



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Publikacja upowszechniająca wnioski i rekomendacje dotyczące projektu pn.
„Nauczyciel gastronomii na drodze rozwoju”**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu III „Wysoka jakość systemu oświaty”, Działania 3.4 „Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia przez całe życie”, Poddziałania 3.4.3. „Upowszechnianie uczenia się przez całe życie”. Projekt realizowany jest pod nadzorem Ośrodka Rozwoju Edukacji, zwanym dalej „Instytucją Wdrażającą” lub ORE, na podstawie umowy zawartej przez ORE z Unią Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego, w okresie od 1 maja 2012 r. do 30 października 2014 r., nr umowy UDA-POKL.03.04.03-00-208/11-00.

Warszawa, październik 2014 r.

Spis treści:

1. Program praktyk	5
1.1. Ogólne informacje o projekcie. Założenia.....	5
1.2. Analiza wyników diagnoz początkowych i końcowych przyrostu wiedzy i umiejętności zawodowych uczestników projektu w zakresie sztuki kulinarnej/technologii.	10
1.3. Metodyka pomiaru i typizacja ocen diagnoz.	14
1.4. Wyniki osiągnięte przez nauczycieli z testów teoretycznych, porównanie wyników diagnoz – początkowej i końcowej.	15
1.5. Wyniki ocen znajomości technik krojenia według nomenklatury europejskiej osiągnięte przez nauczycieli. Porównanie wyników diagnoz początkowej i końcowej.....	17
1.6. Indywidualne umiejętności praktyczne przy użyciu podstawowych obróbek termicznych.	19
1.7. Prezentacja dydaktyczna. Walka z tremą.	21
1.8. Analiza i wnioski dotyczące programu praktyk w kontekście uzyskanych wyników	26
1.9. Propozycja i rekomendacje zmian w programie praktyk „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”	31
1.9.1. <i>Propozycja nowego harmonogramu praktyk w hotelach</i>	<i>31</i>
1.9.2. <i>Rekomendacje ogólne dotyczące samego przebiegu praktyk.....</i>	<i>31</i>
1.9.3. <i>Rekrutacja uczestników i czas przeprowadzania praktyk.</i>	<i>32</i>
1.9.4. <i>Szczegółowe spostrzeżenia i wnioski dotyczące samych praktyk.....</i>	<i>32</i>
1.9.5. <i>Podstawowe wymagania pracodawcy odnośnie absolwentów szkół zawodowych w zawodzie kucharz</i>	<i>33</i>
1.9.6. <i>Rekomendacje potrzebnych zmian w systemie nauczania.</i>	<i>33</i>
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?	34



2. Obecna sytuacja w branży hotelarsko-gastronomicznej okiem szefów kuchni ...	36
2.1. Program praktyk a realna potrzeba szkoleń.....	36
2.2. Ocena sposobu wyłożenia materiału i jego ujęcie	42
2.3. Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju – Rekomendacja i plan działania.....	44
3. Raport z ewaluacji projektu – Beata Ciężka.....	45
3.1. Wstęp.....	45
3.2. Grupa docelowa projektu.....	45
3.3. Informacja o projekcie	46
3.4. Zaplanowane działania w projekcie	46
3.5. Założone rezultaty projektu	47
3.6. Wartość dodana w skali makroregionalnej i długofalowej	48
3.7. Metodologia badania ewaluacyjnego	48
3.7.1. Cel badania	48
3.7.2. Przedmiot ewaluacji	49
3.7.3. Dobór metod i narzędzi badawczych.....	49
3.7.4. Wykorzystywane źródła danych.....	50
3.7.5. Okoliczności przeprowadzenia ewaluacji.....	50
3.8. Metodologia badania ewaluacyjnego	51
3.9. Wyniki ewaluacji.....	52
3.9.1. Ewaluacja <i>ex-ante</i>	52
3.9.2. Ewaluacja <i>ex-post</i>	56
3.9.3. Wnioski i rekomendacje.....	67
3.10. Wyniki II ewaluacji okresowej	78
3.10.1. Ewaluacja <i>ex-ante</i>	78
3.10.2. Ewaluacja <i>ex-post</i>	82
3.10.3. Wyniki III ewaluacji okresowej.....	91



4. Opinie i recenzje uczestników – Anna Krótki	108
4.1. Ocena organizacji	108
4.1.1. <i>Współpraca z organizatorem</i>	108
4.1.2. <i>Miejsce noclegu.</i>	109
4.1.3. <i>Koszty projektu z punktu widzenia uczestnika</i>	109
4.2. Ocena wartości merytorycznej projektu.	110
4.3. Ocena wartości społecznej projektu.	117
4.4. Podsumowanie	118
4.5. Opinia i recenzja Aleksandra Wiśniewskiego	119
5. Podsumowanie	121

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. – 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

pozwole 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 kilkusobowych, 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 Wine Bar Mielżyński, Warszawa

etap 5. – badanie umiejętności nabytych w czasie praktyk. Po odbyciu praktyki przeprowadzono diagnozę końcową, podczas której ponownie zostały wykonane 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 określenie „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 zagotowaniu 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 poledwicy 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 poledwiczki 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;

Salatka 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;

Piers 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	
	IN	OUT	IN	OUT	IN	OUT	IN	OUT
SKALA OCEN	0–100%		0–100%		0–100%		0–100%	
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 dzienniczkach 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;

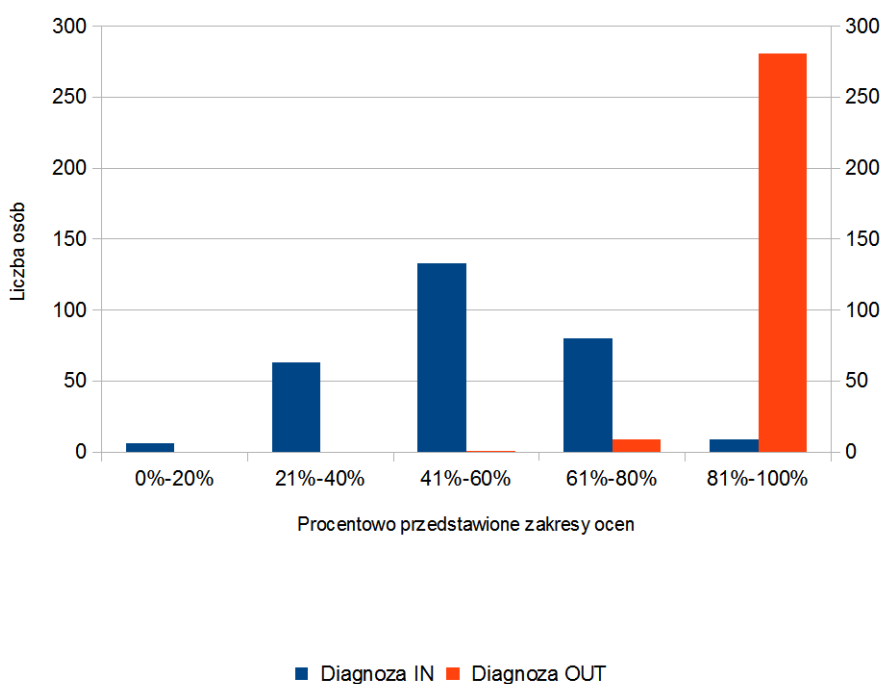
- przygotuj *linguine aglio, olio*. Omów minimum trzy rodzaje sosów do past;
- przygotuj *saltimbocce* wieprzową. Omów pochodzenie potrawy i możliwości zastosowania produktu;
- przygotuj *rosti* z wędzonym łososiem i kwaśną śmietaną. Omów sposoby wykorzystania *rosti*;
- przygotuj sałatkę *Ceasara*. 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 wspomniano wyniki zostały przedstawione za pomocą skali procentowej.

ZESTAWIENIE WYNIKÓW TESTU TEORETYCZNEGO



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 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 samodoskonalic 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, które nie obejmują takich zagadnień. Poprzez nieznaną profesjonalnego słownictwa niemożliwe było poprawne wykonanie zadania.

