



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendowany program praktyk zatwierdzony przez ekspertów kluczowych projektu - po zakończeniu praktyk

Autorzy:

Artur Grajber

Michał Tkaczyk

Warszawa, wrzesień 2014



1. Program praktyk

1.1. **Ogólne informacje o projekcie. Założenia.**

Projekt „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” powstał, aby podnosić wiedzę teoretyczną i praktyczną nauczycieli przedmiotów zawodowych, związanych z branżą gastronomiczną i spożywczą.

W swoich założeniach ma również na celu rozwinięcie współpracy pomiędzy pracodawcami a nauczycielami zawodu, mającej skutkować dopasowaniem programu nauczania do oczekiwań rynku pracy/pracodawców. Nauczyciele, uczestnicząc w programie, będą mogli właściwie kierować rozwojem zawodowym młodzieży pod względem praktycznym, przekazywać im wiedzę wymaganą przez pracodawców, jak również ukazywać prawdziwy charakter zawodu, tak aby młodzież mogła świadomie podjąć decyzję o jego wyborze.

Głównym celem projektu jest opracowanie programu doskonalenia zawodowego, a następnie – w okresie trwania projektu – podniesienie poziomu kwalifikacji 260 nauczycieli.

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

Realizacja projektu „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” zakłada następujące etapy:

etap 1. – opracowanie programu doskonalenia zawodowego podczas konferencji „ Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”;

etap 2. – szkolenie BHP oraz szkolenie z zakresu zasad obsługi nowoczesnego sprzętu gastronomicznego;

etap 3. – diagnoza stanu umiejętności praktycznych i dydaktycznych nauczycieli przedmiotów zawodowych (NPZ) oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu (INPZ) poprzez test umiejętności praktycznej i dydaktycznej z zakresu technologii żywności i sztuki kulinarnej;

etap 4. – praktyki: 10-dniowe praktyki w prestiżowych ośrodkach hotelarsko-gastronomicznych na terenie całego kraju, w czasie których realizowany jest założony program. Umożliwi to zweryfikowanie wykładanej teorii z praktyką na stanowisku pracy, wymaganiami stawianymi przez



pracodawcę i pozwoli na praktyczne zapoznanie się z funkcjonowaniem zarówno obiektu gastronomicznego, jak i przedsiębiorstwa przetwórczego.

Wybór większej ilości hoteli niż restauracji do udziału w projekcie nie był przypadkiem. Hotel, jako obiekt łączący kilka rodzajów działalności gastronomicznej (wydawanie śniadań, restauracja, różnego rodzaju bary, sekcje mniej lub bardziej rozwiniętych bankietów oraz możliwość przygotowywania imprez zewnętrznych) mógł zaoferować nauczycielom w okresie 10-dniowych praktyk większy zakres zadań. Stwarzał też możliwość pracy w grupach kilkuosobowych, co w restauracji z ograniczonym zapleczem jest trudne do przeprowadzenia.

Wybrane hotele z szeroko zakrojoną gastronomią i rozwiniętym działem bankietów:

- Hotel Sheraton, Warszawa,
- Hotel Westin, Warszawa,
- Hotel Sheraton, Sopot,
- Windsor Palace & Conference Center, Jachranka,
- Hotel Narvil Conference & SPA, Serock,
- Hotel Radisson Blu, Warszawa,
- Hotel Andels, Łódź.

Wybrane hotele ze zwykłym zakresem gastronomii:

- Hotel Copernicus, Toruń,
- Hotel Anders, Stare Jabłonki,
- Hotel Radisson Blu, Gdańsk,
- Hotel Lord, Warszawa,
- Hotel Royal, Modlin,
- Hotel Tumski, Płock,
- Hotel Ambadorski, Rzeszów.

Wybrane restauracje:

- Restauracja Moonsfera, Warszawa,
- Restauracja Winebar Mielżyński, Warszawa.



etap 5. – badanie umiejętności nabytych w czasie praktyk. Po odbyciu praktyki przeprowadzono diagnozę końcową, podczas której ponownie zostały przeprowadzone testy umiejętności praktycznych i dydaktycznych. Podczas diagnoz przeprowadzono badania wykazujące wzrost wiedzy i umiejętności w związku z odbytymi praktykami. Nowe umiejętności i kompetencje zostały zestawione zbiorczo i porównane z wynikami diagnoz początkowych. Porównanie to dało całościowy obraz wpływu praktyk na wiedzę i świadomość przekazywania wiedzy przez nauczycieli;

etap 6 – wypracowanie wniosków i stworzenie syntetycznego raportu końcowego, w którym zostały zebrane wszystkie wnioski i spostrzeżenia dotyczące realizacji praktyk. Opis stosowanych narzędzi badawczych:

1. test wiedzy teoretycznej (30 pytań). Do otrzymania max. 30 punktów. Pytania z możliwością wielorakich odpowiedzi, również opisowe, mające na celu sprawdzenie wiedzy beneficjentów ostatecznych (BO) z zakresu pojęć używanych i związanych z praktyczną gastronomią oraz podstawowych zagadnień kulinarnych dających ogólny obraz wiedzy NPZ i INPZ;
2. dwa wymienne zestawy testów umiejętności praktycznych, sprawdzających znajomość technik kulinarnych. 4 techniki krojenia – max. 24 punkty do zdobycia oraz 1 technika obróbki termicznej – smażenie steków z polędwicy wołowej – za max. 6 punktów. Test praktyczny: oceny od 1 (niedostateczny) do 6 (celujący);

Nazwy podawanych czynności zostały specjalnie dobrane spośród używanych i uznanych określeń międzynarodowych, tak aby nie pomagały i nie sugerowały uczestnikom np. ostatecznego kształtu krojonego warzywa. Nawet nazwa „piórka” w odniesieniu do cebuli, została zamieniona na „do zupy cebulowej”, ponieważ nie stosuje się innego kształtu do przygotowania tego dania.

Przy zadaniu polegającym na smażeniu steków z polędwicy, sprawdzane było (poza samą wiedzą o stopniu wysmażenia, wielkości i kształcie steka) to, czy NPZ i INPZ wiedzą, jak prawidłowo przeprowadzić obróbkę wstępną – oczyszczanie i cięcie mięsa.



Zestaw I

Test czynności część I

Pokrój, przygotuj:

ziemniaka *pomme nature*,

cebule na zupę cebulową,

marchew *brunoise*,

kapustę *paysanne*.

Test czynności część II

Stek z polędwicy wołowej średnio wysmażony „medium”

Przygotuj *mise en place*, a następnie wykonaj zadanie zgodnie ze sztuką kulinarną.

Zestaw II

Test czynności część I

Pokrój, przygotuj:

ziemniaka *pailles*

marchew *battonet*

kapusta *chiffonade*

seler *macedoine*

Test czynności część II

Stek z polędwicy wołowej średnio wysmażony „medium”;



3. wykonanie dania oraz jego krótka prezentacja. Wylosowanie potrawy, dobór odpowiednich produktów, wykonanie i opowiedzenie o potrawie albo o związanych z nią zagadnieniach kulinarnych. Prezentacja oceniana pod kątem przygotowania *mise en place*, techniki przygotowania, smaku i wyglądu oraz wiedzy o produkcie – max. 24 punkty do zdobycia, w skali od 1 do 6 punktów za każde z wymienionych zagadnień. Każda z losowanych potraw miała za zadanie sprawdzenie konkretnej wiedzy w określonym zakresie:

Spaghetti Carbonara – sprawdzanie znajomości podstawowego i jednego z najbardziej znanych na świecie sosów do makaronu, jak również wiedzy na temat gotowania makaronów i kilku prostych czynności możliwych do wykonania w czasie krótszym od założonych ośmiu minut po zagotowania się wody;

Mozzarella in carossa – sprawdzanie wiedzy o najbardziej znanym serze na świecie i o jego zastosowaniu, innym niż w wersji sałatkowej. Jednocześnie sprawdzenie umiejętności odpowiedniego panierowania i smażenia;

Sos holenderski – sprawdzenie jednocześnie wiedzy praktycznej i zdolności manualnych wymaganych przy sporządzaniu tego podstawowego sosu;

Tatar z wędzonego łososia z piklami – jedno z zadań otwartych sprawdzających kreatywność i możliwość kojarzenia składników (np. wyszukiwanie pikli – składnika dania).

Salata wegetariańska z dresingiem francuskim – zadanie częściowo otwarte połączone ze sprawdzeniem umiejętności wykonania zdefiniowanego i klasycznego dresingu francuskiego – sprawdzenie kreatywności i podstaw wiedzy;

Strogonow z polędwicy wołowej – jedno z najbardziej rozpoznawalnych dań ze wszystkich wybranych. Na jego podstawie sprawdzano techniki obróbki termicznej wołowiny i wiedzę na temat zachowania się tego mięsa podczas smażenia;

Warzywa ratatouille – jedno z najbardziej znanych dań z kuchni francuskiej. Sprawdzenie jednocześnie wiedzy na temat obróbki termicznej warzyw, np. kolejności, w jakiej trzeba je smażyć oraz wiedzy na temat właściwości warzyw poddanych obróbce termicznej;



Piccata z polędwiczki wieprzowej – jeden z podstawowych sposobów przygotowywania eskalopków w kuchni włoskiej. Panierowanie z dodatkiem jajka i sera parmezan sprawdza wiedzę i umiejętności prawidłowej obróbki termicznej delikatnych i cienkich kawałków mięsa;

Krewetki po hiszpańsku – sprawdzenie zakresu wiedzy o krewetkach od sposobu ich obrania, oczyszczania po długość i sposób obróbki termicznej, a także wiedzy na temat jednego z najprostszych i najsmaczniejszych sposobów na ich przygotowanie;

Sos pomidorowy baza – sprawdzenie wiedzy na temat najprostszego i podstawowego sosu pomidorowego, zdolności balansowania smakami i czytania ze zrozumieniem (podstawowy sposób, ale bez użycia bazylii);

Spaghetti z krewetkami i szpinakiem, sos śmietanowy – sprawdzenie stanu wiedzy zarówno z zakresu zasad gotowania makaronu, jak i obróbki wstępnej oraz termicznej krewetek;

Bruschetta z Parmą na bagietce – sprawdzenie znajomości podstawowego słownictwa używanego w kuchni włoskiej i międzynarodowej: połączenie grzanki (*crostini*) z pomidorami *concasse*, czyli dwóch bardzo znanych i często używanych zwrotów i technik z szynką parmeńską;

Koktajl z krewetek z avocado i sosem Marie Rose – wykonanie dania miało sprawdzić umiejętność połączenia klasycznego koktajlu z krewetek z awokado. Z rozmysłem wskazaliśmy uczestnikom mniej znaną w Polsce, ale popularną na świecie odmianę sosu tysiąca wysp – *Marie Rose*, by sprawdzić znajomość słownictwa międzynarodowego oraz technikę pracy z krewetkami;

Sałatka Ceasara – można śmiało powiedzieć, że jest to jedna z najbardziej popularnych sałatek na świecie, w której kilka składników jest nie zamienialnym standardem, np. rodzaj użytej sałaty i podstawowe składniki sosu;

Orientalna wołowina w sosie pieprzowym – danie z kuchni orientalnej, jedno z najbardziej znanych. Jego wykonanie miało sprawdzić znajomość procesu obróbki termicznej polędwicy wołowej w kuchniach orientalnych;

Pierś kurczaka w sosie estragonowym – danie nie będące światowym standardem, ale pozwalające sprawdzić znajomość obróbki termicznej piersi kurczaka oraz kreatywne podejście do różnych możliwości wykonania niezdefiniowanego sosu z dodatkiem estragonu – bardzo delikatnego i specyficznego zioła.



1.2. Analiza wyników diagnoz początkowych i końcowych przyrostu wiedzy i umiejętności zawodowych uczestników projektu w zakresie sztuki kulinarnej/technologii.

Celem projektu było stworzenie operatywnego programu zwiększenia poziomu umiejętności zawodowych oraz wiedzy dla instruktorów praktycznej nauki zawodu i nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach gastronomicznych. Kolejnym założeniem było zaszczepienie nauczycielom zawodu potrzeby doksztalcania poprzez uświadomienie im, jak istotne dla ich efektywnego wykonywania profesji i nadążania za stale zachodzącymi zmianami na rynku branżowym jest podnoszenie własnych kwalifikacji i doksztalcanie się.

Przedstawiony projekt zrealizowano umieszczając w programie szkolenia praktyki zawodowe, obejmujące szkolenie nauczycieli w profesjonalnych lokalach gastronomicznych i kuchniach hotelowych.

