych regionach. W rezultacie przeprowadzonych badań odkryto, iż na osiem wymienionych standardów zaledwie jeden, dotyczący pracy nieletnich, jest w pełni przestrzegany.

W ramach IW EQUAL zrealizowano projekt *Gender Index*, którego jednym z partnerów była Fundacja Feministek, zaś administratorem UNDP Polska. Zadaniem projektu było zbudowanie trwałych mechanizmów na rzecz zapewnienia równych szans wszystkim pracownikom i pracownicom w polskich firmach. *Gender Index* miał na celu wypracowanie rozwiązań prowadzących do efektywnego zarządzania firmą, które uwzględnią politykę równouprawnienia. Projekt promował efektywne strategie zarządzania personelem służące umacnianiu pozycji firmy na rynku. W ramach działań zorganizowano konkurs *Firma Równych Szans*, prowadzono szkolenia dla pracodawców, zorganizowano dwie ogólnopolskie konferencje podczas których dyskutowano między innymi o polityce państwa, także w obszarze *gender mainstreaming*, jak również o molestowaniu seksualnym w miejscu pracy. W projekcie prowadzono też działania mające na celu adaptację pojęcia zarządzania. Warto wspomnieć, że zostały tu też opracowane szczegółowe rekomendacje dla Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MP i PS), sejmowych komisji – Polityki Społecznej, Pracy oraz Rodziny i Praw Kobiet – w obszarze godzenia życia zawodowego z prywatnym, nieodpłatnej pracy kobiet w domu, praw kobiet w miejscu pracy, a także praktycznego wdrażania polityki równościowej.

Gender Mainstreaming w instytucjach rynku pracy – projekt był realizowany przez partnerstwo złożone z SPI Consult GmbH Oddział w Polsce, SPI Polska oraz Koalicji Karat od listopada 2006 roku. W ramach projektu zostały zorganizowane dwie ogólnopolskie konferencje i dziewiętnaście dwudniowych szkoleń, powstała także broszura traktująca o potrzebie uwzględniania aspektu *gender mainstreaming* we wszelkich działaniach podejmowanych przez instytucje rynku pracy. Projekt skierowany był do pracowników/pracownic instytucji rynku pracy – wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, instytucji szkoleniowych, organizacji pozarządowych (w tym organizacji kobiecych) i wszelkich innych instytucji działających na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy²².



9. Gender Meinstreaming w edukacji

„Dziewczęta często traktuje się jako istoty gorsze, społeczeństwo wychowuje je tak, by same stawiały siebie na ostatnim miejscu, co podważa ich poczucie własnej wartości.”

1. Dyskryminacja w edukacji

Szkoła i cały system edukacyjny bywają często określane przez teoretyków jako represyjne i utrwalające porządek społeczny. Szkoła rzadko promuje tendencje emancypacyjne młodzieży, zamiast tego raczej wzmacnia wzorce tradycyjne. Widać to bardzo dobrze choćby na przykładzie wyborów ścieżek kształcenia – chłopcy częściej wybierają przedmioty ścisłe, dziewczęta zaś humanistyczne lub przyrodnicze (z naciskiem na biologię), ewentualnie artystyczne. To swoisty szkolny wkład w utrwalanie stereotypów i uwewnętrznianie ról płciowych przez dziewczęta i chłopców. Niestety, „męskie” zawody (i szerzej: „męskie” standardy) są wyżej cenione w naszej kulturze, zatem wybory edukacyjne dziewcząt owocują w przyszłości mniejszymi szansami awansu zawodowego, mniejszymi zarobkami oraz niższym prestiżem społecznym.