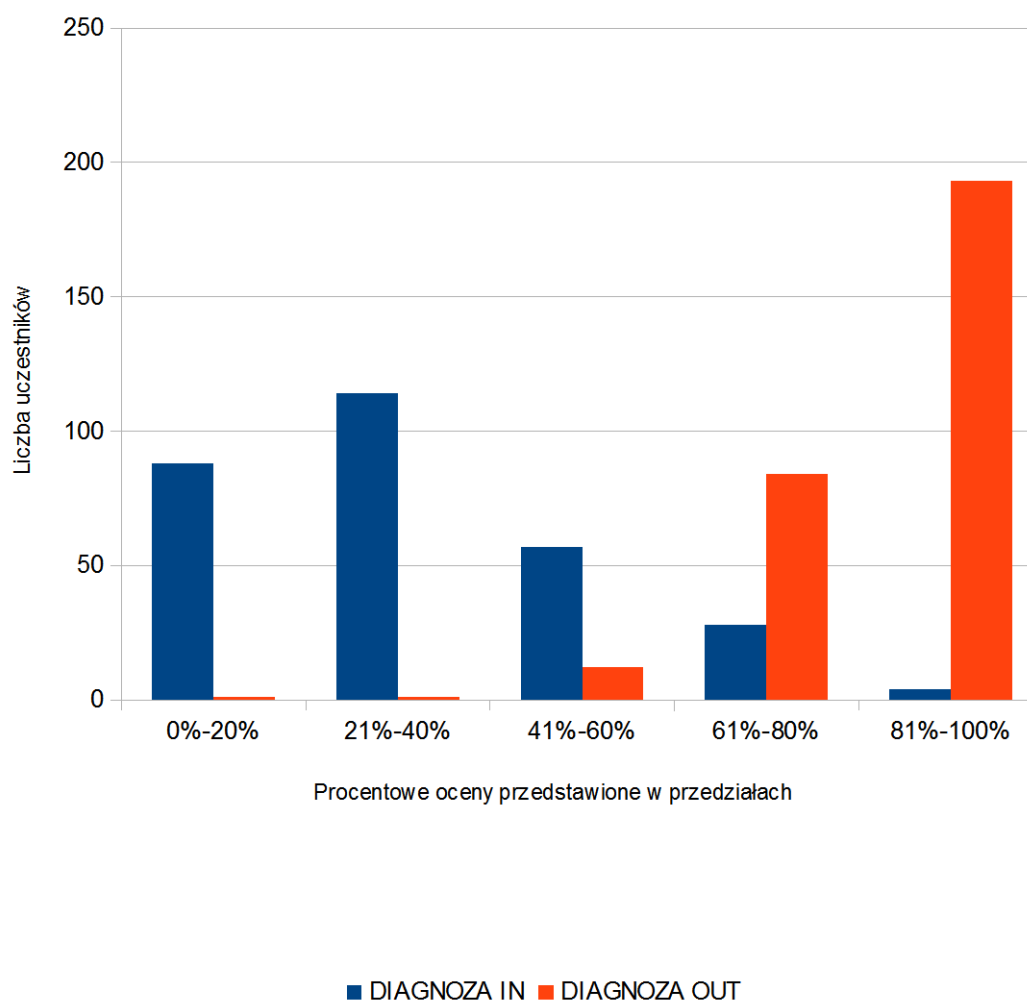
W diagnozie początkowej technik krojenia uczestnicy osiągnęli najgorsze wyniki względem diagnoz początkowych innych kategorii. Większość wyników oscyluje nawet od 0 przez 17 do 33%, z niewieloma wyjątkami, które uzyskały ok. 50%. Jeszcze mniej, bo tylko 13 na 291 osób uzyskało wyniki w granicach od 70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

ZESTAWIENIE OCEN EGZAMINU DOTYCZĄCEGO TECHNIK KROJENIA



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 podjąć 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.

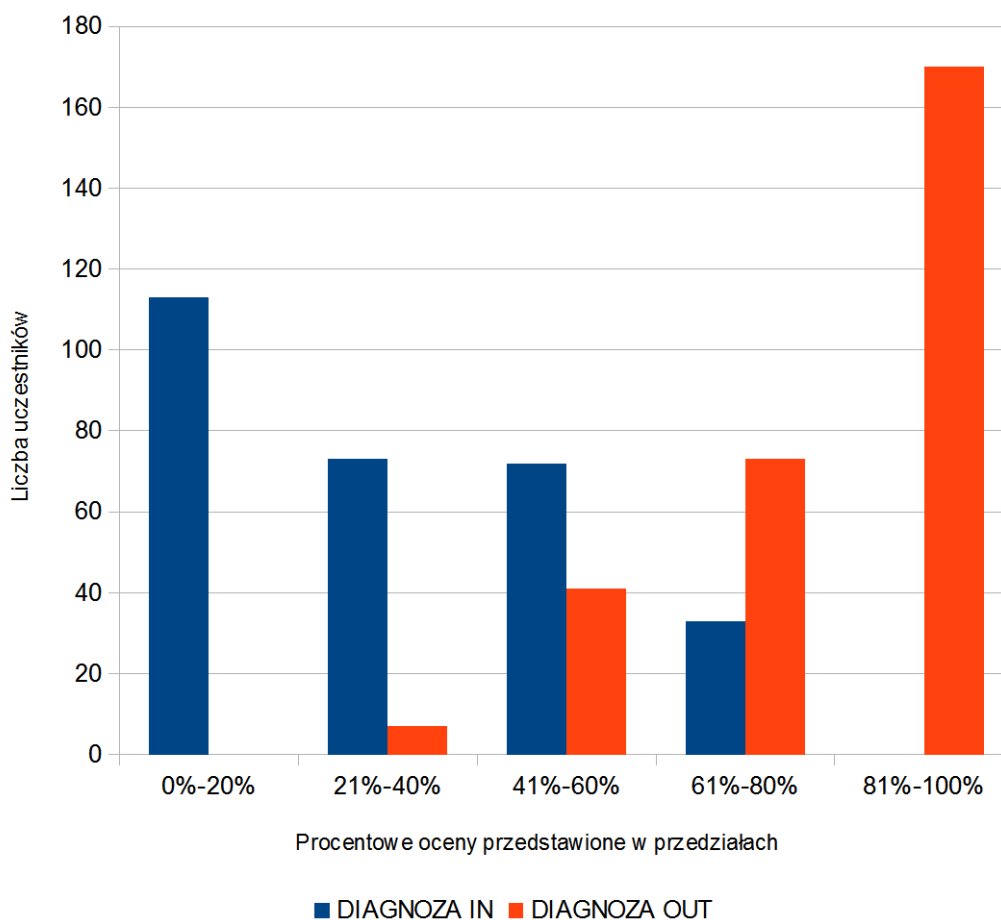
Uczestnicy nie znali również podstawowych pojęć, takich jak stopnie wysmażenia mięs – prawdopodobnie po szkoleniu ta sfera, ze względu na wcześniej wymienione powody, pozostanie nadal omawiana teoretycznie, ale to i tak więcej niż kompletny brak wiedzy na ten temat, jaki prezentowali uczestnicy przed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