Tab. 1. Opis programu 10-dniowego szkolenia

Nazwa działu	Ilość dni na poszczególnym dziale	
	A	B
Kuchnia śniadaniowa	1	1
Kuchnia bankietowa (zimna i gorąca)	4	6 (2 – zimna, 4 – gorąca)
Kuchnia restauracyjna	2	–
Cukiernia	1	1
Procesy przygotowania wstępnego półproduktów	2	2
Razem	10	10



Jak pokazują tabele, założenia projektu zostały zrealizowane dzięki odbyciu przez nauczycieli 10-dniowych praktyk. Zdecydowanie podniosło to poziom wiedzy i umiejętności praktycznych uczestników oraz uzupełniło ich braki w wykształceniu zawodowym.

Ponadto zaktualizowano zagadnienia i przestarzałe informacje dotyczące nauczania, co sprawiło, że wiedza przekazywana uczniom w szkołach zawodowych jest bardziej aktualna i zgodna z najnowocześniejszymi wytycznymi. Wypracowano egzemplifikacyjny program szkolenia zawodowego dla nauczycieli zawodu, który koryguje planowany wstępnie program szkolenia zawodowego, utworzony podczas panelu ekspertów. Zrealizowanie planu szkoleń podniosło zdecydowanie poziom zarówno kwalifikacji zawodowych, jak i dydaktycznych 291 uczestników biorących udział w projekcie.

Skorygowany plan szkolenia dla nauczycieli zawodu podczas 10-dniowych praktyk w zakładach gastronomicznych.

Kuchnia śniadaniowa – 2 dni

- ✓ zapoznanie z organizacją pracy i sprzętem gastronomicznym działu śniadań;
- ✓ zapoznanie z asortymentem potraw na bufecie śniadaniowym;
- ✓ przygotowywanie potraw bufetowych;
- ✓ przygotowywanie *mise en place*;
- ✓ zapoznanie z potrawami śniadaniowymi na bazie jaj;
- ✓ zapoznanie z asortymentem potraw śniadaniowych serwowanych *a'la carte*.

Kuchnia bankietowa – 2 dni

- ✓ zapoznanie z organizacją pracy i sprzętem wykorzystywanym do produkcji bankietowej;
- ✓ planowanie produkcji dostosowanej do zamówień bankietów;
- ✓ podstawy produkcji sałatek;
- ✓ podstawy produkcji *terin*;
- ✓ zapoznanie z nowoczesnymi aranżacjami półmisków;
- ✓ produkcja zakąsek koktajlowych i tartinek;
- ✓ produkcja sosów podstawowych, *demiglass*, baza śmietanowa, baza pomidorowa;
- ✓ produkcja wywarów i *consomme*;



- ✓ produkcja potraw gorących bankietowych rybnych, mięsnych, dodatków warzywnych i skrobiowych.

Kuchnia restauracyjna – 2 dni

- ✓ zapoznanie z organizacją pracy, podziałem na strefy kuchni *a'la carte*;
- ✓ zapoznanie ze sprzętem wykorzystywanym w produkcji i technikami kulinarnymi obróbek produktów;
- ✓ zapoznanie z menu restauracji, omówienie rozliczenia metodą *Food Cost*;
- ✓ produkcja i ekspedycja dań restauracji;
- ✓ zapoznanie ze stopniami wysmażenia mięs;
- ✓ przerób obowiązkowych dań;
- ✓ sposoby aranżacji dań na talerzu.

Cukiernia – 2 dni

- ✓ zapoznanie z organizacją pracy i sprzętem wykorzystywanym w cukiernictwie;
- ✓ zapoznanie z asortymentem ciast i deserów;
- ✓ dekorowanie ciastek porcjowych;
- ✓ podstawowe rodzaje ciast;
- ✓ przygotowywanie zróżnicowanych dekoracji cukierniczych.

Przygotowanie wstępne – 2 dni

- ✓ zapoznanie z organizacją pracy;
- ✓ zapoznanie z asortymentem produkcja;
- ✓ rozbiór tuszy na elementy kulinarne;
- ✓ trybowanie i odstresowywanie mięs różnych gatunków;
- ✓ zapoznanie z różnymi technikami filetowania ryb wg budowy ciała;
- ✓ zapoznanie z asortymentem owoców morza oraz sposoby sprawiania różnych gatunków.

Tab. 2. Zestawienie wyników diagnoz wstępnej i końcowej poszczególnych zadań wykonywanych przez nauczycieli.



	TEST TEORETYCZNY		TECHNIKI KROJENIA		PODSTAWOWE TECHNIKI KULINARNE		PREZENTACJA DYDAKTYCZNA	
SKALA OCEN	0–100%		0–100%		0–100%		0–100%	
	IN	OUT	IN	OUT	IN	OUT	IN	OUT
ŚREDNIA	51,7	95,3	35,6	83,8	26	75,5	33,2	78,7
MINIMUM	18	70	8	54	0	33	17	0
MAKSIMUM	93	100	94	100	83	100	79	100

Po konsultacji z ekspertami ustalono, że na mentorów praktyk należy zwerbować osoby o dużym doświadczeniu w zawodzie kucharza, które mają możliwość przekazania dużej wiedzy w dziedzinie gastronomii. Wzięto pod uwagę również to, że uczestnicy szkoleń są jednocześnie czynnymi zawodowo osobami posiadającymi swoje zobowiązania, tak więc stworzony program praktyk umożliwił elastyczne dopasowanie zajęć do potrzeb zawodowych nauczycieli.

Istotnym elementem składającym się na skuteczność stażu był bezpośredni udział w procesach produkcji gastronomicznej na każdym możliwym do poznania w danym zakładzie etapie. Dawało to możliwość wybrania programu pasującego do profilu zakładu i jednocześnie do potrzeb nauczyciela biorącego udział w projekcie.

1.3. Metodyka pomiaru i typizacja ocen diagnoz.

Wszyscy opiekunowie zostali poinstruowani, w jaki sposób przeprowadzać zajęcia oraz jak opisywać je potem w dziennikach praktyk. Ponadto zostały ustalone obowiązkowe do poznania potrawy oraz sposoby rozdrabniania warzyw i ziemniaków. Miało to na celu podniesienie kwalifikacji oraz możliwość weryfikacji wzrostu kompetencji nauczycieli.

Wszyscy uczestnicy projektu zostali poddani weryfikacji wiedzy zawodowej przed i po odbyciu przeszkolenia. Do pomiaru poziomu wiedzy stworzono cztery indywidualnie oceniane kryteria:



- test teoretyczny: 30 pytań dotyczących wiedzy teoretycznej zawodowej, jaką posiadają beneficjencie ostateczni. W tej części można było uzyskać maksymalnie 30 punktów, ujętych procentowo od 1 do 100%. Test teoretyczny trwał 25 min.;
- sprawdzian wiedzy praktycznej: techniki krojenia. Nauczyciele podczas tej części musieli zaprezentować znajomość czterech metod krojenia warzyw i ziemniaków wg nomenklatury europejskiej (m.in. *julienne*, *brunoise*, *pomme nature*, *allumettes*, *boulangerie*, *paysanne*, *chiffonade*). Można było uzyskać maksymalnie 24 punkty, również ujęte procentowo od 1 do 100%;
- sprawdzian dotyczący podstawowych technik kulinarnych, oceniający znajomość podstawowych obróbek termicznych. Możliwość uzyskania maksymalnie 6 punktów ujętych procentowo od 1 do 100% (smażenie steka z polędwicy wołowej wg żądanego stopnia wysmażenia, jajko *pochet*, omlet hiszpański);
- prezentacja dydaktyczna, wykonanie wylosowanego dania i omówienie dodatkowego zadania. Możliwość uzyskania maksymalnie 6 punktów w skali ocen przeliczonych procentowo od 1 do 100%.

Polecenia z podanymi do wykonania daniami były losowane na bieżąco z wielokrotnej ilości np.:

- przygotuj *spaghetti carbonara*. Omów rodzaje makaronów, jakie znasz;
- przygotuj *linguine aglio, olio*. Omów minimum trzy rodzaje sosów do past;
- przygotuj *saltimbocce* wieprzową. Omów pochodzenie potrawy i możliwości zastosowania produktu;
- przygotuj *rosti* z wędzonym łososiem i kwaśną śmietaną. Omów sposoby wykorzystania *rosti*;
- przygotuj sałatkę *Ceasara*. Omów pochodzenie potrawy i powiedz, jakie inne dodatki są najczęściej stosowane opcjonalnie;
- przygotuj *ratatouille*. Omów różne sposoby wykonania oraz pochodzenie potrawy;
- przygotuj stek z polędwicy wołowej *medium*. Z jakich elementów wołowych przygotowuje się steki?

1.4. Wyniki osiągnięte przez nauczycieli z testów teoretycznych, porównanie wyników diagnoz – początkowej i końcowej.

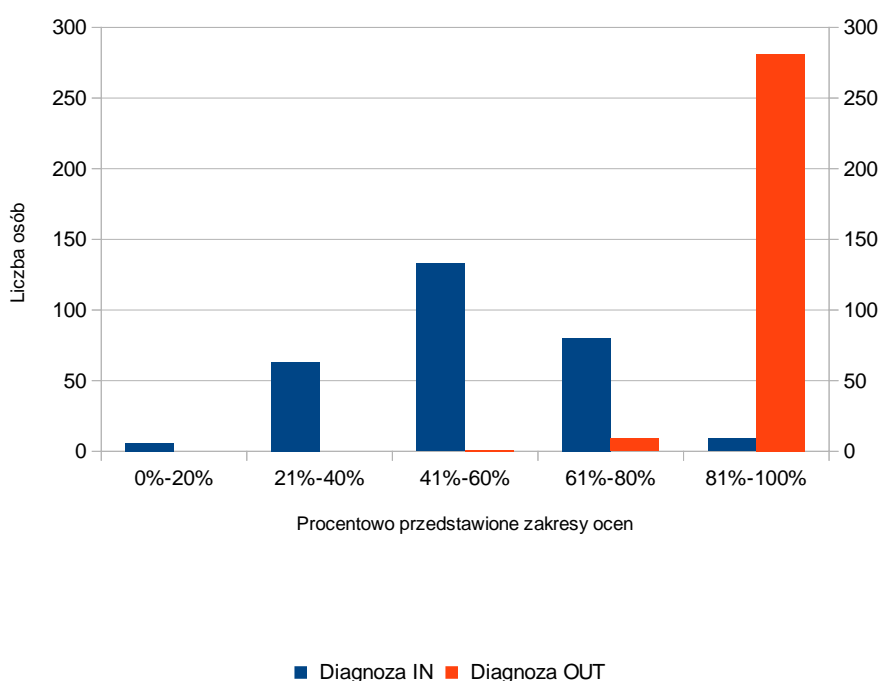
Wykres 1. Wykres porównujący wyniki wiedzy teoretycznej przed i po odbyciu przez nauczycieli stażu zawodowego.

Na wykresie przedstawiono wyniki testu teoretycznego, sprawdzającego wiedzę nauczycieli. Test składał się z 30 pytań wielokrotnego wyboru oraz pytań otwartych. Jak wcześniej wspomiano wyniki zostały przedstawione za pomocą skali procentowej.

Na wykresie widać zestawienie wyników przed i po odbyciu 10-dniowego stażu. Dzięki porównaniu wyraźnie widać rezultaty – uczestnicy po stażu osiągnęli znacznie lepsze wyniki, co przekłada się bezpośrednio na wzrost ich wiedzy, a co za tym idzie na podniesienie wartości na rynku branżowym. Wyniki pokazują, jak dużą rolę odegrało szkolenie w podniesieniu poziomu wiedzy zawodowej nauczycieli.

Największą grupę, tj. 28 osób, tworzyli nauczyciele, którym podczas diagnozy wstępnej na teście udało się uzyskać punktację w zakresie od 18 do 70% maksymalnej ilości punktów. Natomiast dwie najmniejsze grupy – po 5 osób – uzyskały wyniki w granicach od 40 do 60%, co jest całkiem dobrym osiągnięciem na tle pozostałych. Jednak w większości wypadków wyniki plasują się w granicach od 30 do 40% oraz w mniejszym stopniu od 50 do 60%, a tylko jeden uczestnik znacznie wychodzący ponad

ZESTAWIENIE WYNIKÓW TESTU TEORETYCZNEGO





normę osiągnął wynik 93%. Dane te niezaprzeczalnie wskazują na braki nie tylko w praktyce zawodowej, ale i w wiedzy oraz teorii, która na przestrzeni ostatnich lat zdecydowanie się rozrosła, wychodząc poza nieaktualne już podręczniki nauczania.