W Polsce kobiety pracujące w zawodzie informatyka stanowią bardzo niewielką grupę. W roku 2000 jedynie 2% absolwentów studiów informatycznych stanowiły kobiety. Podobnie było w 2001 roku, dane za lata 2002, 2003 i 2004 to odpowiednio: 3,6%, 6,6% i 7,7%. W 2006 absolwentek było już 8,6%, średnia krajowa za podane lata waha się między 10 a 11%. Widać więc, że dziewczęta postępując zgodnie z tradycją i obowiązującymi stereotypami, nie podejmują studiów o profilu technicznym, choć sytuacja i tak zmienia się na korzyść. Jest to poniekąd zasługa zmieniającego się rynku, który (na szczęście) niejako wymusza na kobietach podejmowanie takich kierunków studiów, które w przyszłości będą owocować większym prestiżem i lepszym uposażeniem.

Szkolnictwo – widać to bardzo dobrze na przykładzie naszego kraju – to środowisko sfeminizowane; im niższy poziom kształcenia (a więc i niższe zarobki oraz prestiż, przykładem mogą być przedszkola), tym więcej w nim kobiet. Zawodowa hierarchia w szkołach potwierdza więc po raz kolejny stereotypy płciowe. Kobiety pełnią funkcje podrzędne i pomocnicze, mężczyźni zaś są tymi, którzy sprawują władzę. Jest to zresztą niejako zamknięcie stereotypowego błędnego koła – skoro już mężczyzna trafia do sfeminizowanego zawodu i mniej w związku z tym zarabia, należy poprawić jego sytuację. Nie można jednak podnieść zarobków całej grupie zawodowej, bo byłoby to zbyt kosztowne. Co można zrobić, to podnieść status mężczyzny pracującego w kobiecym środowisku i dać mu awans. Stąd tak duża liczba dyrektorów szkół, a tak mała liczba nauczycieli wśród mężczyzn. Co ciekawe, w Polsce nie przeprowadza się żadnych badań w obszarze edukacji przy użyciu wskaźnika płci. Możemy tylko snuć domysły, jakie wyniki można by uzyskać, gdyby zbadać:



- proporcje dziewcząt i chłopców na wszystkich szczeblach edukacji;
- proporcje przyjęć oraz proporcje ukończenia wszystkich kierunków i specjalizacji (byłoby to dodatkowo badanie dotyczące segregacji zawodowej).

Dodatkowo można by jeszcze postarać się zachęcić dziewczęta do studiowania na innych niż humanistyczne kierunkach. Nie od rzeczy byłoby także zobaczyć, jak wyglądają ulotki, materiały reklamowe i plakaty wyższych uczelni – czy faktycznie kierowane są one do obu płci, czy pisane są odpowiednim językiem (na przykład neutralnym pod względem płci lub wprost w formie żeńsko osobowej).

Nie inaczej rzecz się ma, jeśli chodzi o kadre – tu także brak danych z uwzględnieniem czynnika płci. Warto by zbadać co najmniej dwie kwestie:

- proporcje kobiet i mężczyzn w zawodzie nauczycielskim – osobne dane dla każdego szczebla edukacyjnego (od żłobków do edukacji pomaturalnej i wyższej);
- proporcje kobiet i mężczyzn na stanowiskach administracyjnych i kierowniczych na wszystkich szczeblach edukacyjnych.

Prawa dziewcząt

Dziewczęta jako grupa nie były podmiotem osobno definiowanych praw. Przełomowa była tu *Pekińska platforma działania*, w której problemy dziewcząt zostały nie tylko szczegółowo omówione, ale zawarto również szereg zobowiązań dla rządów państw. Obligują one do podjęcia działań mających na celu likwidację dyskryminacji dziewcząt. Prawa dziewcząt są obecnie określone w dokumentach dotyczących kobiet oraz w tych, które dotyczą dzieci, jak na przykład w *Konwencji ONZ o prawach dziecka*. Dlaczego zdaniem autorek *Deklaracji Pekińskiej* oraz *Platformy działania* warto mówić o dziewczętach jako o osobnej grupie posiadającej prawa?