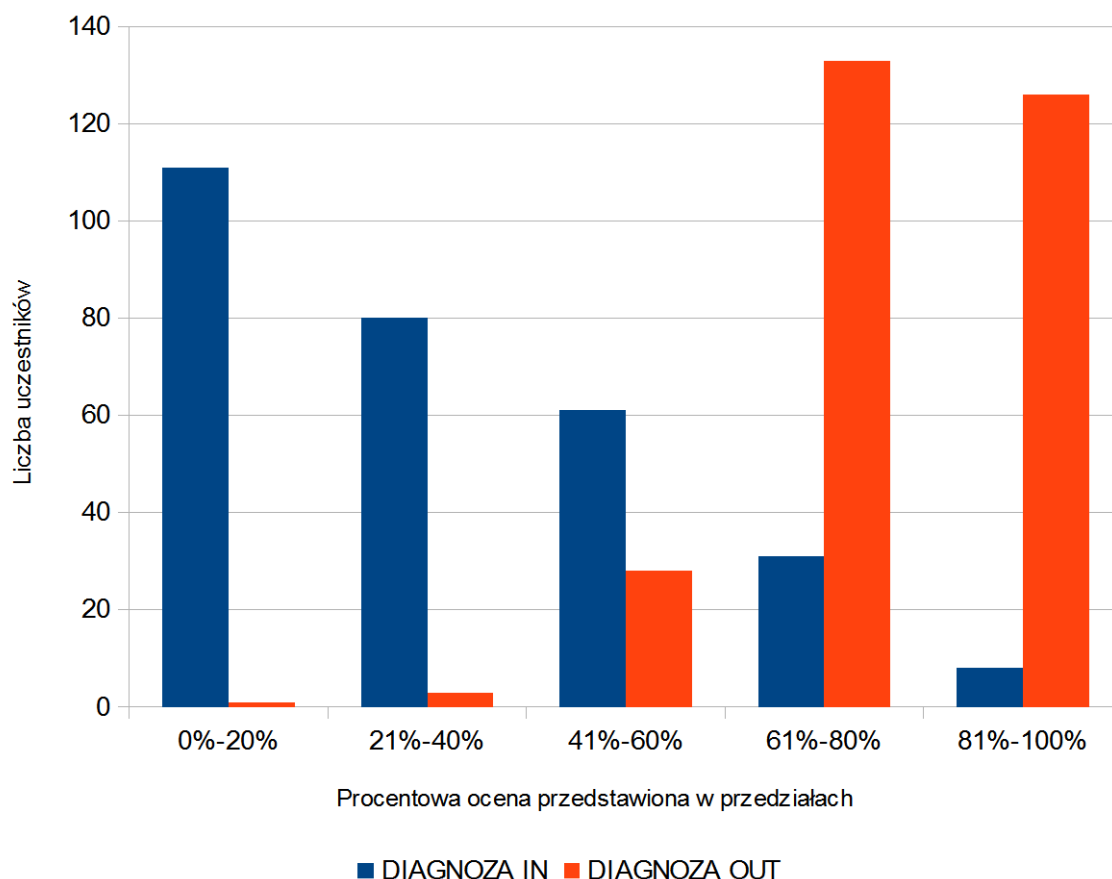
Po przeanalizowaniu wyników prezentacji dostarczonych z obydwu diagnoz, możemy stwierdzić znaczący wzrost wiedzy, na którą składa się także uświadomienie uczestnikom, jak takie prezentacje powinny wyglądać. Z pewnością wykorzystanie nabytych umiejętności pozwoli na zwiększenie poziomu nauczania i ulepszenie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



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

WYNIKI PRZEPROWADZONYCH PREZENTACJI DYDAKTYCZNYCH



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, którzy nie są 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. Znamionym 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 sprządza 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 niezadowalający 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. Przygotowalnie. 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, zwłaszcza że większość absolwentów w przyszłości znajdzie pracę 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 rozpoznaniem 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 podczas 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. Istnieje też ryzyko szybkiego zakończenia praktyk w przypadku powtarzającej się niesubordynacji, co dyscyplinuje i ułatwia stosunki pomiędzy praktykantem/uczniem, 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 wnoszą 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 swoje własne zdanie: „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 byłe 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 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 zapisałabym 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 cieleca, 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 „kulinarny” 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, nieznajomość 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 wspomagania 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 ciągle doskonalenie umiejętności. Czy to wystarczy? A jaką rolę pełni nauczyciel?

Czytelnik w trakcie lektury dowiaduje 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 nauczaniemu 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 upraktycznioną 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 dowiaduje 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 natężenia 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 szkołę, 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 poczynąń 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 wspomaganie 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.

3. Raport z ewaluacji projektu – Beata Ciężka

3.1. Wstęp

Raport prezentuje podsumowanie wyników ewaluacji projektu „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” dla wszystkich szkoleń zrealizowanych w ramach projektu. Celem głównym projektu jest wyposażenie 260 nauczycieli przedmiotów zawodowych z całej Polski (w tym 29 mężczyzn) w nowe kwalifikacje zawodowe poprzez wypracowanie w ścisłej współpracy z przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi praktycznego doskonalenia w przedsiębiorstwach w okresie od 1.05.2012 do 31.10.2014 r.

3.2. Grupa docelowa projektu

Projekt skierowany jest do 260 (w tym 231 kobiet i 29 mężczyzn) czynnych zawodowo nauczycieli przedmiotów zawodowych z terenu całej Polski kształcących w zawodzie kucharz i zawodach pokrewnych, którzy z własnej inicjatywy zgłosili chęć podwyższenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego. W ramach projektu zaplanowano udzielenie bezpośredniego wsparcia 260 osobom. Cel jest realizowany przez cele szczegółowe:

1. wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych NZ w przedsiębiorstwach gastronomicznych w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi w okresie od 1.04.2012 do 30.09.2014 r.;



2. aktualizacja wiedzy i umiejętności praktycznych grupy 260 NZ (231 K i 29 M) w zakresie aktualnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach gastronomicznych w okresie od 1.07.2012 do 30.10.2014 r.;
3. wzrost umiejętności dotyczących modernizacji programów nauczania przez 260 NZ (231 K i 29 M) w zakresie dostosowania treści do postępu technicznego i technologicznego oraz potrzeb rynku pracy w okresie od 1.07.2012 do 30.10.2014 r.

Cel projektu został osiągnięty – w jego ramach przeszkolono w sumie 267 kobiet i 24 mężczyzn, co daje razem 291 osób.

3.3. Informacja o projekcie

Rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników przemysłu spożywczego i gastronomii, nieustający rozwój rynku gastronomicznego w Polsce, rozwijający się przemysł spożywczy z jednej strony, z drugiej zaś niedobór wykwalifikowanych kadr hamujący rozwój i działalność firm, negatywna selekcja do szkół zawodowych wszystkich szczebli, źle wyposażone szkoły, niskie płace nauczycieli, niedopasowany do potrzeb gospodarki program kształcenia, zdewaluowanie prestiżu kształcenia zawodowego – to elementy wpływające na obecny zły stan edukacji zawodowej. Aby sprostać wyzwaniom rynku i dokumentów strategicznych, niezbędna jest wykwalifikowana kadra. Niemożliwe jest wykształcenie dobrych pracowników bez fachowych nauczycieli zawodu. Chęć sprostania tym wymaganiom oraz świadomość korzyści płynących z edukacji ustawicznej, jak i przekonanie o zasadności hasła promocyjnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki: „Człowiek – najlepsza inwestycja” były powodem powstania projektu pt. „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”.

3.4. Zaplanowane działania w projekcie

Projektodawca w ramach realizacji projektu zaplanował następujące działania:

1. opracowanie praktycznego programu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych gastronomicznych;
2. określenie umiejętności NZ, wstępne przeszkolenie i przeprowadzenie praktyk w przedsiębiorstwach;
3. audyt i ewaluację;



4. stworzenie rekomendowanego programu praktyk i upowszechnienie rozwiązań doskonalenia NZ z branży gastronomicznej;
5. zarządzanie projektem i jego obsługę.

3.5 Założone rezultaty projektu

Rezultaty twarde zaplanowane przez Wnioskodawcę w projekcie:

- liczba NPZ kończących trwające co najmniej dwa tygodnie staże i praktyki w przedsiębiorstwach – 260, w tym co najmniej 29 mężczyzn (weryfikacja poprzez kopie Dzienników Praktyk wraz z listą obecności podpisaną przez opiekunów praktyk);
- program doskonalenia NPZ związanych z zawodem kucharz i zawodami pokrewnymi, zwalidowane przez praktyki w przedsiębiorstwach (weryfikacja poprzez wzór Dzienników Praktyk);
- wypracowanie skutecznych rozwiązań rozwoju kwalifikacji profesjonalnych NPZ i IPNZ w czasie praktyk w nowoczesnych przedsiębiorstwach gastronomicznych i spożywczych;
- wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych podnoszenia kwalifikacji zawodowych NZ w przedsiębiorstwach gastronomicznych;
- pogłębienie, aktualizacja wiedzy i umiejętności 260 nauczycieli/nauczycielek w zakresie aktualnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach gastronomicznych;
- wzrost umiejętności modernizacji programów nauczania przez 260 NZ w zakresie dostosowania treści do postępu technicznego i technologicznego oraz potrzeb rynku pracy.

Rezultaty miękkie w projekcie założone przez Wnioskodawcę:

- liczba NZ, którzy poznali potrzeby przedsiębiorców w zakresie kompetencji absolwentów szkół gastronomicznych;
- liczba NPZ i IPNZ, którzy dzięki aktualizacji wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych oraz potrzeb rynku pracy uznali, że potrafią modernizować indywidualnie program nauczania;

- liczba NZ uczestniczących w szkoleniu przygotowawczym do praktyk oraz w praktykach w rzeczywistych warunkach środowiska pracy gastronomii;
- liczba NZ uczestniczących w szkoleniu przygotowawczym do praktyk oraz w praktykach, którzy podnieśli swoje kwalifikacje zawodowe, wiedzę i umiejętności gastronomiczne.