Po przeanalizowaniu diagnozy wstępnej widzimy, że średni osiągnięty wynik to 51,7%, natomiast średni wynik diagnozy końcowej wynosi aż 95,3% i jest zdecydowanie wyższy względem poprzedniego. Dodatkowo przy porównaniu najniższych wyników obydwu diagnoz możemy zauważyć, że wynik w diagnozie początkowej wyniósł jedynie 18%, a w końcowej 72%, zaś najwyższe wartości wynosiły 93% w diagnozie początkowej w porównaniu do 100% diagnozy końcowej większości grup.

Istotnym elementem, na który jeszcze warto zwrócić uwagę jest fakt, że wszyscy uczestnicy diagnozy osiągnęli wynik w przedziale od 70 do 100%, co jest pułapem pozytywnie zaliczającym egzamin.

To dowód na to, iż nauczyciele powinni być zapoznawani z coraz to nowszymi trendami i zagadnieniami pojawiającymi się na wielu płaszczyznach dotyczących gastronomii. Zapotrzebowanie na doskonale zorientowanych w profesji specjalistów wciąż rośnie, ale nie zaliczają się do nich absolwenci przygotowani na podstawie archaicznych już dzisiaj informacji sprzed trzydziestu lat. Dlatego ludzie odpowiedzialni za ich wykształcenie – nasi uczestnicy oraz wszyscy nauczyciele – nie mogąc korzystać z książkowych źródeł nauczania, powinni się samodoskonalić w inny sposób. Jednym z nich są właśnie warsztaty szkoleniowe, które opisujemy. Osoba ucząca zawodu musi wiedzieć, co przekazuje wychowankom nie tylko teoretycznie. Cały czas musi podnosić swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w podobnych projektach, a także w targach gastronomicznych czy seminariach dotyczących gastronomii.

1.5. Wyniki ocen znajomości technik krojenia według nomenklatury europejskiej osiągnięte przez nauczycieli. Porównanie wyników diagnoz początkowej i końcowej.

Jak pokazuje wstępna diagnoza wiedza nauczycieli przed praktykami była, poza nielicznymi jednostkami, na niskim poziomie. Dało się zauważyć brak znajomości profesjonalnej międzynarodowej terminologii stosowanej w gastronomii na całym świecie. Związane jest to z przestarzałymi podręcznikami nieobejmującymi takich zagadnień. Poprzez nieznaną profesjonalnego słownictwa niemożliwe było poprawne wykonanie zadania.



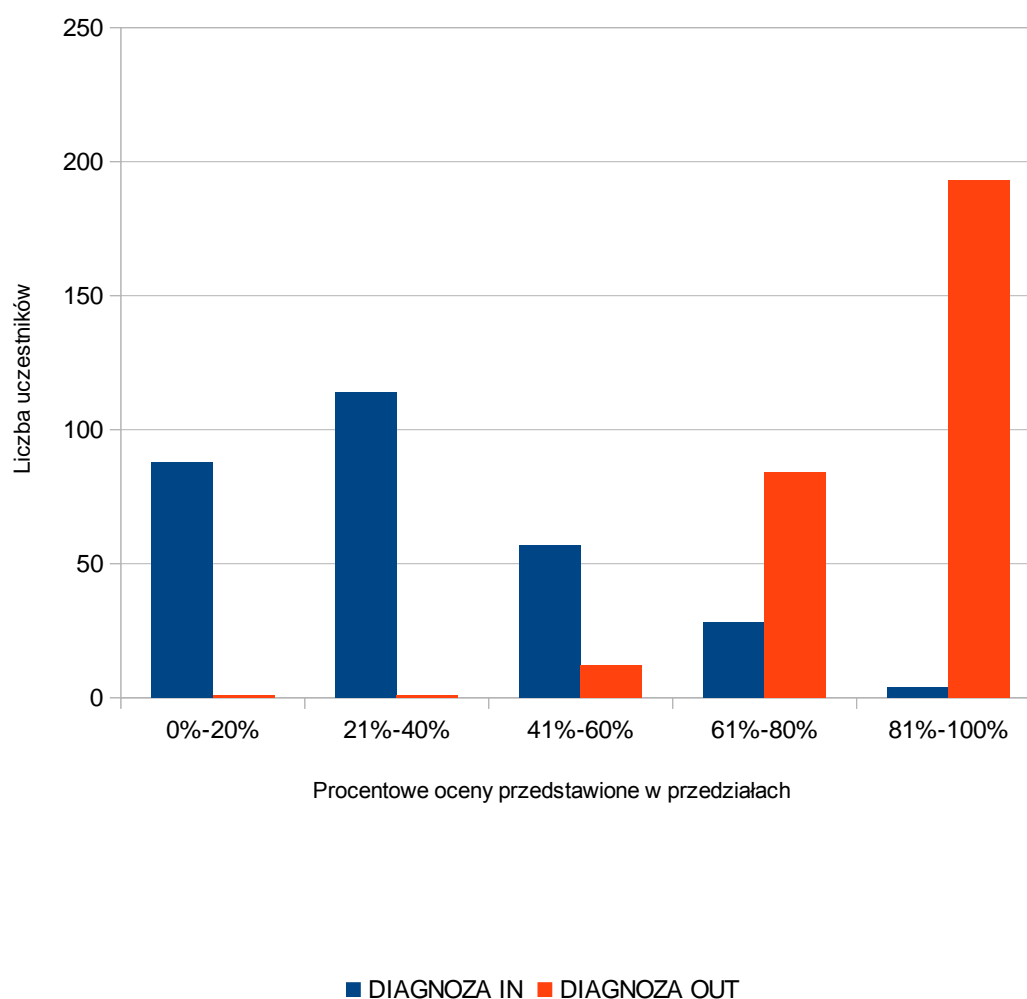
W diagnozie początkowej technik krojenia uczestnicy osiągnęli najgorsze wyniki względem diagnoz początkowych innych kategorii. Większość wyników oscyluje nawet od 0 przez 17 do 33%, z niewieloma wyjątkami, które uzyskały ok. 50%. Jeszcze mniej, bo tylko 13 na 291 osób uzyskało wyniki w granicach od 70 do 80% i jedna – powyżej 90%.

Natomiast po przejściu szkolenia, najczęściej najniższym osiągnięciem był wynik na poziomie powyżej 70% z nielicznymi wyjątkami: siedem osób otrzymało wyniki nie niższe niż 50%. Większość wyników była jednak na poziomie wyższym od 80%. Trzeba zaznaczyć, że nawet kandydaci, którzy osiągnęli niezwykle mierne wyniki początkowe, jak 8%, zdali egzamin z 90% wynikiem. Dodatkowo nauczyciele przyswoili sobie fachowe obcojęzyczne słownictwo, a także zwiększyli swe umiejętności z zakresu operowania podstawowym i jednocześnie niezbędnym narzędziem w kuchni, jakim jest nóż. Nie osiągnęli wprawdzie szybkiego stopnia operowania tym narzędziem w stopniu takim, jaki byłby wskazany dla nauczycieli, jednak do tego potrzeba wielu lat praktyki i mozolnego ćwiczenia. Na pewno jednak można powiedzieć, że dane im było nauczyć się odpowiednich technik i właściwego posługiwania się nim.



Wykres 2. Wykres obrazujący przyrost umiejętności wykonania zadania praktycznego przez 291

ZESTAWIENIE OCEN EGZAMINU DOTYCZĄCEGO TECHNIK KROJENIA



nauczycieli – sposoby krojenia warzyw i ziemniaków.

Zadanie to prezentowało znajomość podstaw sztuki kulinarnej, które z założenia każdy absolwent szkoły powinien świetnie znać. Umiejętność posługiwania się podstawowym w kuchni narzędziem uczniowie powinni opanować już po pierwszej klasie. Jak się jednak okazuje i jak widać w praktyce, duża grupa absolwentów nie opanowała tej sztuki w odpowiednim zakresie. Dlatego tak bardzo istotne jest szkolenie nauczycieli, aby mieli możliwość udoskonalenia tejże umiejętności w stopniu odpowiednim do przekazania jej studentom. Uzyskanie tych umiejętności jest niezbędne do rozwoju oraz do profesjonalnego, rzetelnego i pewnego przekazania tej wiedzy swoim podopiecznym.

1.6. Indywidualne umiejętności praktyczne przy użyciu podstawowych obróbek termicznych.

Zadanie polegało na zaprezentowaniu znajomości technik kulinarnych, poprzez wykonanie prostego zadania praktycznego, czyli przygotowania jajka poszetowego, omleta hiszpańskiego lub usmażenia steka z polędwicy wołowej. Okazało się jednak, iż większość uczestników nie może podołać temu zadaniu – ponad 80% nauczycieli z 291 osób nie zaliczyło tego egzaminu.

Tylko 39 osób osiągnęło próg 50%, a jedynie 15 osób go przekroczyło, podczas gdy po przejściu szkolenia zawartego w projekcie, największa grupa uzyskała wynik od 83 do 100%, co daje oceny bardzo dobre i celujące.

W diagnozie początkowej średnie wyniki minimalne wyniosły od 17 do 30%, a w diagnozie podsumowującej – od 50 do 70%. Wyniki maksymalne w diagnozie początkowej to w niewielu przypadkach 50 i czasem 80%. W diagnozie końcowej wyniosły one od 83 do 100%. Biorąc pod uwagę wyniki diagnozy początkowej i problemy, jakie mieli nauczyciele podczas wykonywania zadań, należy stwierdzić, że odbycie stażu pozwoliło im zapoznać się z drogimi surowcami oraz sposobami ich sporządzania. W warunkach szkolnych bowiem nie są oni w stanie pracować z uczniami na takim surowcu, głównie ze względu na jego cenę oraz dostępność w różnych regionach, w których pracują nauczyciele.

Uczestnicy nie znali również podstawowych pojęć, takich jak stopnie wysmażenia mięs – prawdopodobnie po szkoleniu ta sfera, ze względu na wcześniej wymienione powody, pozostanie nadal omawiana teoretycznie, ale to i tak więcej niż kompletny brak wiedzy na ten temat, jaki prezentowali uczestnicy przed wzięciem udziału w projekcie.

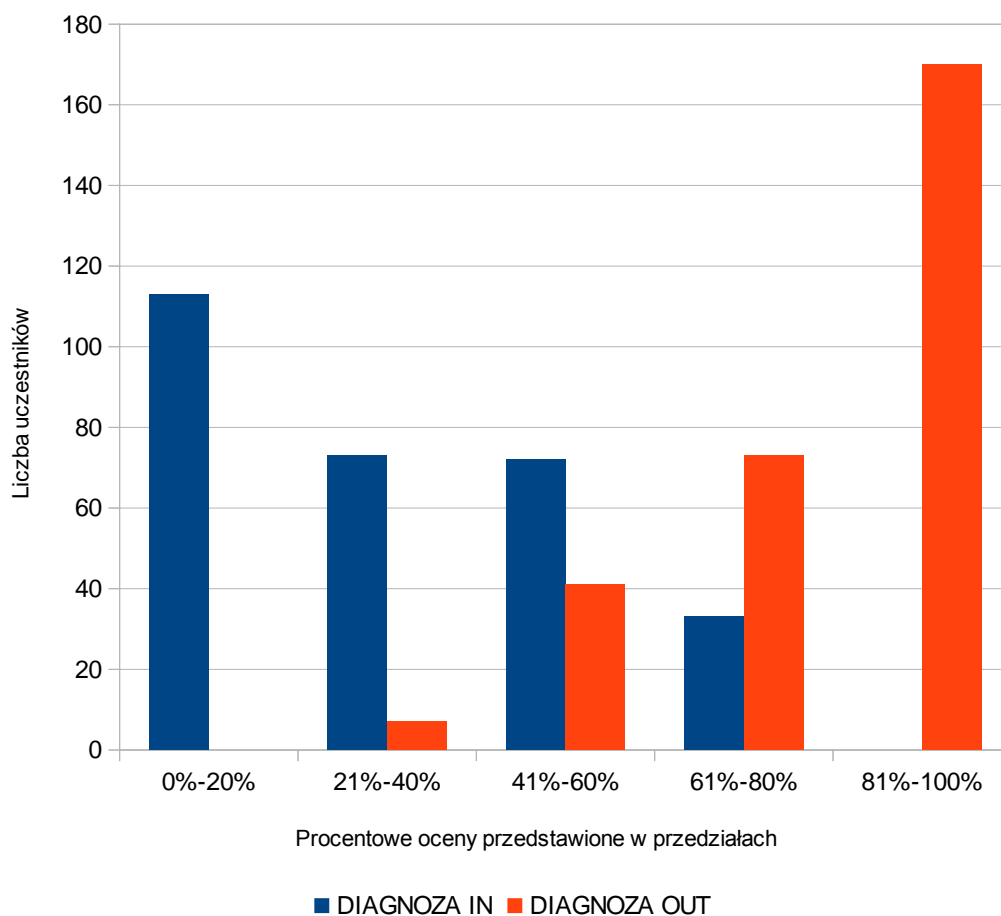


Przyczyną takiej sytuacji jest również fakt korzystania z nieaktualnych podręczników szkolnych.