Dziewczęta są narażone na dwie formy dyskryminacji jednocześnie – na dyskryminację wynikającą z młodego wieku oraz na tę, która wynika z płci. W takiej sytuacji wydaje się zasadnym, by szczególnie podkreślić ich prawa, znaczenie i pozycję społeczną.

Wiele nauczycielek i wielu nauczycieli przyznaje, że w sumie przyczyniają się do dyskryminacji dziewcząt. Często dzieje się to zupełnie nieświadomie i pomimo jak najlepszych intencji. Wymieńmy kilka przykładów takiego niekoniecznie rozmyślnego gorszego traktowania dziewcząt:

- preferowanie chłopców w sytuacjach, gdy zgłaszają się tak oni, jak i dziewczęta;
- niesłuchanie dziewcząt do końca, przerywanie im;
- mówienie w taki sposób, że komunikat ostatecznie odbierany jest jako skierowany do chłopców (na przykład zwracanie się do uczennic i uczniów wyłącznie w formach męskich);
- pomijanie dziewcząt przy wyborach do ważniejszych funkcji lub do zadań wymagających siły, odwagi i odpowiedzialności;



- różnicowanie zajęć WF dla chłopców i dziewcząt bez sprawdzenia, czy faktycznie grupom to odpowiada – różnicowanie takie wpływa negatywnie na późniejszą aktywność dziewcząt i kobiet w sporcie amatorskim i zawodowym;
- lekceważenie takich sytuacji jak menstruacja (zwłaszcza w odniesieniu do zajęć WF);
- pouczanie dziewcząt akcentujące znaczenie ich płci („Dziewczęta nie szturchają kolegów”) przy równoczesnym niekierowaniu analogicznych uwag do chłopców (nikt nie mówi im: „Chłopcy nie powinni szturchać innych osób” itd.). Komunikaty korygujące są zresztą szkodliwe także dla chłopców („Chłopcy nie płaczą!”, „Chłopcy radzą sobie sami”);
- wskazywanie na społeczno-kulturowe normy zachowań i wyglądu obu płci jako na absolutne źródło odniesienia (nie możemy nikomu nakazać, by „zachowywał się jak kobieta” albo „by zachowywał się jak mężczyzna”). Odnosi się to w szczególności do pouczeń, jakie nauczycielki i nauczyciele artykułują odnośnie przyszłej kariery (doradzanie dziewczętom kierunków humanistycznych, a chłopcom – ścisłych itp.) oraz wyglądu i zachowania (zob. powyżej);
- traktowanie nachalnego dręczenia jako zalotów (na ogół jest tak, że to chłopcy są napastliwi wobec dziewcząt, ale może zdarzyć się również sytuacja odwrotna).

Powyższa lista jest oczywiście niekompletna, niemniej już tu widzimy, że istnieje całkiem sporo zjawisk, które można podsumować jako dyskryminujące. Należy zwrócić uwagę na to, że bardzo wiele z nich nie wynika ze złej woli nauczycieli i nauczycielek. Sugerowanie dziewczętom określonych kierunków studiów może wynikać z jak najlepszej intencji. Należy jednak dostrzec różnicę pomiędzy sprawdzeniem, czy dziewczyna zdaje sobie sprawę z tego, że kierunek studiów, na jaki się wybiera, nie jest popularny wśród kobiet, a mocnym, normatywnym odradzaniem jej tego wyboru.

Prawa dziewcząt zagwarantowane w przepisach dotyczą między innymi równości w dostępie do edukacji.