3.6. Wartość dodana w skali makroregionalnej i długofalowej

- Transfer wiedzy praktycznej od przedsiębiorców do szkół w czasie i po zakończeniu projektu;
- Zwiększenie jakości kadry średniego szczebla kończącej edukację zawodową.

3.7. Metodologia badania ewaluacyjnego

3.7.1. Cel badania

Zasadniczym celem ewaluacji projektu jest podniesienie jego jakości i skuteczności poprzez oszacowanie wpływu projektu na pozytywną zmianę społeczną i ograniczenie jego negatywnych skutków. W tym zakresie w ewaluacji początkowej projektu zostały wykorzystane metody badawcze związane z oceną osiągnięcia założonych celów i rezultatów projektu. W projekcie zaplanowano, że badaniami ewaluacyjnymi zostaną objęci wszyscy uczestnicy programu.

Głównym celem badania ewaluacyjnego jest uzyskanie pogłębionej wiedzy na temat:

1. początkowego poziomu kompetencji 260 uczestników/uczestniczek, ich motywacji oraz oczekiwań dotyczących projektu; potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego; możliwości osiągnięcia celów projektu w miejscach przewidzianych do realizacji praktyk;
2. sposobu realizacji i barier realizacji praktyk; poziomu zaangażowania uczestników/uczestniczek oraz opiekunów praktyk; opinii uczestników/uczestniczek na temat programu praktyk oraz warunków jego realizacji;
3. przyrostu kompetencji zawodowych uczestników/uczestniczek po stażu;
4. rodzaju zmian w programach praktyk;
5. doboru odpowiednich narzędzi promocyjnych dotarcia do grupy docelowej.

3.7.2. Przedmiot ewaluacji

Niniejsze opracowanie dotyczy ewaluacji początkowej projektu „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” realizowanego przez Unię Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego w okresie od 1 maja 2012 r. do 30 października 2014 r.

Przedmiotem ewaluacji są przewidziane w harmonogramie projektu działania oraz zakładane we wniosku rezultaty „twarde” i „miękkie” projektu.

3.7.3. Dobór metod i narzędzi badawczych

W ramach realizacji poszczególnych etapów procesu ewaluacji projektu wykorzystane zostały różne metody i techniki badawcze. Sprzyjało to uzyskiwaniu obiektywnych i wiarygodnych rezultatów. Wybierając metody badawcze i konstruując narzędzia badawcze ewaluator kierował się następującymi założeniami:

- metody/narzędzia dostarczą wyczerpujących odpowiedzi na pytania ewaluacyjne postawione przez Wykonawcę;
- narzędzia będą dostosowane do grupy respondentów, do których są skierowane;
- tam, gdzie jest to możliwe, będzie się dążyć do multiplikacji źródeł, na podstawie których oparte będą oceny i rekomendacje. Oznacza to zarówno stosowanie wielu narzędzi badawczych w celu odpowiedzi na dane zagadnienie ewaluacyjne, jak i skierowanie danego narzędzia do różnych grup respondentów. W ten sposób uzyskane dane będą mogły być zweryfikowane pod różnym kątem zgodnie z obowiązującą w badaniach zasadą triangulacji.

Zastosowane metody i techniki badawcze:

- a. analiza dokumentacji projektu, w szczególności: raportów i kart kompetencji stworzonych przez Ekspertów kluczowych, dotyczących poziomu wiedzy i profesjonalnych umiejętności uczestników/uczestniczek projektu przed rozpoczęciem i po zakończeniu praktyk w przedsiębiorstwach gastronomicznych;
- b. badanie ankietowe PAPI uczestników/uczestniczek w dniu rozpoczęcia i w dniu zakończenia dwutygodniowych praktyk w przedsiębiorstwach;
- c. wywiad grupowy (FGI) oraz indywidualny pogłębiony (IDI) z losowo wybranymi uczestnikami/uczestniczkami projektu;

- d. wywiad CATI z losowo wybranymi opiekunami praktyk i uczestnikami/uczestniczkami projektu po zakończeniu ich udziału w projekcie.

3.7.4. Wykorzystywane źródła danych

Na potrzeby przeprowadzenia ewaluacji początkowej projektu wykorzystano dane pochodzące ze źródeł wtórnego oraz dane z analizy badań ewaluacyjnych i monitoringu (źródła pierwotne). W tym zakresie źródłem weryfikacji rezultatów ilościowych projektu były m.in.:

1. testy kompetencji dydaktycznych;
2. podpisane protokoły z końcowymi wynikami testów wiedzy z zakresu gastronomii;
3. podpisane protokoły testów znajomości technik kulinarnych (technik rozdrabniania i podstawowych technik kulinarnych);
4. podpisane karty oceny wstępnej prezentacji dydaktycznych;
5. utworzona strona internetowa www.nauczycielgastronomii.pl;
6. ankieta audytoryjna przeprowadzona wśród uczestniczek/uczestników projektu.

Natomiast jako źródło informacji o efektywności wsparcia, a także do oceny mierzalnych rezultatów jakościowych służyła analiza:

1. ankiet ewaluacyjnych;
2. transkrypcji wywiadów grupowych FGI przeprowadzonych podczas spotkania diagnozującego wstępnego oraz końcowego;
3. transkrypcji indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI z uczestniczkami/uczestnikami praktyk;
4. protokołów wspomaganých komputerowo wywiadów telefonicznych CATI z opiekunami praktyk z zakładów gastronomicznych, w których uczestnicy/uczestniczki programu odbywali praktykę.

3.7.5. Okoliczności przeprowadzenia ewaluacji

Niniejszą ewaluację przeprowadzono w ramach realizacji projektu „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Badania ewaluacyjne projektu przeprowadzono w miesiącach od lipca do

grudnia 2012 r. Ewaluacja, w celu zapewnienia jej obiektywności, miała charakter zewnętrzny (niezależna od personelu projektu).

Ewaluację przeprowadzono w oparciu o:

- badania ankietowe (ex-ante i ex-post). Badania te przeprowadzone zostały techniką audytoryjnie wypełnianego kwestionariusza. Badania ankietowe miały charakter anonimowy;
- wywiady indywidualne i grupowe z uczestnikami szkoleń (badanie ex-ante i ex-post);
- analizę Dzienników Praktyk.

W ocenie prowadzonej przez uczestników szkoleń wykorzystano następującą skalę ocen:

- 5 – bardzo dobry
- 4 – dobry
- 3 – zadowolający
- 2 – dostateczny
- 1 – niedostateczny

3.8. Metodologia badania ewaluacyjnego

Ewaluację przeprowadzono w oparciu o:

- badania ankietowe (ex-ante i ex-post), badania te przeprowadzone zostały techniką audytoryjnie wypełnianego kwestionariusza. Badania ankietowe miały charakter anonimowy;
- wywiady indywidualne i grupowe z uczestnikami szkoleń (badanie ex-ante i ex-post);
- wywiady indywidualne i telefoniczne z opiekunami praktyk;
- wywiady indywidualne z trenerami;

- wywiady indywidualne z realizatorami projektu;
- analizę Dzienników Praktyk.

W ocenie prowadzonej przez uczestników szkoleń wykorzystano następującą skalę ocen:

- 5 – bardzo dobry
- 4 – dobry
- 3 – zadowalający
- 2 – dostateczny
- 1 – niedostateczny

3.9. Wyniki ewaluacji

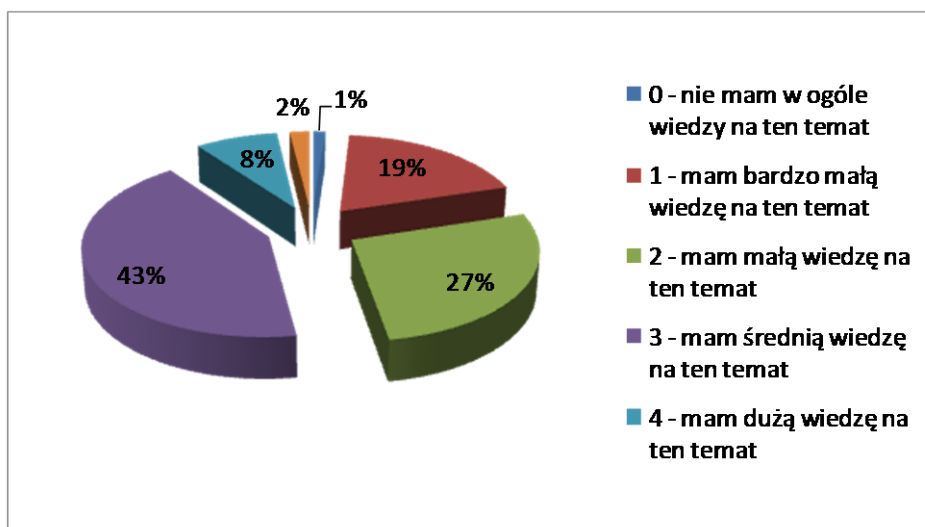
3.9.1. Ewaluacja ex-ante

A. OCENA WIEDZY

Uczestnicy szkolenia swoją wiedzę przed szkoleniem oceniają raczej nisko (średnia ocena 2,4 w skali od 0 do 5, gdzie 5 jest oceną najwyższą). Najczęściej oceniają swoją wiedzę przed szkoleniem na 2 lub 3. Tylko 5 osób spośród 257 badanych, które odpowiedziały na ankietę ex-ante, ocenią swoją wiedzę na 5, czyli uważają, że mają bardzo dużą wiedzę na tematy objęte szkoleniem. 8% osób zaś uważa, że ma dużą wiedzę na ten temat (ocena 4).