Po porównaniu wyników egzaminu praktycznego, tak jak poprzednio, możemy wywnioskować, że szkolenie przyniosło pożądany efekt. Znacznie wyższe wyniki diagnozy końcowej, wskazują na skuteczne zwiększenie umiejętności nauczycieli – ich wyniki wynoszą średnio 80% przy 17%, jakie występowały przed szkoleniem.

Wykres 3. Wykres pokazujący wyniki nauczycieli podczas egzaminu z umiejętności zastosowania podstawowych technik kulinarnych.

ZNAJOMOŚĆ PODSTAWOWYCH TECHNIK KULINARNYCH





1.7. Prezentacja dydaktyczna. Walka z tremą.

Prezentacja dydaktyczna była najbardziej złożonym elementem diagnozy. Zadanie polegało na przygotowaniu wylosowanej potrawy i wykonaniu jej w czasie 16 minut: 8 minut przeznaczono na przygotowanie *mise en place*, 8 minut na przygotowanie gotowej potrawy oraz omówienie dodatkowych zagadnień z nią związanych. Dania wyznaczone do prezentacji dobrano biorąc pod uwagę możliwość wykonania ich w tak ograniczonym czasie. Podczas egzaminu okazało się, że mimo to nauczyciele nie radzili sobie z presją czasu: przy złożonych zadaniach nie potrafili właściwie zorganizować pracy i zaplanować właściwej kolejności wykonania poszczególnych czynności, nie umieli też efektywnie wykorzystać czasu na przygotowanie *mise en place*. Prezentacje zostały zarejestrowane kamerą.

W trakcie wstępnej diagnozy, poza wielokrotną nieznaną zagadnienia, dużym problemem był stres i trema związana z wystąpieniem przed gremium zarówno kolegów nauczycieli, jak i profesjonalistów oceniających prace uczestników.

Przy ocenie zadania brane były pod uwagę wyszczególnione poniżej cechy:

- przygotowanie *mise en place*: przygotowanie składników właściwych dla danej potrawy, a także narzędzi potrzebnych do jej wykonania;
- technika wykonania: przygotowanie dania przy zastosowaniu odpowiednich technik obróbki, rozsądne rozplanowanie kolejności wykonywanych działań;
- smak i wygląd: oceniano poziom kompozycji smakowej oraz wizualnej;
- wiedza dotycząca zastosowanych produktów oraz klarowność i sposób poprowadzenia prezentacji: liczył się przede wszystkim sposób, w jaki uczestnik prowadzi prezentację i jak sobie z nią radzi, interakcja ze słuchaczami, umiejętność ich zaciekawienia, znajomość produktów oraz poprawna odpowiedź na pytanie dodatkowe.

Prezentacja miała być symulacją prowadzenia zajęć szkolnych z uczniami, i miała pokazywać, jak powinny wyglądać i przebiegać zajęcia praktyczne w szkołach. Nauczyciele powinni przeprowadzać podobne prezentacje na swoich zajęciach, gdzie będą mieli możliwość szczegółowego omówienia, pokazania i powtarzania poszczególnych zadań.

Jednak po wysłuchaniu relacji zdanych przez uczestników okazuje się, iż często działa to zupełnie inaczej. Lekcje są niekonstruktywne, niewłaściwie przeprowadzane, zagadnienia omawiane są jedynie w teorii bez możliwości sprawdzenia ich w praktyce. Co więcej, sami nauczyciele nie zawsze znają



dane zagadnienia, nie mogą więc skutecznie przeprowadzić nauczania. Ważne jest bowiem, aby nauczyciele czuli się pewnie na płaszczyźnie, na której działają, tylko wtedy poprawnie i efektywnie będą mogli przeprowadzać zajęcia interaktywne.

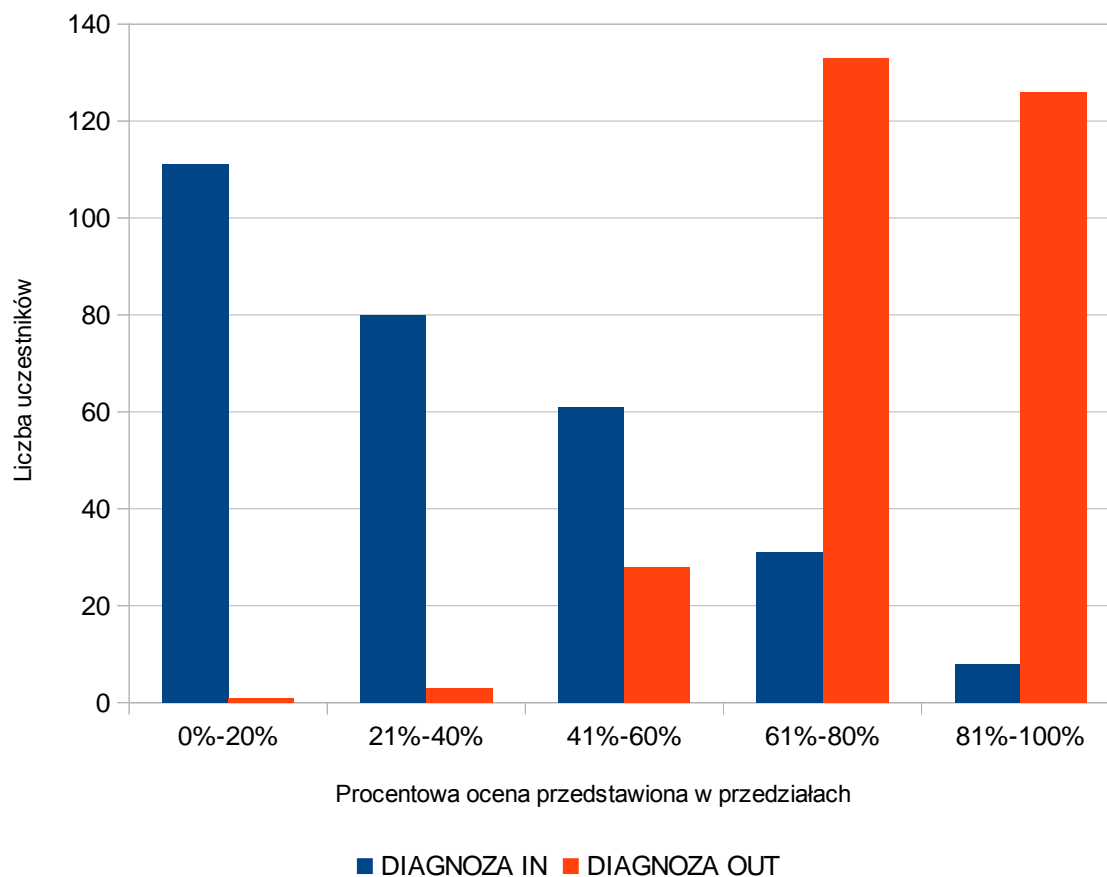
Ponad połowa uczestników uzyskała ocenę poniżej zadowalającego poziomu podczas diagnozy wstępnej, czyli nie przekroczyła 50%. 51 osób na 267 uzyskało wynik powyżej 50%, jednak nikt nie przekroczył 75%. Po odbyciu szkolenia w ramach programu nastąpiła zdecydowana poprawa. Najniższe, nieliczne wyniki uplasowały się w granicy 50%, podczas gdy zdecydowana większość uczestników utrzymała się w pułapie od 80 do 100%.

Po przeanalizowaniu wyników prezentacji dostarczonych z obydwu diagnoz, możemy stwierdzić znaczący wzrost wiedzy, na którą składa się także uświadomienie uczestnikom, jak takie prezentacje powinny wyglądać. Z pewnością wykorzystanie nabytych umiejętności pozwoli na zwiększenie poziomu nauczania i ulepszenie formy prowadzenia zajęć w szkole.

Podczas diagnoz wstępnych nauczyciele często nie potrafili zorganizować sobie stanowiska pracy, wyjątkiem były osoby, które uczestniczyły w innych programach podnoszących ich świadomość zawodową. Nie znali składników klasycznych potraw kuchni świata, zaskakiwały ich składniki, których w szkole nie mogli poznać (owoce morza, ryby) i praca z tymi produktami. Sytuacja zmieniła się diametralnie po odbyciu praktyk pod okiem profesjonalistów. Wyniki diagnoz początkowej IN oraz końcowej OUT pokazane na poniższych wykresach jasno pokazują wpływ odbycia praktyk na świadomość zawodową nauczycieli biorących udział w programie.



WYNIKI PRZEPROWADZONYCH PREZENTACJI DYDAKTYCZNYCH



Wykres 4. Przedstawiony za pomocą wyników przyrost wiedzy i doświadczenia prowadzenia prezentacji 291 uczestników.

Dzięki szkoleniu i poznaniu realiów pracy w profesjonalnej kuchni, a także dzięki uzyskaniu nowych umiejętności praktycznych i pogłębieniu wiedzy, nauczyciele nabrali pewności siebie, a także stali się bardziej kreatywni. Byli gotowi wdrożyć pewne nowe elementy do swoich metod nauczania w szkole, co z pewnością przyczyni się do większego zainteresowania słuchaczy i zwiększenia ich kwalifikacji.



Niekiedy nauczyciel nie jest profesjonalistą w swojej dziedzinie. Wiedza przekazywana uczniom nie zawsze jest poparta praktyką. Dzieje się to z prostej przyczyny – większość nauczycieli jest teoretykami nie będącymi aktywni zawodowo w dziedzinie, której uczą.

Do tego nie mają oni możliwości poprawienia swoich kwalifikacji, nie są wysyłani na szkolenia czy praktyki poszerzające i jednocześnie uaktualniające ich wiedzę oraz świadomość działań na polu sztuki kulinarnej. Niejednokrotnie nie zdają sobie sprawy z zasad działania zapleczy gastronomicznych w profesjonalnych restauracjach czy hotelach. Znamiennym jest, iż obejmując pieczę nad praktykantami, zderzam się często z brakiem podstawowych umiejętności – chociażby umiejętność pracy nożem.

Będąc wieloletnim praktykiem wiem, jak ważne jest przygotowanie zawodowe i zdobycie podstawowej wiedzy przez młodych adeptów sztuki kulinarnej. Dobrze przygotowane kadry przyszłych pracowników gastronomii dają szansę rozwinąć tę dziedzinę. Nie jest to jednak możliwe w momencie, gdy nauczyciele zawodu sami nie są profesjonalnie przygotowani do nauczania, są teoretykami, a często realizują wizję domowego gotowania.

Wiedza przekazana młodzieży przez takie osoby, jest wystarczająca jedynie na osiągnięcie zadowalających wyników z egzaminów w szkole, skonstruowanych w oparciu o przestarzałe podręczniki szkolne, zawierające nieaktualne i nie dość wyczerpujące informacje.

Zderza się to potem z rzeczywistością pracy w branży gastronomicznej, gdy zdobyte w szkole wykształcenie okazuje się niewystarczające, a znajomość praktyki – niezadowalająca. Powoduje to, iż zaczynający karierę kucharza człowiek czuje się w pracy niepewnie, co dla odmiany sprowadza się do nieumiejętności samodzielnego podejmowania decyzji oraz swobody kreatywnego działania. Tę sytuację poprawić może jedynie odpowiednio wykształcony, doświadczony, kreatywny, otwarty na nowe doświadczenia oraz posiadający swobodę działania na płaszczyźnie swojej specjalizacji nauczyciel-praktyk.

Jak doskonale widzimy w tym raporcie – program szkolny, który przygotowuje młodych ludzi do zawodu powinien koncentrować się na sukcesywnym wprowadzeniu szkoleń praktycznych, jednocześnie dbając o adekwatny poziom nauczania teoretycznego. Zdarza się, że przedmiotów zawodowych niejednokrotnie uczą ludzie nieodpowiednio przygotowani. A jeszcze częściej



faktem okazuje się, iż są to ludzie z dużą wiarą w swoje umiejętności, które są jednak tylko teoretyczne i nie podparte praktyką. Są to teoretycy, którzy często nie uczestniczą aktywnie w branży, co przekłada się na ich niedostateczne lub po prostu inne wyobrażenia o sztuce kulinarnej.

Wielkim plusem tej sytuacji jest fakt, że zdecydowana większość tych osób w momencie zetknięcia się z poziomem prezentowanym na praktykach jest otwarta na nowe doświadczenia. Spotykamy się z wielkim entuzjazmem odnośnie doskonalenia się i podnoszenia poziomu swoich umiejętności.