Uchodźcy, migranci i migrantki, mniejszości etniczne, religijne i kulturowe w klasie, szkole, społeczeństwie

Uchodźcą jest osoba poszukująca schronienia na terytorium innego kraju z powodu grożącego jej w kraju pochodzenia niebezpieczeństwa. Za niebezpieczeństwo uznawane są zazwyczaj: stan wojny, klęski żywiołowe oraz prześladowania polityczne. Według Konwencji Genewskiej z 1951 roku, **uchodźca** to osoba, która „na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przynależności do określonej grupy społecznej lub z powodu przekonań politycznych przebywa poza granicami państwa, którego jest obywatelem, i nie może lub nie chce z powodu tych obaw korzystać z ochrony tego państwa”. Podstawowym problemem większości osób starających się o status uchodźcy w Polsce i w innych krajach jest konieczność dowiedzenia prześladowań czy zagrożenia, co w przypadku osób prze-

śladowanych z powodów politycznych jest często niewykonalne. Obrażenia, straty materialne i psychologiczne są bardzo trudne do udowodnienia, poza tym wiele osób starających się o status uchodźcy nie posiada żadnych dokumentów.

Według raportu Biura Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do Spraw Uchodźców (UNHCR) z 2005 roku na świecie żyło 8,4 miliona uchodźców. Była to najniższa liczba od 1980 roku. Krajami, w których żyje najwięcej uchodźców, są Pakistan oraz Iran – w obu tych krajach żyje łącznie około 20% wszystkich uchodźców, czyli w przybliżeniu 1 680 000 osób. Dla porównania: w Polsce w latach 1992-2005 status uchodźcy uzyskało 2 458 osób⁴, co w zestawieniu z ilością osób ubiegających się o taki status oznacza zaledwie kilka procent. Od niedawna w Polsce wydaje się również zgody na „pobyt tolerowany”, w 2005 roku objęto tą procedurą 1822 osób. Obecnie, w związku z wejściem naszego kraju do Unii Europejskiej, radykalnie wzrasta liczba osób starających się o prawo pobytu na jego terenie. Wiązą się z tym niejednokrotnie ksenofobiczne i lękowe reakcje polityków czy mediów. Warto zatem zaznaczyć, że ilość osób starających się o prawo pobytu w Polsce jest znikoma w porównaniu z krajami Europy Zachodniej i w żaden sposób nie uzasadniają obaw czy złego traktowania migrantów i uchodźców.

Statut Rzymski Międzynarodowego Trybunału Karnego definiuje gwałt, niewolnictwo seksualne, wymuszoną prostytucję, wymuszanie ciąży, sterylizacji i wszelkie inne poważne formy przemocy seksualnej jako zbrodnie przeciwko ludzkości. Pomimo to przemoc seksualna wobec kobiet rzadko stanowi podstawę nadania im statusu uchodźcy.

O wiele trudniejsza do oszacowania jest liczba **migrantów** trwale przebywających na terenie Polski. Do niedawna największe ich grupy pochodziły z krajów byłego ZSRR, Wietnamu, innych krajów Azji oraz Afryki. Rozróżnienie między migrantami a uchodźcami jest czasem bardzo trudne do przeprowadzenia, niemniej jednak intencją wyróżnienia uchodźców i zapewnienia im specjalnej ochrony była polityczna bądź związana z wojnami i klęskami naturalnymi motywacja do starania się o prawo do ochrony i pobytu na terytorium innego państwa. W przypadku migrantów tymczasem motywacja ta jest na ogół ekonomiczna – większość migrantów zmienia miejsce zamieszkania w nadziei na poprawę standardu życia. Ostre rozróżnianie obu tych grup nie jest możliwe dlatego, że ubóstwo często wiąże się z drastycznym zagrożeniem dla życia i zdrowia. Poza tym brak wojny nie musi (czego dowodzi przykład Czeczenii) oznaczać pełnej stabilności i braku zagrożeń. Z tego właśnie względu wprowadzono instytucję „zgody na **pobyt tolerowany**”, która oznacza możliwość legalnego przebywania na terytorium RP bez praw do pomocy czy wsparcia, które mogą uzyskać uchodźcy. Za „nielegalnych imigrantów” uznaje się osoby, które przekroczyły granicę bez wymaganych dokumentów albo nieposiadające dokumentów.