Proszę ocenić swoją obecną wiedzę na temat przedmiotu szkolenia?	L	%
N=257		
0 – nie mam w ogóle wiedzy na ten temat	3	1
1 – mam bardzo małą wiedzę na ten temat	49	19
2 – mam małą wiedzę na ten temat	70	27
3 – mam średnią wiedzę na ten temat	109	43
4 – mam dużą wiedzę na ten temat	21	8
5 – mam bardzo dużą wiedzę na ten temat	5	2
ŚREDNIA OCEN	2,4	

Proszę ocenić swoją obecną wiedzę na temat przedmiotu szkolenia?



B. OCENA UMIEJĘTNOŚCI

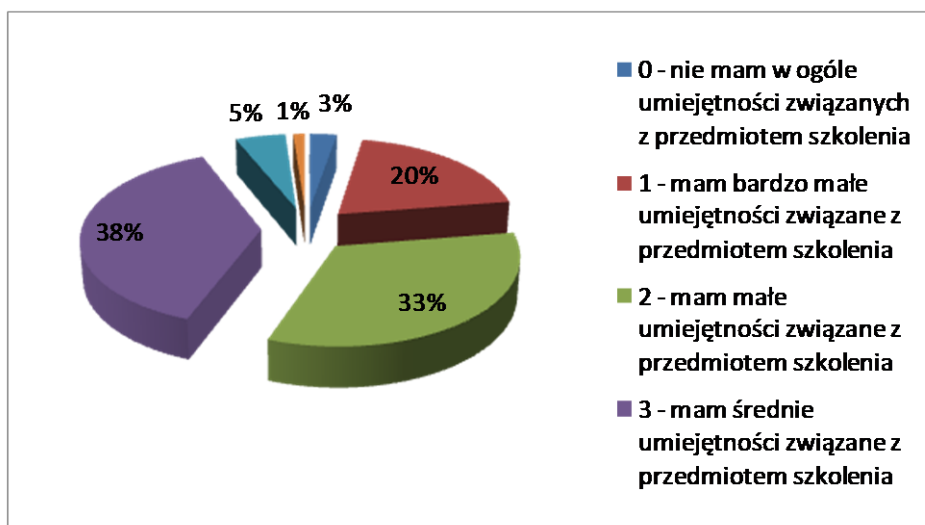
Uczestnicy szkolenia również swoje umiejętności przed szkoleniem oceniają nisko (średnia ocena 2,3 w skali od 0 do 5, gdzie 5 jest oceną najwyższą).

Najczęściej oceniają swoje umiejętności przed szkoleniem na 2 lub 3. Pojawiają się również osoby, które swoje umiejętności oceniają wysoko lub bardzo wysoko.

Proszę ocenić swoje obecne umiejętności w odniesieniu do przedmiotu szkolenia? N=257	L	%
0 – nie mam w ogóle umiejętności związanych z przedmiotem szkolenia	7	3
1 – mam bardzo małe umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	51	20
2 – mam małe umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	85	33
3 – mam średnie umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	98	38
4 – mam duże umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	13	5
5 – mam bardzo duże umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	3	1
ŚREDNIA OCEN	2,3	



Proszę ocenić swoje obecne umiejętności w odniesieniu do przedmiotu szkolenia?



C. OCZEKIWANIA WOBEC SZKOLEŃ

Oczekiwania nauczycieli przed szkoleniem są bardzo podobne i mocno jednolite. Zdecydowana większość oczekuje:

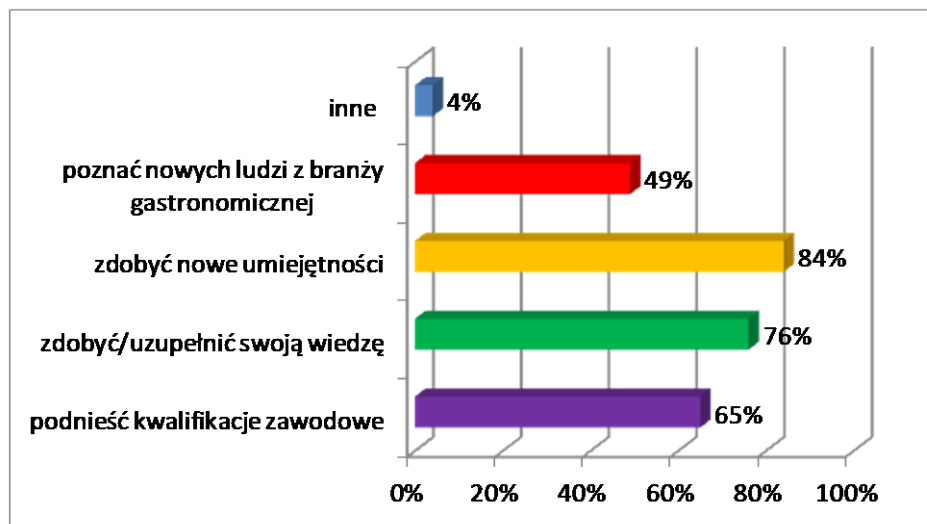
- podniesienia kwalifikacji zawodowych;
- zdobycia/uzupełnienia swojej wiedzy;
- zdobycia nowych umiejętności.

Interesujące jest również to, że prawie połowa uczestników chciałaby dzięki szkoleniom poznać nowych ludzi z branży gastronomicznej.

Jakie są Pani/Pana oczekiwania wobec szkoleń przeprowadzonych w ramach projektu? (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź) N=257	L	%
podnieść kwalifikacje zawodowe	167	65
zdożyć/uzupełnić swoją wiedzę	195	76
zdożyć nowe umiejętności	216	84
poznać nowych ludzi z branży gastronomicznej	127	49
inne	10	4



Jakie są Pani/Pana oczekiwania wobec szkoleń przeprowadzonych w ramach projektu?



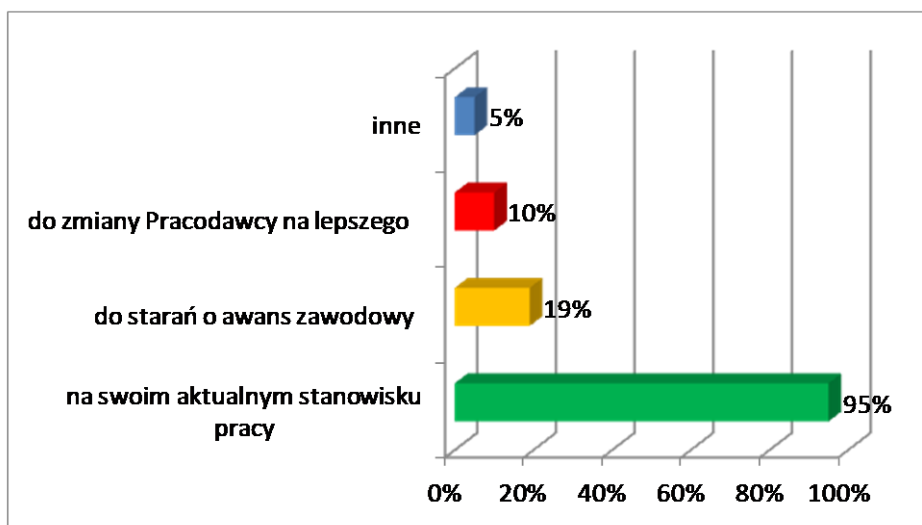
D. PLANY ODNOŚNIE WYKORZYSTANIA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI

Niemal wszyscy uczestnicy potwierdzają, że chcieliby wykorzystać swoją wiedzę przede wszystkim na swoim obecnym stanowisku pracy w szkole. 19% nauczycieli liczy, że ukończenie szkolenia ułatwi im awans zawodowy (obowiązek doskonalenia jest wpisany w wymagania związane z awansem). Interesująca jest deklaracja 5% nauczycieli, którzy w ukończeniu szkolenia widzą dla siebie szansę na zmianę pracy na bardziej atrakcyjną.