Pedagogom tym zależy na przyłożeniu się do pracy i na osiągnięciu jak najlepszego poziomu nauczania swoich podopiecznych. Z tego powodu tak bardzo istotne jest, aby nauczycielom zainteresowanym swoim konstruktywnym rozwojem to umożliwić, dać szansę ich kreatywnemu potencjałowi i pozwolić na odbycie praktyk, szkoleń i innych spotkań powiększających ich klasyfikacje zawodowe.

Ważne jest, aby odbywały się one w profesjonalnych punktach gastronomicznych, restauracjach i hotelach pod nadzorem odpowiednich mistrzów, co pozwoli nauczycielom zetknąć się z realiami zawodu. Tylko wtedy będzie to miało przełożenie na poziom nabywanej przez młodzież wiedzy i znajdzie w przyszłości odzwierciedlenie w postaci młodej, zdolnej, pewnej i kreatywnej kadry profesjonalistów – młodych absolwentów gotowych do zdobywania następnych umiejętności, potrafiących posługiwać się narzędziami dostępnymi w większości profesjonalnych zapleczy. Nie będzie ich blokował brak pewności siebie bądź nieposiadanie właściwych zdolności. Właśnie dlatego na poziomie szkoły istotne jest wprowadzenie zmian w rzemiośle zawodowym.

Podsumowując szkolenie zawodowe, podczas którego mogliśmy zapoznać się ze wszystkimi danymi widocznymi na kartach kompetencji, można śmiało stwierdzić, że poziom wiedzy oraz poziom praktycznych umiejętności zawodowych był niezadowolający i mierny. Analiza wyników prezentuje niewystarczający poziom. Jednakże po przejściu szkolenia wyraźnie widzimy na diagnozach końcowych znaczącą poprawę tych kwalifikacji.

Umożliwienie pedagogom odbycia praktyk w profesjonalnych kuchniach razem z zespołem profesjonalistów aktywnych zawodowo, obserwowania procesu produkcji, a także zapoznania się z profesjonalnym sprzętem i zapleczem technicznym odegrało istotną rolę we wzroście wiedzy i zdobyciu doświadczenia. Jednocześnie pozwoliło poddać konfrontacji nabytą wcześniej wiedzę z rzeczywistością. Uczestnicy zyskali wiedzę i rozwinęli kreatywność związaną z szeroko pojętą



gastronomią i technologią żywności. Zetknęli się z wieloma zagadnieniami organizacji pracy, nowoczesnym sprzętem kuchennym czy technikami kulinarnymi oraz z niespotykanymi w szkołach surowcami. Został poprawiony zarówno warsztat, jak i poszerzona świadomość nauczycieli.

Uświadamia nam to potrzebę doskonalenia zawodowego pedagogów umożliwiając im udział w projektach tego typu. Widzimy jest niezwykle jest to efektywne. Jak już wspomniałem, wpłynie to bezpośrednio na rozwój ich uczniów – przyszłych mistrzów sztuki kulinarnej.

Po porównaniu uśrednionych wyników we wszystkich wyszczególnionych kategoriach mamy zaprezentowany wyjątkowo duży wzrost wiedzy i umiejętności. W zestawieniu przyrost ten wyniósł ponad 60%.

Tak znaczący wynik jasno określa właściwość wprowadzania projektów, które pozwalają na podnoszenie świadomości i kwalifikacji zawodowych nauczycieli.

W efekcie końcowym wiedza ta przekazana uczniom szkół zawodowych procentuje dobrze wykształconą kadrą adeptów sztuki kulinarnej. Pozwala to na rozwój zawodów gastronomicznych i prezentowanie wysokiego kunsztu zawodowego na arenie międzynarodowej.

1.8. Analiza i wnioski dotyczące programu praktyk w kontekście uzyskanych wyników

Schematyczny opis programów doskonalenia zawodowego podczas 10-dniowych 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



Opracowany przez panel ekspertów szczegółowy harmonogram praktyk w hotelach i restauracjach.

HOTEL

1. Kuchnia śniadaniowa. Zapoznanie się z:

- organizacją pracy kuchni śniadaniowej;
- asortymentem bufetu/dań serwowanych w zakładzie;
- przygotowaniem asortymentu dań zimnych i gorących bufetowych;
- przygotowaniem dań śniadaniowych *a'la carte*;
- asortymentem klasycznych dań serwowanych w hotelach na świecie.

Wnioski: praktyki w hotelu były przez nauczycieli bardzo wysoko ocenianym elementem. W przyszłości należałoby popracować nad zaakcentowaniem używanych podczas śniadań polskich produktów regionalnych, tak by podnieść świadomość Polaków, a obcokrajowcom pokazać jakość i różnorodność polskich produktów – nawet przez wprowadzenie nazewnictwa polskiego do prezentacji produktów w bufecie.

Bardzo potrzebny dział, występujący praktycznie wyłącznie w hotelach w formie bufetu z możliwością kontaktu z gośćmi – to również bardzo ważny czynnik pokazujący nauczycielowi pracę kucharza z innej strony: interaktywnej i uwzględniającej coraz częściej występujący bezpośredni kontakt z gościem.

2. Przygotowanie. Zapoznanie się z:

- organizacją pracy w przygotowalniach;
- sposobami rozdrabniania warzyw;
- podziałem tuszy drobnych zwierząt;
- obróbką wstępną mięsa, trybowaniem;
- obróbką wstępną drobiu;
- właściwym krojeniem mięsa;
- sprawianiem ryb i owoców morza;
- porcjowaniem, marynowaniem, właściwym zabezpieczeniem, przechowywaniem.

Wnioski: w rozmowach z nauczycielami pojawia się kontekst poznawania produktów, z którymi w szkole nie mają możliwości się zetknąć (polędwica wołowa, owoce morza, raki) lub z czynnościami, których nie mają okazji wykonywać (rozbiór dużych elementów mięsa – np. udźca wołowego z



wyszczególnieniem poszczególnych części). Takie zadania powinny być omawiane w przyszłym Centrum Edukacji Zawodowej CEZ.

3. Kuchnia bankietowa. Zapoznanie się z:

- organizacją pracy kuchni bankietowej;
- organizacją realizacji zleceń bankietowych;
- realizacją zadań kuchni zimnej i gorącej zgodnie ze zleceniami;
- ofertą bankietową zakładu (menu serwowane, bufety, koktajle, przerwy kawowe, pakiety napojów).

Wnioski: podczas rozmów z nauczycielami, a także analizując ten temat z opiekunami praktyk, stwierdzono iż w całości programu szkoleniowego poświęcono tej części zbyt mało czasu. Było to szczególnie widoczne na praktykach, które odbywały się w hotelach. Dlatego też w następnych programach należy skoncentrować się na najbardziej pożytecznych technikach – obróbek termicznych, które potem wymagane są od praktykantów/przyszłych pracowników. Jednocześnie ćwiczenia powinny być prowadzone w kontekście pracy w kuchni restauracyjnej – ponieważ w technikach bankietowych obróbek termicznych, można użyć zmultiplikowanych czynności z restauracji ale nie odwrotnie. Dlatego też łatwiej, w tak krótkim okresie czasu, skoncentrować się na czynnościach wymaganych w restauracjach niż na bankietach, ponieważ większość absolwentów w przyszłości znajdzie prace w restauracjach, a nie w hotelach. Dzięki takiemu podejściu do ćwiczeń będzie znacznie łatwiej dotrzeć do nauczyciela, poświęcając poszczególnym technikom więcej czasu – co będzie miało odzwierciedlenie w nowym zaproponowanym harmonogramie praktyk.

4. Kuchnia restauracyjna. Zapoznanie się z:

- organizacją pracy kuchni restauracyjnej;
- asortymentem dań kuchni zimnej i gorącej restauracji;
- przygotowaniem *mise en place*, garmaż/sosy/dodatki i zupy;
- sposobami standaryzacji dań;
- udziałem w procesie produkcji dań *a la carte*.

Wnioski: po poświęceniu większej ilości godzin praktyk na kuchnię restauracyjną, kosztem bankietowej, będzie można inaczej rozłożyć akcenty szkolenia. Poza obróbkami termicznymi i wstępnymi będzie można skoncentrować się na poznawaniu wewnętrznej organizacji pracy w restauracji/kuchni, rozwijając pojęcia *mise en place* i *check list* jako jej podstaw. Pozwoli to młodym adeptom sztuki kulinarnej na szybsze odnajdowanie się w danym zakładzie i ułatwi im wdrożenie się



do bezpośredniej pracy. Będzie to mile widziane przez pracodawców, bo w przyszłości skróci czas szkolenia nowego pracownika.

5. Cukierni. Zapoznanie się z:

- organizacją pracy pracowni cukierniczej;
- asortymentem produkcji deserowej restauracji/kuchni bankietowej;
- produkcją elementów dekoracyjnych z czekolady, masy cygaretkowej, elementów karmelowych itp.;
- wykorzystaniem sezonowości w cukierni.

Wnioski: ten fragment szkolenia należy skrócić do minimum, ponieważ jest to osobny kierunek wymagający specjalistycznych szkoleń i tylko w restauracjach, przy ograniczonym menu, można pogodzić pracę kucharza i cukiernika. W większych zakładach jest to już niemożliwe z powodu szerokiego asortymentu i wąskiej specjalizacji – inny sprzęt i dużo podobnych argumentów – zasadniczo jeden dzień spędzony w cukierni da w całej rozciągłości ogólny zarys zadań stawianych w tych działach w dużych obiektach.

Dodatkowe wnioski ogólne: nauczyciele z chęcią przyjęliby kompendium wiedzy spisane w krótkiej formie co ułatwiłoby im uzyskanie szybszego rozeznania w charakterze każdego obiektu i to przy okazji następnego projektu powinno być elementem weryfikacji obiektu przez komisję ekspercką przed rozpoczęciem praktyk.

RESTAURACJA

1. Organizacja pracy restauracji. Zapoznanie się z:

- planowaniem produkcji;
- pobieraniem towaru i produkcją;
- wydawaniem dań;
- sprzętem gastronomicznym;
- rozliczeniem produkcji *Food Cost*;
- standaryzacją dań (opisy/receptury).



2. Kuchnia zimna. Zapoznanie się z:
 - *mise-en-place* i jego rodzajami;
 - sposobami prezentacji dań;
 - serwisem dań zimnych.

3. Kuchnia gorąca – restauracyjna. Zapoznanie się z:
 - przygotowaniem podstawowych sosów oraz ich podziałem na grupy;
 - technikami obróbki termicznej;
 - przygotowywaniem *mise en place*;
 - dodatkami skrobiowymi i warzywami;
 - przygotowaniem zup;
 - nowoczesną prezentacją dań;
 - serwisem dań gorących.

4. Cukiernia – deserownia. Zapoznanie się z:
 - przygotowaniem półproduktów;
 - prezentacją deserów;
 - dekoracją cukierniczą.

5. Procesy przygotowania wstępnego półproduktów:
 - mięsa, drób, ryby, owoce morza;
 - warzywa, owoce;
 - produkty zbożowe.

Wnioski: większość obiektów gastronomicznych w Polsce to restauracje opierające swoją działalność na *a la cart*. Bankiety to dla nich dodatkowa forma zarobku, dlatego podczas nauki powinno się przykładać więcej uwagi do produkcji i ogólnego funkcjonowania restauracji niż do zgłębiania tajników produkcji bankietowe, będącej – przy dobrej organizacji – wieloporcjowym powielaniem produkcji restauracji. I z tego względu program praktyk w restauracji jest, moim zdaniem, dobry. Do osobistej decyzji opiekuna praktyk (po rozpoznaniu wstępnej wiedzy



nauczycieli) pozostawiłbym dokładne rozpisanie szkolenia na dni spędzone w poszczególnych działach. Jednym z koniecznych do przeorganizowania elementów są śniadania restauracyjne – niezbędne jest dostarczenie nauczycielom wiedzy na ten temat. O ile nie jest możliwe do wykonania w praktyce, powinno być częścią przekazanej dobrze opracowanej wiedzy pisemnej.