Przepisy Unii Europejskiej jeszcze do niedawna nastawione były przede wszystkim na zwalczanie „**nielegalnej migracji**”, dziś motywacja ekonomiczna do migracji



traktowana jest przychylniej. Wynika to między innymi z realnego zapotrzebowania na siłę roboczą, coraz bardziej widocznego w starzejących się krajach „starej” UE. W związku z tym określone grupy pracowników mogą czasowo starać się o pracę na terenie UE, choć nie oznacza to w żadnym razie otwarcia granic Unii. Można wręcz powiedzieć, że granice te są coraz bardziej uszczelniane, o czym świadczy nie tylko zmniejszająca się liczba zaakceptowanych wniosków o status uchodźcy w krajach „starej” UE, ale również wzmożenie kontroli granicznych (za zewnętrznymi granicami UE) i bardzo rygorystyczne ograniczenia możliwości przemieszczania się migrantów. Są to bezpośrednie konsekwencje zabezpieczeń antyterrorystycznych wprowadzanych od czasu zamachu na WTC w 2001 roku nie tylko w USA, ale również w Europie. Warto zaznaczyć, że strach przed zamachami i wojna z terroryzmem znacznie wzmocniły niechęć do cudzoziemców i rasistowskie ideologie polityczne. Choć trudno oczywiście podważać zasadność zabezpieczania ludności przed aktami terroru, trzeba zauważyć, że osoby pochodzące z krajów arabskich są od kilku lat znacznie gorzej traktowane właśnie ze względu na podejrzenia o sprzyjanie terroryzmowi.

Inną grupą osób, o której powinnyśmy w tym rozdziale wspomnieć, są **mniejszości narodowe**. Jak czytamy w opracowaniu MSWiA, w Polsce mieszkają przedstawiciele i przedstawicielki 9 mniejszości narodowych – Białorusini, Czesi, Litwini, Niemcy, Ormianie, Rosjanie, Słowacy, Ukraińcy, Żydzi – oraz 4 mniejszości etnicznych: Karaimi, Łemkowie, Romowie i Tatarzy. Ich liczba jest trudna do dokładnego oszacowania, ze spisu ludności z 2002 roku wynika, że przynależność do mniejszości deklaruje 253 228 osób⁵. Sytuacja mniejszości, prawa przysługujące ich przedstawicielom i przedstawicielkom reguluje *Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym*⁶. Mniejszości mają w szczególności prawo do używania swojego języka publicznie i prywatnie, do nauki tego języka (powinno to zapewnić szkoła w porozumieniu z organizacjami pozarządowymi lub władzami lokalnymi). Organy władz są zobowiązane do ochrony, zachowania i rozwijania tożsamości kulturowej mniejszości.

Przeciwdziałanie dyskryminacji rasowej, etnicznej oraz religijnej

Pracując w placówkach edukacyjnych, musimy brać pod uwagę to, iż naszymi uczennicami i uczniami mogą być uchodźcy, migranci, przedstawiciele i przedstawicielki mniejszości. Osoby takie nie powinny w żadnym razie czuć się dyskryminowane ani przez nauczycielki i nauczycieli, ani przez koleżanki i kolegów. Zapewnienie im równego dostępu do wiedzy i nauki jest wychowawczym obowiązkiem. Jak czytamy w materiałach dla nauczycieli i nauczycielek opracowanych przez Biura Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do Spraw Uchodźców (UNHCR), „rodziny uchodźców, zmuszone przez prześladowania do opuszczenia swoich krajów, docierają do nas często z urazami po traumatycznych przeżyciach, są zdezorientowane. To dotyczy także dzieci. Niezwykle istotne jest zapewnienie im poczucia stabilizacji i normalności. Na początku pobytu w nowej szkole dzieci potrzebują przede wszystkim życzliwości i zrozumienia”.