Czy zdobytą wiedzę i umiejętności podczas szkoleń chce Pani/Pan wykorzystać (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź) N=257	L	%
na swoim aktualnym stanowisku pracy	243	95
do starań o awans zawodowy	48	19
do zmiany Pracodawcy na lepszego	25	10
inne	12	5



Czy zdobytą wiedzę i umiejętności podczas szkoleń chce Pani/Pan wykorzystać:



W wywiadach przeprowadzonych przed rozpoczęciem uczestnictwa w projekcie – uczestnicy wskazują, że oczekują przede wszystkim praktycznej wiedzy. Oczekują również konfrontacji swojej wiedzy (często o charakterze teoretycznym) z realną praktyką w restauracji. Bardzo liczą na możliwość poznania codziennej pracy w kuchni. Jest to dla nich o tyle ważne, że ich uczniowie uczestniczą w praktykach w zakładach gastronomicznych i często konfrontują swoje doświadczenia z wiedzą przekazywaną przez nauczycieli podczas lekcji, co stawia nauczycieli w niekorzystnym świetle, jako osoby bez praktycznego doświadczenia, nie potrafiące odwołać się do realiów pracy w restauracji. Bardzo interesujące będzie również dla nich poznanie pracy kuchni „od kuchni”, zobaczenie zaplecza, poznanie organizacji pracy, podziału obowiązków. Duże nadzieje wiążą z możliwością zobaczenia nowoczesnego sprzętu oraz obróbki materiałów, do których z racji ceny nie mają dostępu w szkołach (np. owoce morza, lepszej jakości mięso).

3.9.2. Ewaluacja ex–post

A. OGÓLNA OCENA OTRZYMANEGO WSPARCIA (SZKOLENIA I PRAKTYKI)

Ogólna ocena szkolenia dokonana przez uczestników jest bardzo wysoka. Dominują oceny bardzo dobre i dobre.

Średnia ocen dla wszystkich ocenianych kategorii, takich jak:

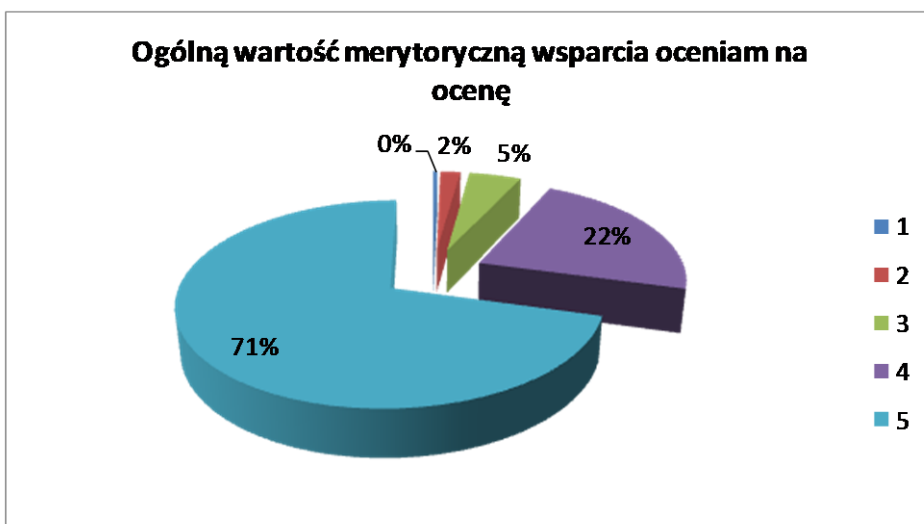
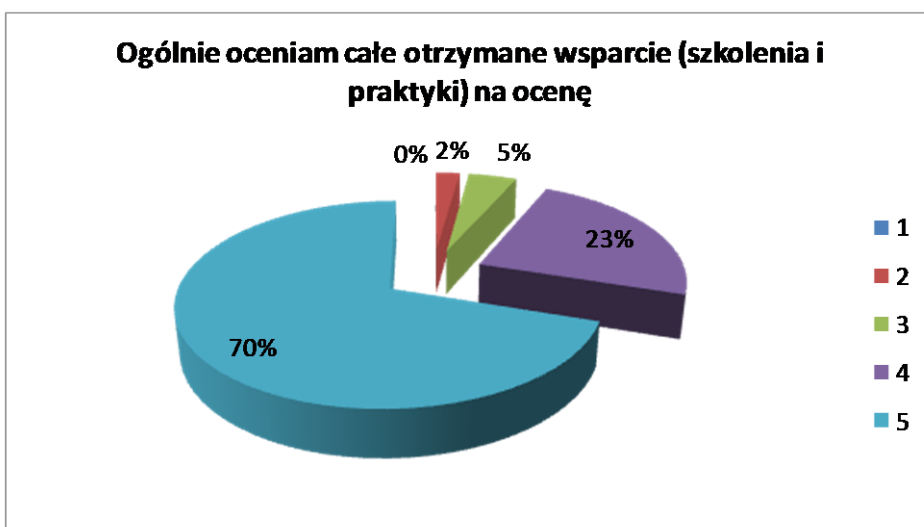
- ogólna ocena całego otrzymanego wsparcia (szkolenia i praktyki);

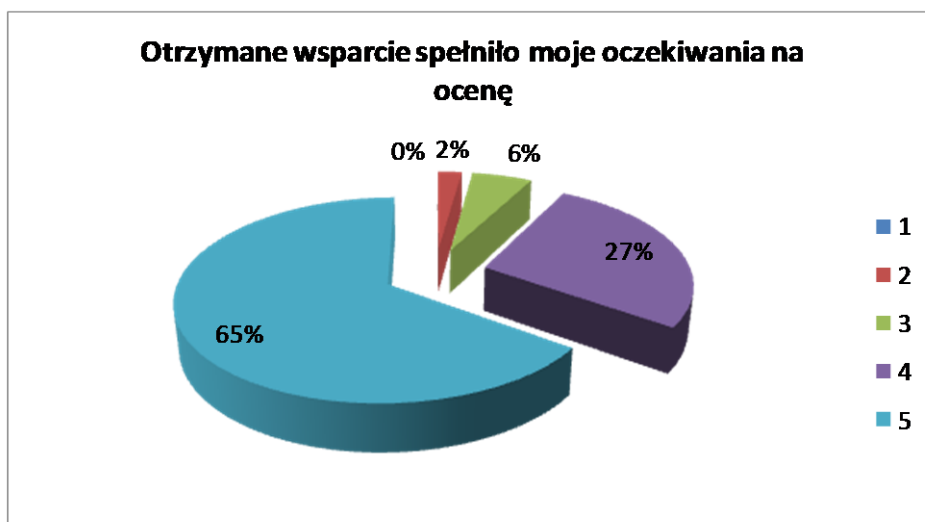
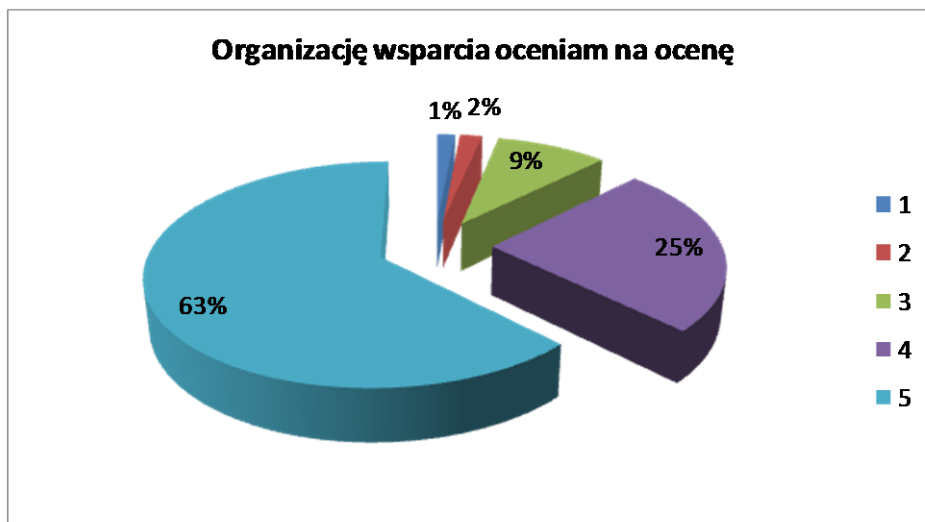


- ogólna wartość merytoryczna wsparcia;
- organizacja wsparcia;
- spełnienie oczekiwań

otrzymało średnie ocen od 4,5 do 4,6 w skali od 0 do 5, gdzie 5 jest oceną najwyższą.