1.9. Propozycja i rekomendacje zmian w programie praktyk „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”.

1.9.1. Propozycja nowego harmonogramu praktyk w hotelach

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

1.9.2. Rekomendacje ogólne dotyczące samego przebiegu praktyk

Z uwagi na fakt, iż realizacja projektu „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” zakłada przeprowadzenie 10 dni profesjonalnych praktyk w prestiżowych ośrodkach gastronomiczno-hotelarskich na terenie całego kraju, ważnym elementem – poza ich wyborem – jest ciągły monitoring tych miejsc. Ośrodki te zmieniają się bowiem z różnych względów – ludzkich, finansowych, z powodu zmieniających się założeń właścicieli czy też wymagań rynku. Potrzebna jest więc w przyszłości bardziej szczegółowa weryfikacja ośrodków, z opisem każdego miejsca praktyk – audytem oraz wymaganym przedstawieniem dokładnego opisu obiektu. Jest on potrzebny pod kątem



przeprowadzenia praktyk i stanowi kompendium wiedzy o danym obiekcie, które ułatwi później nauczycielom poruszanie się po nim i szybsze zorientowanie się w zakresie wykonywanych w obiekcie prac i możliwości poznawczych dla NPZ i IPNZ.

1.9.3. Rekrutacja uczestników i czas przeprowadzania praktyk.

Zalecam dokładniejsze dobieranie obiektów, uwzględniające sezonowe natężenie ruchu w danych hotelach i restauracjach. W zależności od natężenia pracy różne jest zaangażowania pracowników obiektów szkolących w pomoc praktykantom. Z drugiej strony, im większy ruch, tym nauczyciele mogą więcej się nauczyć i poznać prawdziwy charakter pracy w kuchni. Zauważalne jest również inne podejście do szkolenia nauczycieli, którzy korzystają z niego podczas roku szkolnego lub podczas wakacji. Odbywanie szkolenia w okresie wakacyjnym, przewidzianym na odpoczynek, wpływa na przebieg praktyk i szybkość wchłaniania wiedzy przez nauczycieli.

1.9.4. Szczegółowe spostrzeżenia i wnioski dotyczące samych praktyk.

Bazując na wynikach diagnoz IN i OUT oraz na raporcie ewaluacji zalecam:

1. dokładną weryfikację obiektów, w których odbywają się praktyki pod kątem sezonu i natężenia ruchu;
2. przygotowanie przez opiekunów praktyk kompendium wiedzy dotyczącego danego obiektu;
3. przygotowanie spójnych materiałów szkoleniowych dla nauczycieli, tak by mogli je dostać razem z materiałami pisanymi po diagnozie IN, a przed rozpoczęciem praktyk. Powinny one dotyczyć zakresu diagnozy i podstaw wymaganych przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych (na podstawie niskich wyników z technik krojenia w diagnozie IN);
4. zweryfikowanie szkolenia BHP – uatrakcyjnienie go do wersji multimedialnej i przemawiającej do nauczycieli, pokazujące prawdziwe zagrożenia w pracy w kuchni. Dodatkowo powinno powstać krótkie kompendium wiedzy na ten temat – przykładem niech będzie szkolenie ze sprzętu kuchennego – bardzo wysoko oceniane przez nauczycieli;
5. dokładniejsze dopasowanie programu praktyk do indywidualnych potrzeb nauczyciela – to zadanie opiekuna praktyk, które, dodatkowo, musi być opisane w dzienniku praktyk;
6. wprowadzenie dodatkowej rubryki w dzienniku praktyk dla NPZ i IPNZ przeznaczonej na uwagi, spostrzeżenia i opis możliwości wykorzystania wiedzy zdobytej w danym dniu. Da to możliwość sformułowania pod koniec praktyk swojego własnego krótkiego raportu z nabytych umiejętności



i, co najważniejsze, z możliwości ich dalszego zastosowania. Obecne raporty są bardzo zdawkowe i obawiam się, że po upływie pół roku zostaną przez nauczycieli zupełnie zapomniane;

7. jak najczęstszy kontakt nauczyciela z zadaniami praktycznymi, co da mu możliwość przekazania uczniowi jak najbardziej prawdziwego wizerunku zawodu, wybieranego przez młodych ludzi. Zmniejszy to odsetek ludzi trafiających do gastronomii, zupełnie nieprzygotowanych na wymagania stawiane przez pracodawcę.

1.9.5. Podstawowe wymagania pracodawcy odnośnie absolwentów szkół zawodowych w zawodzie kucharz

Podstawowymi wymaganiami pracodawcy w stosunku do absolwentów szkół zawodowych, którzy zdobyli zawód kucharza są:

- znajomość podstawowych międzynarodowych kuchennych zwrotów;
- umiejętność poprawnej pracy nożem kuchennym (krojenie) w miarę szybkie, bez skaleczeń;
- wiedza o *mise en place* i *check list* jako podstawie organizacji pracy w kuchni, która porządkuje, systematyzuje i gwarantuje powtarzalność produkcji i wydawania poszczególnych dań;
- wiedza o podstawowych obróbkach termicznych – smażenie, gotowanie, sparzenie etc.;
- uwzględnienie tej wiedzy w zależności od użytego surowca – jego specyfikacji i charakterystyki. Podstawy praktycznego towaroznawstwa, czyli tego, co jest potrzebne kucharzowi do właściwej obróbki termicznej danego produktu, wiedza o czasie potrzebnym do obróbki termicznej, właściwości produktu po przeprowadzeniu obróbki termicznej i czasie, w którym pozostaje w odpowiedniej wymaganej konsystencji potrzebnej do wykonania danego dania/potrawy.

1.9.6. Rekomendacje potrzebnych zmian w systemie nauczania.

Rekomendacje na podstawie doświadczeń z projektu „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”:

- wspólna praca ekspertów programu, środowisk zawodowych oraz ministerstwa nad dopracowaniem podręczników i ich interaktywnych wersji, dających możliwość uzupełniania na bieżąco wiedzy o zmieniającym się sprzęcie i dodawania informacji, uznanych przez środowisko za niezbędne do uzupełnienia w zakresie podręcznika;
- wypracowanie dla nauczycieli zawodu systemu obowiązkowego odbywania praktyk i, o ile to jest możliwe, nie w okresie wakacji (spadek zainteresowania pracą na skutek wakacji). Do



rozpatrzenia jest skrócenie wakacji do jednego miesiąca i wykorzystanie kolejnych 4 tygodni urlopu na dwutygodniowe praktyki, rozłożone w trakcie roku szkolnego;

- stworzenie wojewódzkich/terenowych Centrów Edukacji Zawodowych, gdzie nauczyciele pod okiem fachowców przerabialiby rozszerzoną wersję programu, tak by ich wiedza była większa niż książkowa i aby mogła być na bieżąco weryfikowana;
- zmiana systemu oceniania uczniów w szkołach zawodowych: to nie ilość zdanych egzaminów, lecz jakość i wiedza opuszczających szkołę absolwentów powinna być oceniana, zarówno przez nauczycieli, jak i przez zawodowych kucharzy. Warto dodać, że dużo łatwiej pracuje się z młodzieżą w zakładach gastronomicznych – jest bardziej posłuszna, ponieważ istnieje tam uproszczony system komunikacji: niekwestionowany mistrz {mentor} i uczeń. Z drugiej strony istnieje ryzyko szybkiego zakończenia praktyk w przypadku powtarzającej się niesubordynacji, co dyscyplinuje i ułatwia stosunki pomiędzy praktykantem/ucznem, a opiekunem praktyk/przełożonym w zakładzie pracy. Nauczyciel jest oceniany w bardziej złożonym procesie;
- nowe praktyki dla uczniów nie mogą się odbywać w systemie jedno- lub dwudniowym, ponieważ z punktu widzenia ucznia nie ma to sensu, a nauczyciele traktują takie praktyki po macoszemu i wielokrotnie uśredniają oceny otrzymane w zakładzie i w szkole tylko po to, by uczeń mógł zaliczyć dany semestr.

1.10. Podsumowanie raportu. W jaki sposób mierzyć sukces projektu? Co jest naszym prawdziwym celem udziału w projekcie? W jaki sposób zbudować system nauczania, by osiągnąć sukces dydaktyczny w projekcie?

Niewątpliwie sukcesem jest zaproszenie do projektu większej ilości nauczycieli: z zakładanych 260 w szkoleniu wzięło udział ponad 290 osób. Sukcesem są również oceny, które przyznali nauczyciele naszemu projektowi, podczas podsumowania szkolenia. Ze statystycznego punktu widzenia, oceniając wyniki diagnoz IN i OUT widać duży wzrost wiedzy i kompetencji, zdobytych przez nauczycieli podczas odbywania praktyk. Dotyczy to szczególnie technik krojenia i prezentacji dania, a także – choć tu wzrost wiedzy jest nieco mniejszy – technik przygotowywania steka. Kolejnym elementem diagnozy z procentowo mniejszym wzrostem wiedzy jest test teoretyczny, którego końcowe wyniki w efekcie osiągnęły ponad 90%, ale też startowały z wyższego niż w innych przypadkach poziomu wiedzy.

Zdiagnozowaliśmy bardzo dużą grupę nauczycieli i nauczycielek – wspólnym mianownikiem był ich bardzo niski poziom wiedzy podczas diagnozy początkowej. Wiedza ta nie jest niestety w



większości przypadków książkowa, a zdecydowanie powinna taka być. Okazuje się jednak, że nauczyciele uczący praktycznej nauki zawodu w przeważającej większości swoje doświadczenia wynoszą nie z literatury fachowej, ale z domu.

Wielu nauczycieli widzi potrzebę doksztalcania się i chętnie poświęca swój wolny czas na szkolenie. Dzięki swojej determinacji dość szybko nadrabiają braki. Uważam, że takie zaangażowanie fachowców budzi w nich potrzebę rywalizacji, która jest pozytywnym zjawiskiem, podnosi bowiem ogólny poziom wykształcenia zawodowego. To nie jedyna wartość. Powiedzenie: „Polacy nie gęsi i swój język mają” powinno być przeniesione również na łono gastronomii. Z uporem będę powtarzał swój własny slogan: „Rozpoczęliśmy rewolucję zawodową, której celem jest rozwój gastronomii, promocja polskich produktów spożywczych i nadanie kuchni polskiej kształtu, dopasowanego do zmieniającej się rzeczywistości i oczekiwań konsumentów z jednoczesnym poszanowaniem tradycji i kultury”.

Nasze przeszłe słabości, takie jak brak nowoczesnych upraw i hodowli, mogą stać się naszym atutem: mamy 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. Wprowadzenie do programu nauczania wiedzy o rozwoju polskiego rynku, aktualizacja tych danych poprzez wprowadzenie systemów jakości takich jak: QAFP, QMP, PQS o wszystkich certyfikowanych produktach; ciekawostki, wiedza specjalistycznych hodowców, pomogą stworzyć fundamenty wiedzy i świadomości nauczycieli uczestniczących w projektach. Jednocześnie można mieć nadzieję, iż wiedza ta będzie przez nauczycieli przenoszona do szkół, w których uczą. I nawet fakt, iż na wymienionych wyżej polach zachodzą ciągłe zmiany, nie będzie już zaporą dla przepływu informacji na linii nauczyciel – uczeń.

Problemem są też pieniądze i budżet. Rozwiązaniem może być rozpoczęcie działalności szkół jako lokali gastronomicznych, czyli połączenie nauki z zarabianiem pieniędzy na bieżącą działalność. Nawet niski zysk, mający zabezpieczyć tylko aktualne potrzeby i amortyzację sprzętu, zaowocuje dużym zainteresowaniem i zmusi nauczycieli do działania w realnym świecie gastronomii. Nauczy też młodzież już na początku nauki gospodarności i szacunku do produktów, pozwoli też poznawać szeroki wachlarz surowców.

Zdobycie dobrego „warsztatu” musi się odbywać podczas zajęć praktycznych w szkołach, ale dobrze wyposażonych i prowadzących naukę zawodu w nowoczesny sposób, oparty na odpowiednim



sprzęcie i wiedzy. W szkołach, które uczą od razu praktyki, teorii i – co równie ważne – pracy zespołowej.

Warto zacytować słowa nauczycieli, które definiują sukces projektu, jego niezbędność, rolę oraz określają bardzo dokładnie swoje zadania i potrzeby na przyszłość. Niech te wypowiedzi będą podsumowaniem projektu „Nauczyciel gastronomii na Drodze Rozwoju”:

- Szkolenie na wysokim poziomie.
- Tematyka praktyki bardzo potrzebna.
- Więcej takich szkoleń.
- Bardzo przyjazna atmosfera, życzliwość ze strony opiekunów.
- Rewelacyjne, jestem bardzo zadowolona.
- Zobaczyłem, jak jest zorganizowana praca w kuchni.
- Nauczyliśmy się bardzo praktycznych umiejętności.
- Wszystko było bardzo dobrze zorganizowane.
- Zapoznałam się z pracą restauracji, było to nowe i bardzo użyteczne doświadczenie.
- Mam wyobrażenie o pracy w restauracji, wiem, jak to naprawdę wygląda.
- Wszystko możemy wykorzystać w pracy z uczniami.
- Zobaczyłam, jak naprawdę wygląda praca w kuchni.
- Zobaczyłam, jak jest zorganizowana praca w restauracji.
- Na pewno wykorzystam to na lekcji.
- Na pewno zapisałam się jeszcze raz, warto polecić innym nauczycielom.
- Obróbka wstępna, krojenie, obróbka cieplna, cukiernictwo – przekazano nam wiele praktycznych informacji.
- Dekorowanie ukazało nam wiele nowych możliwości, pomysłów.
- Zaczęłam doceniać pracę ludzi w kuchni, to ciężka praca, (...) zrozumiałam, że musi to być praca zespołowa.
- Zobaczyłam, jak się zarządza pracą ludzi w kuchni.
- Warto promować to szkolenie.