Liczne badania i opracowania wskazują, że różnorodność okazuje się raczej wartością niż problemem. Ludzie posiadający różne doświadczenia, dzielący się wiedzą i umiejętnościami tworzą trwalsze i lepiej rozwijające się społeczności. Oswojenie lęku przed innością może zatem okazać się nie tylko szansą dla grup i osób potencjalnie wykluczonych, ale również szansą na wzbogacenie społeczności, która zechce się na nich otworzyć⁸. Warto w ten sposób myśleć również o uczennicach i uczniach uchodźcach, migrantach czy przedstawicielach mniejszości etnicznej lub religijnej. Ich odmienność może być dla nas okazją do poszerzenia naszej wiedzy i przestrzeni doświadczeń.

Podstawowym problemem uchodźców i migrantów w szkole jest często słaba znajomość języka polskiego. Inne utrudnienia mogą wiązać się ze złą sytuacją finansową, dyskryminacją, jakiej osoby te doświadczają w szkole lub w społeczności lokalnej. Nie należy zapominać o tym, że szczególnie narażone na dyskryminację są migrantki i uchodźczynie, w tym również dziewczęta. To właśnie one często stają się ofiarami przemocy seksualnej, napastowania i wyzysku. Przekonanie o tym, że można pominąć te problemy jest bardzo szkodliwe. Stanowi ono przykład do naśladowania dla uczniów i uczennic, którzy w dalszym życiu mogą równie lekceważąco podchodzić do migrantów i uchodźców.

Mniejszości etniczne i narodowe często budzą kontrowersje jako zaburzenie jednolitej, jak może się na pozór wydawać, struktury narodowej. Wiele osób uważa, że skoro w Polsce większość osób stanowią katolicy (około 90%) oraz osoby deklarujące narodowość polską, to nie powinno się przyznawać innym grupom żadnych praw. Jest to rozumowanie błędne, wiąże się również z nieumiejętnością docenienia i uszanowania różnorodności. Żadna religia nie uczy nienawiści, żaden przepis nie może być traktowany jako podstawa złego traktowania.

„SAMOŚWIADOMOŚĆ ORAZ PODSTAWOWE ZASADY GENDER MAINSTREAMINGU”

TERMINY I POJĘCIA

GENDER MAINSTREAMING - włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu życia politycznego i społecznego na etapie planowania, wdrażania i ewaluacji (pełni funkcję „przecinającą” wszystkie poziomy decyzyjne i operacyjne – włączając finanse). Postrzegana często jako koncepcja innowacyjna, dużo szersza niż tradycyjna polityka równości płci. (Koncepcja GM została przyjęta przez Komisję Europejską w 1996 roku jako jej uzupełnienie.)

RÓWOŚĆ – jeśli jedna grupa nie jest uprzywilejowana wobec innych lub priorytetowo traktowana. O równości płci mówimy gdy nie istnieje dyskryminacja ze względu na płeć.

RÓWNE MOŻLIWOŚCI/ SZANSE – podejście, w którym przyznaje się, że członkowie czy członkinie pewnych grup doświadczają dyskryminacji i opresji. Podejście z perspektywy równych szans ma na celu zapobiegnięcie skutkom dyskryminacji poprzez czynne



przyznanie, że ona istnieje i promowanie równości w życiu gospodarczym, społecznym, kulturowym i politycznym.

TOŻSAMOŚĆ (społeczna) – cechy charakterystyczne narzucone przez społeczeństwo lub podtrzymywane przez same jednostki jako wyraz tożsamości. Tożsamości mają charakter złożony i wielowarstwowy, ale często jedynie ich pojedyncze elementy uwypuklane są w formie etykiety charakteryzującej daną osobę (np. kobieta, mężczyzna, dziewczynka, chłopiec).