Tak wysoka ocena pozwala wnioskować o bardzo wysokiej jakości szkoleń – zarówno pod względem merytorycznym, jak i organizacyjnym.





B. OCENA TREŚCI WSPARCIA (SZKOLENIA I PRAKTYKI)

Również szczegółowa ocena poszczególnych modułów szkoleniowych jest bardzo wysoka – tu również dominują oceny bardzo dobre i dobre.

Wszystkie oceniane kategorie takie jak:

- zdobycie nowej wiedzy;
- zdobycie nowych umiejętności;
- użyteczność dla praktyki zawodowej

dla wszystkich ocenianych modułów szkoleniowych otrzymały średnie oceny powyżej 4,2. Bardzo wysokie noty otrzymało szkolenie z zakresu zasad obsługi nowoczesnego sprzętu gastronomicznego (od 4,5 za zdobycie nowych umiejętności do 4,7 za dobytej nowej wiedzy i 4,6 za użyteczność dla praktyki zawodowej uczestników).

Również ocena praktyk dokonana przez uczestników potwierdza ich wysoką jakość merytoryczną, a szczególnie użyteczność dla praktyki zawodowej uczestników. Zdecydowanie dominują oceny bardzo dobre przyznane wszystkim ocenianym kategoriom:

- możliwości dobytej nowej wiedzy;
- możliwości pozyskania nowych umiejętności;
- użyteczność praktyki zawodowej uczestników.

Średnia ocen mieści się w przedziale od 4,6 do 4,8, co jest oceną bardzo wysoką.

W ankietach oraz wywiadach uczestnicy podkreślają dobre przygotowanie merytoryczne szkoleń oraz praktyk. Chwalą dobór miejsca praktyk. Uczestnicy wyrażają swoje zadowolenie z uczestnictwa w projekcie oraz ich praktyczny aspekt. Oto najbardziej charakterystyczne cytaty z wywiadów:

- Szkolenie na wysokim poziomie.
- Tematyka praktyki bardzo potrzebna.;
- Więcej takich szkoleń.
- Bardzo przyjazna atmosfera, życzliwość ze strony opiekunów.
- Rewelacyjne, jestem bardzo zadowolona.
- Zobaczyłam, 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.
- Nauczyłam się wielu nowych rzeczy.
- Zobaczyłam, jak naprawdę wygląda praca w kuchni.

- Na pewno przełożę to na lekcje.
- Na pewno zapisałabym się jeszcze raz, warto polecić innym nauczycielom.
- Obróbka wstępna, krojenie, obróbka cieplna, cukiernictwo – przekazano nam wiele praktycznych informacji.
- Dekorowanie, pokazało mi wiele nowych możliwości, pomysłów.
- Codziennie mieliśmy inne zadania, wszystko to były praktyczne zajęcia.
- Zaczęłam doceniać pracę ludzi w kuchni, to ciężka praca, (...) zrozumiałam, że musi to być praca zespołowa.
- Zobaczyłam, jak się zarządza pracą ludzi w kuchni.
- Praktyka była na bardzo wysokim poziomie, szef był zawsze do naszej dyspozycji, zawsze znalazł dla nas czas.
- Poznałyśmy wszystkie działy kuchni.
- Szef zrobił nam dodatkowe specjalne szkolenie z robienia sosów.
- Nauczyłam się kuchni bankietowej, tego mi zawsze brakowało.
- Wykorzystam wiele poznanych elementów w szkole – robienie sosów, zakąsek. Do tej pory uczyliśmy o tym w szkole w sposób przestarzały.
- Część elementów przekażę naszym koleżankom, które uczą hotelarstwa.
- Warto promować to szkolenie.
- Poznałam nowe dekoracje stołu, nowy sposób aranżacji potraw.

Wśród uwag krytycznych pojawiają się wskazania dotyczące małej ilości materiałów szkoleniowych. Stosunkowo najniższe oceny otrzymuje szkolenie BHP, które spostrzegane jest jako mało użyteczne, a nawet niepotrzebne.

C. REZULTATY WSPARCIA

Ocena uzyskanych przez nauczycieli rezultatów wsparcia potwierdza opinię o wysokiej użyteczności szkoleń i praktyk. Niemal wszyscy uczestnicy potwierdzają (dając odpowiedzi „tak” i „raczej tak”), że dzięki uczestnictwu w projekcie:

- zaktualizowali swoją wiedzę i umiejętności w zakresie aktualnych rozwiązań technologicznych w przedsiębiorstwach gastronomicznych;



-
- zaktualizowali swoją wiedzę i umiejętności w zakresie aktualnych rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach gastronomicznych;
 - poznali potrzeby przedsiębiorców w zakresie kompetencji absolwentów szkół gastronomicznych;
 - potrafią zmodernizować realizowany przez nich program nauczania dostosowując jego treści do postępu technicznego i technologicznego;
 - potrafią zmodernizować realizowany przez nich program nauczania dostosowując jego treści do potrzeb rynku pracy;
 - mają świadomość stereotypów i barier prowadzących do dyskryminacji ze względu na płeć, zwłaszcza w zawodzie nauczyciela.

Przeprowadzone wywiady pogłębione potwierdzają wysoką użyteczność aspektu konfrontacji teorii z praktyką oraz możliwości zaobserwowania codziennej pracy kucharzy, co jest szczególnie ważne w dostosowywaniu treści i form kształcenia uczniów do potrzeb potencjalnego pracodawcy.

<p>Zaktualizowałem/a m swoją wiedzę i umiejętności w zakresie aktualnych rozwiązań technologicznych w przedsiębiorstwach gastronomicznych</p>	<p>A 3D pie chart with five segments. The largest segment is blue (TAK) at 80%. The next largest is red (Raczej TAK) at 18%. There are three very small segments: green (Raczej NIE) at 1%, purple (NIE) at 0%, and cyan (Nie wiem) at 1%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Odpowiedź</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TAK</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Raczej TAK</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Raczej NIE</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>NIE</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Nie wiem</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Odpowiedź	Procent	TAK	80%	Raczej TAK	18%	Raczej NIE	1%	NIE	0%	Nie wiem	1%
Odpowiedź	Procent												
TAK	80%												
Raczej TAK	18%												
Raczej NIE	1%												
NIE	0%												
Nie wiem	1%												
<p>Potrafię zmodernizować realizowany przeze mnie program nauczania dostosowując jego treści do potrzeb rynku pracy</p>	<p>A 3D pie chart with five segments. The largest segment is blue (TAK) at 58%. The next largest is red (Raczej TAK) at 38%. Other segments are green (Raczej NIE) at 3%, purple (NIE) at 0%, and cyan (Nie wiem) at 1%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Odpowiedź</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TAK</td> <td>58%</td> </tr> <tr> <td>Raczej TAK</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>Raczej NIE</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>NIE</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Nie wiem</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Odpowiedź	Procent	TAK	58%	Raczej TAK	38%	Raczej NIE	3%	NIE	0%	Nie wiem	1%
Odpowiedź	Procent												
TAK	58%												
Raczej TAK	38%												
Raczej NIE	3%												
NIE	0%												
Nie wiem	1%												
<p>Mam świadomość stereotypów i barier prowadzących do dyskryminacji ze względu na płeć, zwłaszcza w zawodzie nauczyciela</p>	<p>A 3D pie chart with five segments. The largest segment is blue (TAK) at 64%. The next largest is red (Raczej TAK) at 25%. Other segments are green (Raczej NIE) at 6%, purple (NIE) at 4%, and cyan (Nie wiem) at 1%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Odpowiedź</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TAK</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>Raczej TAK</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Raczej NIE</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>NIE</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Nie wiem</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Odpowiedź	Procent	TAK	64%	Raczej TAK	25%	Raczej NIE	6%	NIE	4%	Nie wiem	1%
Odpowiedź	Procent												
TAK	64%												
Raczej TAK	25%												
Raczej NIE	6%												
NIE	4%												
Nie wiem	1%												



D. ORGANIZACJA WSPARCIA

Również organizacja wsparcia nie budzi zastrzeżeń. Wszystkie oceniane aspekty, tj.:

- opieka organizatora szkoleń podczas szkoleń;
- sprawność organizacji szkoleń;
- opieka opiekuna praktyk na praktyce;
- warunki techniczne realizacji praktyk;
- zgodność przebiegu (harmonogram) praktyk z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym;
- zgodność realizacji praktyk (zakres merytoryczny) z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym

uzyskują bardzo wysokie oceny mieszczące się w przedziale średnich 4,4 – 4,6.