2. Obecna sytuacja w branży hotelarsko-gastronomicznej okiem szefów kuchni

2.1. Program praktyk a realna potrzeba szkoleń

Piccata cielęca, *linguine agio olio*, stek z polędwicy *rare*, jajko *poche*, *saltinbocce* wieprzowa, itp. to nie fragment menu ekskluzywnej restauracji, tylko wykaz zadań praktycznych, które musieli wykonać indywidualnie nauczyciele zawodów związanych z branżą gastronomiczną, hotelarską i spożywczą w ramach diagnozy w projekcie „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”.

W książce Czytelnik przeczyta o projekcie, rozpoczynającym się konferencją, w której uczestniczyło grono aktywnie działających przedstawicieli branży gastronomicznej, tj. restauratorzy, wybitni mistrzowie sztuki kulinarnej, szefowie kuchni uznanych hoteli w Polsce, a także środowisko dydaktyczne, reprezentowane przez dyrektorów szkół gastronomicznych oraz przedstawicieli kuratorium oświaty. Znajdzie tu również informacje o kolejnych etapach projektu, dotyczących nauczania przedmiotów zawodowych w zawodzie kucharz i zawodach pokrewnych (technik technologii żywności, dietetyk, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik organizacji usług gastronomicznych, operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego).

Publikacja „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” jest efektem końcowym projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet III „Wysoka jakość systemu oświaty”, Poddziałanie 3.4.3 „Upowszechnianie uczenia się przez całe życie”.

Publikacja opisuje projekt, który jest jednym z pierwszych przedsięwzięć szkoleniowych, umożliwiających bezpłatne praktyki w przedsiębiorstwach dla 291 nauczycielek i nauczycieli zawodu kucharz i zawodów pokrewnych.

Eksperti kulinarni, przedstawiciele środowiska dydaktycznego i biznesu gastronomiczno-hotelarskiego podjęli się zadania stworzenia koncepcji kompleksowego programu doskonalenia zawodowego w ramach 10-dniowych praktyk nauczycielskich, poprzedzonych rozeznaniem potrzeb i możliwości nauczycieli, a zakończonych sprawdzeniem osiągniętych rezultatów.

Założeniem projektu było przedstawienie nauczycielkom i nauczycielom z branży gastronomicznej, hotelarskiej i spożywczej realiów pracy oraz wskazanie dobrych praktyk stosowanych w nowoczesnych obiektach gastronomiczno-hotelarskich.



Innym celem było również opracowanie modelowego programu doskonalenia zawodowego, który w dłuższej perspektywie przyczyni się do podniesienia poziomu kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, a także w efekcie opracowanie programu praktyk, który zostanie wdrożony i będzie stanowił narzędzie praktyczne do podnoszenia poziomu wiedzy i kompetencji zawodowych dla nauczycielek i nauczycieli.

Realizacja projektu przypadła na okres od 1 maja 2012 r. do 30 października 2014 r. Praktyki odbyły się w wybranych hotelach i restauracjach, o których niejednokrotnie czytaliśmy w branżowych czasopismach gastronomicznych albo na portalach specjalizujących się w różnych dziedzinach gastronomiczno-hotelarskich (np. Hotel Narvil w Serocku – zdobywca nagrody Best Awards Hotel, Hotel Copernicus w Toruniu, Hotele Sheraton w Warszawie i Sopocie, Hotel Le Meridien Bristol w Warszawie, Windsor Palace & Conference Center w Jachrance, Restauracja Wine Bar Mielżyński czy Moonsfera i wiele innych topowych miejsc na gastronomicznej mapie Polski).

Celem publikacji jest przedstawienie idei projektu oraz jego przebiegu z uwzględnieniem kamieni milowych przedsięwzięcia. Pomysł na jego realizację jest odpowiedzią na potrzebę podniesienia wiedzy i umiejętności nauczycieli-zawodowców związanych z branżą gastronomiczną i spożywczą.

Obawą napawa fakt, że wiedza nauczycieli-zawodowców jest zdezaktualizowana, a im samym brak podstawowych umiejętności zawodowych i dydaktycznych w zakresie praktycznej nauki zawodu. Zwłaszcza, że przyszło im nauczać w czasach charakteryzujących się dynamicznym rozwojem technologicznym nowoczesnego sprzętu gastronomicznego oraz rozwojem nowych trendów kulinarnych.

Książka ukazuje proces przygotowania programu praktyk nauczycielskich oraz stanowi gotową i sprawdzoną koncepcję doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych w zawodzie kucharz. Treść książki pokazuje konfrontację systemu szkolnictwa zawodowego z autentycznymi wymogami rynku pracy.

Czytelnik odkryje realia rynku pracy i umiejscowi w nim siebie oraz absolwenta swojej szkoły. Obecni i przyszli mistrzowie kuchni po lekturze tej książki będą mogli skorzystać ze wskazówek i doświadczeń nauczycieli realizujących modelowy program doskonalenia zawodowego nauczycieli. Publikacja zawiera również wskazówki dla dyrektorów szkół i placówek oraz przedsiębiorców, dotyczące wdrażania i organizacji praktyk dla nauczycieli i nauczycielek.



Programy telewizyjne, takie jak np. „*Masterchef*”, „*Kuchenne rewolucje*”, „*Ugotowani*” oraz pokazy sztuki kulinarnej w telewizji śniadaniowej ukazują trendy kulinarne i sprawiają, że zawód kucharza zyskuje coraz większy prestiż społeczny. Gotowanie i postacie kucharzy są popularyzowane przez czasopisma nie tylko branżowe. Znani kucharze zostają „*twarzami*” polskich sieci handlowych..

Czytelnik przeczyta tu również o niemieckim, francuskim oraz hiszpańskim systemie kształcenia zawodowego. Rozszyfruje dobrze znany w branży gastronomicznej zwrot HoReCa oraz cel i korzyści płynące z przynależności do tej organizacji. Podsumowaniem książki jest opis efektów, jakie dały praktyki oraz wniosków z nich płynących.

Zgodnie z tym, co napisała Maggie Beer, australijska autorka książek o przyrządzaniu potraw, „*gotowanie to kwestia wzajemnego przenikania pamięci o kombinacji smaków lub techniki oraz wspomnieniu dania*”. W przypadku tej publikacji, jej autorzy oraz organizatorzy projektu potraktowali gotowanie jako kwestię wzajemnego przenikania świata kuchni, receptury, składników, postaci mistrza kuchni i jego guru, czyli nauczyciela zawodu.

Książka jest swoistą dyskusją wokół kwestii jakości szkolnictwa i odpowiedzialności za jej utrzymanie czy podniesienie. Ukazała braki w wiedzy teoretycznej oraz brak prawidłowych umiejętności praktycznych u nauczycieli, a co za tym idzie, pewnie i ich uczniów – absolwentów szkół. Publikacja opisuje wypracowane przez ekspertów gotowe rozwiązania dotyczące doskonalenia zawodowego pedagogów.

Co zostało osiągnięte? W ramach praktyk w renomowanych restauracjach i hotelach nauczycieli mieli okazję poznać sprzęt gastronomiczny najnowszej generacji, nowoczesne techniki kulinarne i trendy panujące w gastronomii, a także kompleksową organizację pracy stosowaną w obiektach hotelarsko-gastronomicznych.

Publikacja przedstawia znaczenie idei *long life learning* w obliczu ciągle dezaktualizującej się wiedzy kulinarnej oraz galopującego postępu technicznego. Postęp postrzegany jest jako wynik nieustannych badań i doskonalenia posiadanej wiedzy oraz umiejętności gastronomicznych. Osiągnięcia techniki dają kolejne możliwości, jednakże z powodu braku odpowiedniego wykształcenia kluczowych umiejętności, nie każdy potrafi zgłębić zasady działania urządzeń, sprzętów, systemu czy też poradzić sobie z zakresem nowych informacji. Niewątpliwie proces doskonalenia i postęp wymuszają na nauczycielach-kucharzach ciągłe doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji. Czytelnik przekonuje się, że na sukces „*kulinary*” absolwentów szkół gastronomicznych składają się takie



elementy jak: dobrze wykształcony nauczyciel, nowoczesna baza dydaktyczna i praktyczna nauka zawodu. To może być gwarancją wykształcenia oraz wyposażenia w kluczowe umiejętności młodzieży, a więc absolwenta szkoły.

Co więcej, publikacja jest zgodna z ideami nowo tworzącej się w obecnie podstawy programowej dla zawodu kucharz i zawodów pokrewnych. Szczegółowa analiza efektów stanowi duże ułatwienie dla nauczycieli i nauczycielek uczących w tym zawodzie. Książka zawiera sporo informacji na temat dotychczasowego systemu nauczania przedmiotów zawodowych związanych z branżą gastronomiczną i hotelarską. Badanie wiedzy i umiejętności nauczycieli biorących udział w projekcie, ukazało oderwanie wiedzy od kuchennej rzeczywistości, nieznaną międzynarodowych zwrotów powszechnie używanych w kuchni, zacofanie podręczników, brak nowoczesnego sprzętu, nieznaną systemów klasyfikacji produktów oraz zasad organizacji pracy. Taki stan skutkuje kłopotami absolwentów w odnalezieniu się w restauracyjnej czy hotelowej rzeczywistości. Treść publikacji zawiera nowe wartości naukowe w dziedzinie badania wiedzy i umiejętności tych nauczycieli. Niniejsza publikacja adresowana jest przede wszystkim do nauczycieli-kucharzy, dyrektorów, instytucji sprawującej nadzór pedagogiczny oraz decydentów, którzy zdecydują o zamiarze trwałej zmiany w postaci wprowadzenia praktyk nauczycielskich.

„*En guete*”. Niniejsza publikacja zawiera sugestie dla Ministerstwa Edukacji Narodowej odnoszące się do standardów kwalifikacji zawodowych, które pozwolą na przygotowanie do zewnętrznych egzaminów zawodowych. A co z zawodowym językiem obcym? Po lekturze publikacji odnosi się wrażenie, że jest on traktowany marginalnie w tym zawodzie. Jednakże w zawodach gastronomicznych, hotelarskich i spożywczych, język obcy odgrywa kluczową rolę. *Pailles, boulangere, allumattes, brunoise, julienne, paysanne* czy też *mise en place* pozwalają na szybkie wdrożenie się do obowiązków nałożonych przez pracodawców w kuchniach całego świata. Międzynarodowe słownictwo na stałe powinno wejść do programu nauczania, aby absolwenci szkół nie intuicyjnie, ale naturalnie kojarzyli nazwy z prawidłową formą krojenia, przygotowywania potraw czy też formą podania.

Nowatorskie formy uzupełnienia kompetencji, jakimi są praktyki nauczycielskie w przedsiębiorstwach, są istotnym detalem zmieniającej się rzeczywistości kształcenia zawodowego i na stałe powinny wpisać się w system wspomaganie nauczycieli. Zajęcia prowadzone metodami opisanymi w tej pozycji będą wspaniałą zabawą dla uczniów, którzy zgłębiają tajniki sztuki kulinarnej i aktywnie uczestniczą w danych zajęciach.



Temat i jego ujęcie mają charakter nowatorski. Nikogo nie trzeba przekonywać, że automatyzacja, moda, trendy kulinarne i globalizacja świata zmusza każdego z nas do dostosowania się do zmian. Co więcej, nauczyciel-kucharz winien być zawsze krok naprzód, aby przyszły absolwent szkoły zawodowej w branży gastronomiczno- hotelarsko- spożywczej bez większych problemów mógł pełnić w przyszłości określone role zawodowe jako mistrz kuchni, wzorzec dydaktyczny czy po prostu pasjonat.

Czytelnik staje się swoistym cieniem każdego z uczestników projektu, śledzącym przyrost wiedzy i umiejętności BO od momentu diagnozy stanu wiedzy i umiejętności oraz postaw wobec nauczanych treści do czasu ukończenia praktyk i ewaluacji stanu nauczycielskiej wiedzy i nauczycielskich umiejętności. Publikacja zmusza Czytelnika-nauczyciela do refleksji nad sobą i swoją praktyką pedagogiczną, pobudza pokłady entuzjazmu i zaangażowania.