NIEDYSKRYMINACJA – aktywne przeciwdziałanie przyczynom i skutkom dyskryminacji;

OPRESJA – dyskryminacja, która ma charakter strukturalny, systematyczny, instytucjonalny (naśladuje pewien schemat) i opiera się na tożsamości społecznej, czyli przynależności do jakiejś grupy.

UPRZEDZENIE – tendencyjny osąd dotyczący osoby lub grupy. Te poglądy, zachowania i opinie oparte są na niewiedzy (lub/i wiedzy powszechnej) i błędnych informacjach.

STEREOTYP – nadmiernie uproszczenie i niezmiennie uogólnianie dotyczące danej grupy i oparte na płci społeczno-kulturowej, seksualności, religii, wieku, etc. ;

ADEKWATNOŚĆ RELACJI PŁCI SPOŁECZNO-KULTUROWEJ/ *gender relevance*: dotyczy tego, czy określona polityka lub podjęte działania realizują odpowiednio zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn;

ANALIZA Z PERSPEKTYWY PŁCI/ *gender analysis*: badanie różnic warunków, potrzeb, wskaźników udziału w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym, w zakresie dostępu do zasobów i możliwości rozwoju, kontroli aktywów, stanowisk decyzyjnych w przypadku kobiet i mężczyzn, w związku z przypisanymi im społeczno-kulturowymi rolami płciowymi;

BUDŻET SATELITARNY / *satellite account*: wspólny (dla UE), ujednolicony satelitarny system pozwalający oszacować wartość nieodpłatnej pracy domowej wykonywanej przez kobiety (opieka nad dziećmi, przygotowywanie posiłków, pranie, sprząatanie, praca w rodzinnym przedsiębiorstwie, etc.);

DYSKRYMINACJA POZYTYWNA / *positive discriminaton*: wprowadzenie (przez państwo) tymczasowych zarządzeń szczególnych zmierzających do przyspieszenia faktycznej równości kobiet i mężczyzn. Powinno być uchylone z momentem osiągnięcia celów w zakresie równości szans i równego traktowania.

Dyskryminacja płci bezpośrednia / *direct sex discrimination*: dotyczy sytuacji kiedy osoba jest gorzej traktowana ze względu na przynależność do określonej płci;

Dyskryminacja płci pośrednia / *indirect sex discrimination*: sytuacja, w której prawo, przepis prawny, polityka lub praktyka - na pozór neutralne - mają negatywne skutki dla przedstawicieli jednej płci. Chyba że różnicę w traktowaniu można usprawiedliwić czynnikami obiektywnymi (Dyrektywa Rady Europejskiej 76/207/EEC z 9 II 1976 r., OJL 39, 14 II 1976);

DYSPROPORCJA MIĘDZY PŁCIAMI W DOSTĘPIE DO... / *gender gap*: rażąca różnica w dostępie kobiet i mężczyzn w jakiegokolwiek sferze, dotycząca wskaźników wynagrodzenia, dostępu do zasobów, praw i współczynnika udziału;

DZIAŁANIA POZYTYWNE / *affirmative (positive) action*: środki przedsięwzięte z myślą o określonej grupie osób, mające na celu eliminację i zapobieganie dyskryminacji lub zrekompensowanie szkód wynikających z istniejących postaw, zachowań i układów;

RÓWNA PŁACA ZA PRACĘ RÓWNEJ WARTOŚCI / *equal pay for work of equal value*: jednakowe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn za pracę, której przypisuje się tę samą (równą) wartość bez dyskryminacji ze względu na płeć, czy stan cywilny (Traktat Amsterdamski art. 141 wraz z art. 119);

RÓWNOŚĆ PŁCI / *gender equality*: pojęcie zakładające, że istoty ludzkie mogą w sposób wolny rozwijać osobiste zdolności i dokonywać wyborów bez ograniczeń związanych z ich społeczno-kulturowymi rolami płciowymi oraz że odmienne zachowania, ambicje i potrzeby kobiet i mężczyzn traktowane są i oceniane w oparciu o zasadę równości.

SZKLANY SUFIT / *glass ceiling*: niewidoczne bariery, wynikające ze złożonych struktur instytucjonalnych (i warunków socjo-kulturowych) zdominowanych przez mężczyzn, uniemożliwiający kobietom karierę i awans;

LITERATURA

1. Chomczyńska-Rubacha M., Rubacha K., *Płeć kulturowa nauczycieli. Funkcjonowanie w roli zawodowej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007
2. Chomczyńska-Rubacha M., red., *Płeć i rodzaj w edukacji*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno – Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2004
3. *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*. Komisja Europejska. Bruksela 2004, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf.
4. *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practice*, Rada Europy, Strasburg 1998
5. *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States. Practical Guide*, 2003, http://www.ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf (1 czerwca 2010)
6. *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, Komisja Europejska, 1996, [COM (1996) 67]
7. Kamińska A., red., *Wybierz Różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy*, Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo” Mikuszewo 2007, http://galeriatolerancji.org.pl/pliki/Wybierz_Roznorodnosc.pdf (1 marca 2011)
8. *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006 – 2010*, COM(2006) 92, Komisja Europejska 2006,



9. Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. *Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna*, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Dział G1, Luksemburg 2008

10. *Promoting Gender Mainstreaming in Schools*, Dyrektorat Generalny Praw Człowieka, Strasburg 2004,

[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GS\(2004\)RAPFIN_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GS(2004)RAPFIN_en.pdf)

(1 czerwca 2010)

11. Rutkowska E., *Studium przypadku: polityka równości płci w Polsce*, w: Boll Stiftung H., *Gender Mainstreaming, jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał*, Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bolla w Polsce, Warszawa 2008

12. *Sto haseł o równości. Podręczny słownik pojęć dotyczących równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i polityki społecznej, równych szans i polityki rodzinnej*, Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci – Pekin 1995

www.wstronedziewczat.org.pl

www.gender.lodz.pl

www.bezuprzedzen.org

www.szkolabezprzemocy.pl

www.ponton.org.pl

ŹRÓDŁA

1. Babbie E., *Istota socjologii*, PWN, Warszawa 2007

2. Fiszer B., *Świat według gender*, Niebieska Linia, nr 5/2008,

<http://www.pismo.niebieskalinia.pl/index.php?id=425> (1 czerwca 2010 r.)

3. *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practise*, Rada Europy, Strasburg 1998

4. *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States. Practical Guide*, 2003,

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf (1 czerwca 2010)

5. Geske Dijkstra A., Plantega J., *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003

6. Graff A., *Świat bez kobiet, Płeć w polskim życiu publicznym*, WAB, Warszawa 2001

7. *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, Komisja Europejska, 1996, [COM (1996) 67]

8. Mc Kay M., Davis M., Fanning P., *Sztuka skutecznego porozumiewania się*, GWP, Gdańsk 2002

9. Ockrent Ch., *Czarna księga kobiet*, WAB, Warszawa 2007

10. Pankowska D., *Wychowanie a role płciowe. Program edukacyjny*, GWP, Gdańsk 2005



11. *Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna*, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Dział G1, Luksemburg 2008
12. *Promoting Gender Mainstreaming in Schools*, Dyrektorat Generalny Praw Ludzkich, Strasburg 2004,
[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GS\(2004\)RAPFIN_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GS(2004)RAPFIN_en.pdf) (1 czerwca 2010)
13. Rutkowska E., *Studium przypadku: polityka równości płci w Polsce*, w: Boll Stiftung H., Gender Manistreaming, jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał, Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bolla w Polsce, Warszawa 2008
14. Stevens I., Van Lemoen I, *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*, ec.europa.eu / social (1 maja 2010)
15. *Women and men In the Union of the Baltic Cities*, Union of The Baltic Cities, Commision of Gender Equality, Sweden 2009.