Każdy z 291 nauczycieli i nauczycielek przystępujących do projektu zadał sobie pytania kluczowe: *Czy jestem efektywnym nauczycielem sztuki kulinarnej? Czy praktyki wzbogacą moją wiedzę zawodową? Czy rozwiną moje umiejętności? Czy wpłyną na jakość prezentowanej wiedzy na prowadzonych lekcjach?* Czytelnik przekona się, że szybka dezaktualizacja wiedzy i umiejętności wymaga od nauczyciela-kucharza bardziej praktycznego podejścia do procesu nauczania-uczenia się. Dowodem tego są przedstawione w pracy wyniki diagnozy wiedzy i umiejętności z zakresu sztuki kulinarnej nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych w zawodzie kucharz i w zawodach pokrewnych.

Wyniki dowodzą, że niewielu z uczestników kojarzy nazwy z prawidłową formą podania, właściwie prowadzi nóż, odpowiednio doprawia danie, potrafi dobrze zorganizować sobie miejsce pracy, interesuje się gotowaniem na co dzień. Nauczyciele posiadają głębszą wiedzę tylko w zakresie pewnych, wybranych zagadnień. Pozostałe dziedziny znane są tylko w stopniu podstawowym. Oznacza to, że nauczyciele obrali strategię specjalizowania się w określonym zakresie wiedzy, który uzależniony jest od ich zainteresowania lub nauczanych przez nich przedmiotów. Analiza testu zawierającego zadania praktyczne tylko potwierdziła wcześniejsze tezy.

Autorzy przekonują, że kluczem do sukcesów nauczyciela-mistrza kulinarnego są umiejętności pedagogiczne idące w parze z wiedzą merytoryczną oraz ciągłe doskonalenie umiejętności. Czy to wystarczy? A jaką rolę pełni nauczyciel?



Czytelnik w trakcie lektury dowiadyuje się o cechach charakterystycznych grupy reprezentatywnej zakwalifikowanej do projektu. Z badań wynika, że statystycznym nauczycielem praktycznej nauki zawodu jest osoba z wykształceniem wyższym specjalistycznym, odpowiadającym nauczanym zawodom, w przedziale wiekowym 30–39 lat, średnio z 13-letnim stażem pracy, znajdująca się na najwyższym szczeblu awansu zawodowego, z kilkuletnim doświadczeniem w gastronomii lub przemyśle spożywczym, korzystająca z form doskonalenia zawodowego, świadoma konieczności ciągłego doksztalcania i korzyści płynących z LLL (*long life learning*). Istotne znaczenie ma aktualna wiedza i umiejętności nauczyciela, mentora, coacha. Statystycznemu nauczycielowi po odbyciu szkolenia można byłoby przypisać następujące cechy: otwarty na nowe doświadczenia, kreatywny, posiadający doskonałą wiedzę teoretyczną połączoną z dobrą praktyką.

Dlaczego nauczyciele, mimo wielu niedogodności związanych z 14-dniową nieobecnością w domu, rozłąką z rodziną, ciężką pracą w kuchni decydują się na doksztalcanie? W publikacji Czytelnik przeczyta o motywacjach uczestników, co umożliwi konfrontację z rzeczywistymi pobudkami do wzięcia udziału w projekcie dla nauczycieli uczących zawodu. Chęć poznania aktualnie stosowanych technik, nowinek sprzętowych oraz nowoczesnych zasad organizacji pracy w przedsiębiorstwach przetwórstwa spożywczego i gastronomicznego powoduje, że nauczyciele chcą wziąć udział w innowacyjnych metodach doskonalenia się, które już wkrótce mają być wpisane w systemowy system doskonalenia nauczycieli. Z drugiej strony, doskonalenie umiejętności dydaktycznych i metodyki warsztatu pracy, wymiana doświadczeń, a także prawdziwa pasja do gotowania stanowią dla nauczycieli bodźce do podnoszenia kwalifikacji.

Konkludując, wyniki badania końcowego przekonają Czytelnika o pozytywnej zmianie posiadanej wiedzy i umiejętności pod wpływem odbytych praktyk. Autorzy przedstawiają również sposób i częstotliwość monitorowania działań projektowych. Angażują do tego etapu eksperta kluczowego, koordynatora merytorycznego oraz wykonawcę monitorowania i ewaluacji. Testy kompetencji dydaktycznych i wiedzy z zakresu *gender mainstreaming*, badania ankietowe PAPI, wywiady grupowe, indywidualne i wywiady CATI po zakończeniu projektu dostarczyły autorom książki cennych uwag i spostrzeżeń, o których może przeczytać Czytelnik. Efektem projektu jest wykształcenie pedagoga odpowiednio przygotowanego do projektowania i stosowania strategii dydaktycznych, których wynikami będzie optymalne stymulowanie aktywności uczniów w procesie kształcenia. Owocem projektu będzie świadectwo absolwenta, jego pewność siebie w nowym miejscu pracy, samodzielne i trafne decyzje oraz zdolność do twórczego myślenia.



2.2. Ocena sposobu wyłożenia materiału i jego ujęcie

Jakim kucharzem jestem? To pytanie zadaje sobie każdy absolwent opuszczający „dobrą” polską zawodówkę gastronomiczną czy technikum. To samo pytanie zadało sobie prawie trzysta osób – nauczycielek i nauczycieli, którzy zdecydowali się na wzięcie udziału w projekcie *„Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”*.

Jak przedstawiają autorzy niniejszej publikacji, opisywane zagadnienia mają odległe tradycje w poszukiwaniu stosownego doboru treści nauczanych przedmiotów, skuteczniejszych metod i warunków edukacji człowieka. Autorzy kładą duży nacisk na zwięzłe, aczkolwiek dokładne, omówienie charakteru badania, sposobów i narzędzi badawczych diagnozy IN i OUT stanu wiedzy i umiejętności uczestniczek oraz uczestników projektu. Jest tu także umieszczona analiza wyników porównawczych posiadanych umiejętności przed i po odbyciu praktyk.

Prezentowany jednostkowy i uśredniony przyrost kompetencji zawodowych beneficjentów ostatecznych (BO) oraz ich opinie na temat przydatności wiedzy i umiejętności, przekonują o słuszności koncepcji doskonalenia zawodowego. Uzasadniają również potrzebę wyposażenia osoby na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych lub instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcenia w aktualną upraktynioną wiedzę i umiejętności zawodowe związane ze sztuką kulinarną i dydaktyką.

Twórcy publikacji wyszczególniają i opisują narzędzia badawcze zastosowane w badaniu (test wiedzy teoretycznej, zadania praktyczne, ocena prezentacji dydaktycznej i zagadnień zawodowych, badanie opinii BO) nt. ważności poszczególnych umiejętności i wiadomości określonych w nowej podstawie programowej. Czytelnik, potencjalny uczestnik projektu, przekonuje się o złożoności i kompatybilności etapów projektu.

Realizowanie przez nauczycieli rzeczywistych zleceń dla gości, dodało pewności, iż wykonane zadania są normalną operacją gastronomiczną w hotelu czy w restauracji, a wiedza specjalistyczna jest dodatkowym atutem podczas pracy z młodzieżą. Pomimo że praktyki zakładały rozwój umiejętności, wartością dodaną okazał się również, a może przede wszystkim, wysoki przyrost wiadomości. Podstawowe informacje o mięsach, rybach, owocach morza, zasadach obróbki wstępnej, termicznej, porcjowaniu, możliwościach zastosowania surowców w kuchni sprawiły, że wzrósł poziom zaangażowania uczestników w realizację praktyk. Dociekliwość, skrupulatność, oddanie pracy w kuchni nauczycieli-zawodowców sprawiło, że opiekunowi praktyk wyrażali się o



nauczycielach w samych superlatywach. Co więcej, praktyki okazały się czynnikiem motywującym do samokształcenia, co można tłumaczyć chęcią dorównania swoją wiedzą i umiejętnościami mistrzom kuchni w przedsiębiorstwach.

Twórcy opracowania poświęcają uwagę zagadnieniom z zakresu *gender mainstreaming*. Autorzy podejmują polemikę w zakresie kulturowo narzuconych stereotypów. Czytelnik przekonuje się o bardzo powolnych przemianach w tradycyjnych rolach kobiecych, o sfeminizowaniu środowiska nauczycielskiego oraz braku mężczyzn w tych zawodach ze względu na niskie płace. Czytelnik przekonuje się, że szkoła jest miejscem utrwalającym stereotypy płciowe i dowiadyuje się, co można zrobić, aby zmienić ten pogląd. Zapowiedzią tego trendu jest także fakt, iż w Polsce wzrasta poziom wykształcenia i status zawodowy młodych ludzi, co powoduje wyraźny spadek napięcia tradycyjnych poglądów na temat tego, czym powinna zajmować się kobieta.

Na koniec trzeba zastanowić się: „co dalej?”. Według prognoz, w przyszłych latach kluczem do sukcesu nie będzie jakaś nowa metoda czy koncepcja nauki. Warto zdać sobie sprawę, że za pomocą zaprezentowanych szkoleń nie da się jednak zmienić ubogich budżetów, które są do dyspozycji organów prowadzących szkoły, braku chęci nawiązania współpracy z renomowanymi firmami, indywidualnych możliwości i potrzeb uczniów oraz zredukować ryzyko niepowodzenia absolwentów na rynku pracy. Dlatego też niezbędna jest zmiana sposobu myślenia o procesie nauczania-uczenia się i to udało się zrealizować w przypadku 291 nauczycieli i nauczycielek z różnych terenów Polski. Tych nauczycieli można określić mianem elity pedagogicznej wśród nauczycieli zawodu kucharz i zawodów pokrewnych. Ci ludzie są prekursorami trwałych zmian w nauczaniu przedmiotów zawodowych, a co za tym idzie – lepiej wykształconej przyszłej kadry gastronomiczno –hotelarsko -spożywczej, tak pożądanej w kraju i na świecie.

2.3. Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju – Rekomendacja i plan działania

Cel główny projektu oraz cel niniejszego dzieła został osiągnięty. Praktyki nauczycielskie w przedsiębiorstwach oddziałują nie tylko na pogłębienie wiadomości zawodowych, rozwój umiejętności, ale także mają wpływ na postawy prezentowane przez nauczycieli i ich krytyczny stosunek do własnej pracy. Dają większy pogląd pedagogom na sensowność ich poczynań dydaktycznych.

Wyznacznikiem sukcesu edukacyjnego są absolwenci zatrudnieni w wybranej branży. Każdy absolwent opuszczający mury szkoły marzy o firmie z kanapkami ekologicznymi, barze



wegetariańskim, sushi, salad barze, tradycyjnej rodzinnej cukierni, lodziarni, firmie cateringowej czy też pierogarni. Bez współpracy między pracodawcami, szkołą, MEN i samorządami nie jest możliwe, aby zdobył gruntowne wykształcenia i posiadał tak wymagane umiejętności. Dlatego też, niniejsza książka jest przydatna dla dyrektorów szkół i placówek, nauczycieli zawodu z branży gastronomicznej i pokrewnych oraz instruktorów praktycznej nauki. To bardzo dobra pozycja merytoryczna i metodyczna dla nauczyciela, ale nie przeciętnego rodzica.

Zainteresowany czytelnik-kucharz, pasjonat kulinarny z pewnością sięgnie po nią, aby zgłębić, sprawdzić, zmierzyć się choć wirtualnie z zadaniami indywidualnymi i programem praktyk. Zawarte w książce wyniki badań i spostrzeżenia będą dla Czytelników inspiracją do odkrywania i rozwijania własnego warsztatu pracy nauczyciela poprzez udział w takich praktykach. Dla dyrektora szkoły lub placówki ta publikacja stanowi powód do modyfikacji planu nadzoru pedagogicznego w części dotyczącej wspomagania nauczycieli i wprowadzenia na stałe do harmonogramu praktyk nauczycielskich dla zawodowców. Dla kuratorów oświaty – to swoisty dowód na skuteczność działań projektowych w zakresie trwałych zmian w systemie kształcenia zawodowego. Dla projektodawcy – to wzorcowa charakterystyka i opis projektu, który może wpisać się w katalog dobrych praktyk, realizujących hasło przewodnie: „Człowiek – najlepsza inwestycja”.

Uważam, że publikacja powinna znaleźć się w podręcznej biblioteczce każdego obecnego i przyszłego mistrza kuchni oraz osób, którzy w jakikolwiek sposób mają kontakt lub decydują o organizacji procesu nauczania-uczenia się przedmiotów związanych z gastronomią, hotelarstwem czy też branżą spożywczą.