<p>Opieka organizatora szkoleń podczas szkoleń</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>67%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Procent	1	2%	2	5%	3	7%	4	19%	5	67%
Kategoria	Procent												
1	2%												
2	5%												
3	7%												
4	19%												
5	67%												
<p>Sprawność organizacji szkoleń</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>61%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Procent	1	0%	2	7%	3	7%	4	25%	5	61%
Kategoria	Procent												
1	0%												
2	7%												
3	7%												
4	25%												
5	61%												
<p>Opieka opiekuna na praktyce</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Procent	1	2%	2	3%	3	4%	4	11%	5	80%
Kategoria	Procent												
1	2%												
2	3%												
3	4%												
4	11%												
5	80%												

Uczestnicy bardzo chwalą organizację szkoleń oraz ich użyteczność. Jak piszą w ankiecie sami nauczyciele:

- takie szkolenia powinni przejść obowiązkowo wszyscy nauczyciele zawodu i przedmiotów zawodowych;
- praktyki bardzo dużo wnoszą w warsztat zawodowy nauczyciela, rozwijają go i pomagają uczyć młodzież zawodu.

Uczestnikom najbardziej podobają się praktyczne aspekty szkolenia i praktyk, chwalą przede wszystkim możliwość zapoznania się z nowoczesną kuchnią, nowymi potrawami i organizacją pracy kuchni i restauracji. W Dziennikach Praktyk uczestnicy wyróżniają użyteczność następującej wiedzy i umiejętności, które pozyskali dzięki praktykom:

- organizacja pracy w gastronomii hotelowej;
- współpraca pomiędzy działami;
- obsługa pieca konwekcyjno-parowego;
- doskonalenie sposobów rozdrabniania warzyw;
- potrawy z owoców morza;
- kuchnia orientalna;
- przygotowanie i dekoracja zakąsek zimnych i gorących;
- stosowanie fachowego nazewnictwa;
- nowe technologie stosowane w gastronomii;
- technologie obróbki cieplnej z zastosowaniem nowych urządzeń i sprzętu gastronomicznego;
- zasady działania restauracji.

Uczestnicy podkreślają również to, że będą wykorzystywać swoją wiedzę i umiejętności do pracy z uczniami na lekcji, do przygotowania do egzaminów, ale również podczas konkursów gastronomicznych i w prowadzeniu przez szkołę działalności usługowej (niektóre szkoły organizują obsługę imprez, w których realizacji pomagają uczniowie). Wywiady z opiekunami praktyk potwierdzają dużą potrzebę uczestniczenia nauczycieli zawodu w tego typu doskonaleniu zawodowym, gdyż podkreślają, że „ich uczniowie trafiają do nas jako pracownicy”. Ich zdaniem:



- nauczyciele wiedzą czasem mniej niż uczniowie po praktykach, dlatego tego typu szkolenia są konieczne; nauczyciele nie mają wspólnych tematów z uczniami, gdyż nie znają realiów pracy w kuchni, w przeciwieństwie do uczniów, którzy mają praktyki i często są zatrudniani czasowo;
- realizacja projektu to bardzo dobry pomysł, warto realizować tego typu projekty dla nauczycieli;
- nauczyciele nie są na bieżąco z nowymi trendami w kuchni, z gotowaniem, nowoczesnym sprzętem i technikami obróbki;
- nauczyciele mają bardzo duże braki wiedzy oraz umiejętności i nie mają innej okazji poza takimi projektami, by uzupełnić swoją wiedzę, a szczególnie umiejętności praktyczne;
- projekt pozwala na rozwój zawodowy nauczycieli, a to jest konieczne z uwagi na ciągle zmieniające się realia pracy w kuchni, pojawianie się nowych trendów, pomysłów, typów kuchni;
- projekt jest okazją do konfrontacji tego, czego uczą nauczyciele z realiami pracy w kuchni (nabierają uznania, szacunku do pracy kucharza, są zaskoczeni, jak ciężka jest praca w kuchni), czasem mają problem, aby stać na nogach tak długo, jak wymaga tego praca w kuchni (jeden z opiekunów wskazuje, że pozwala nauczycielom odpoczywać częściej niż innym pracownikom kuchni);
- staż w kuchni (i później praca) jest bardzo wymagająca, nauczyciele powinni wiedzieć, do jakiego typu pracy przygotowują uczniów;
- nauczyciele powinni umieć „wyłuskać” uczniów, którzy się do tego typu pracy nadają i jej podążają, bo nie wszyscy absolwenci szkół gastronomicznych mają takie predyspozycje: nauczyciele nie będą umieli tego robić, jeżeli nie będą znali realiów pracy w zakładach gastronomicznych.

Opiekunowie praktyk chwalą zaangażowanie i zainteresowanie nauczycieli, którzy:

- chętnie zadają pytania, są zainteresowani, aktywni, chcą jak najwięcej zobaczyć;
- są ciekawi różnych aspektów pracy w kuchni;
- sami podejmują inicjatywę włączania się w różne typy aktywności (np. potrafią przyjść po godzinach praktyki, żeby zobaczyć przygotowanie jakiś konkretnych, specyficznych potraw);
- są chętni do pracy, nie tylko do obserwacji.

Program praktyk jest adekwatny do potrzeb nauczycieli, gdyż:

- oferowany jest bardzo szeroki zakres prac;
- program pozwala na poznanie różnych aspektów i działów pracy kuchni;
- program pozwala na pogłębienie tych aspektów, które najbardziej interesują poszczególnych nauczycieli;
- opiekunowie starają się być otwarci na potrzeby uczestników i ich indywidualne zainteresowania.

Jest nadzieja, że dzięki uczestnictwu w tego typu projekcie, nauczyciele udoskonalą, unowocześnią swoje nauczanie, wykorzystają zdobytą wiedzę i doświadczenie.

Ograniczeniem może być jednak program nauczania i wymagania związane z egzaminem zawodowym, do którego nauczyciele muszą przygotować swoich uczniów. Wymagania do egzaminu zawodowego zaś nie zawsze są tożsame z tym, czego faktycznie wymaga pracodawca zatrudniając absolwenta szkoły gastronomicznej do pracy w kuchni. Jedna z uczestniczek tak podsumowuje swoje uczestnictwo w projekcie w Dzienniku Praktyk:

„Jak najwięcej takich projektów dla nas nauczycieli-teoretyków. Mam nadzieję, że będę miała możliwość brania udziału w przyszłości w takich projektach. Zdobyte nowe doświadczenia będą wykorzystywane zarówno w mojej pracy zawodowej (dzielenie się z uczniami, nauczycielami przedmiotów zawodowych i środowiskiem lokalnym nowymi praktycznymi umiejętnościami), jak również wykorzystam wiedzę w moim gospodarstwie domowym”.

3.9.3. Wnioski i rekomendacje

Ogólna ocena szkoleń jest bardzo wysoka. Wszystkie aspekty szkolenia, takie jak zawartość merytoryczna, sprawność organizacji oraz użyteczność zajęć zostały ocenione bardzo pozytywnie – średnia ocen we wszystkich ocenianych kategoriach wynosi powyżej 4 w skali 5-punktowej, gdzie 5 jest oceną najwyższą. W zdecydowanej większości są to oceny dobre i bardzo dobre. Szczególnie pozytywne oceny dotyczą użyteczności treści poruszanych w ramach szkoleń w praktyce nauczycielskiej uczestników oraz możliwości przeniesienia swojej wiedzy i umiejętności na grunt szkoły.

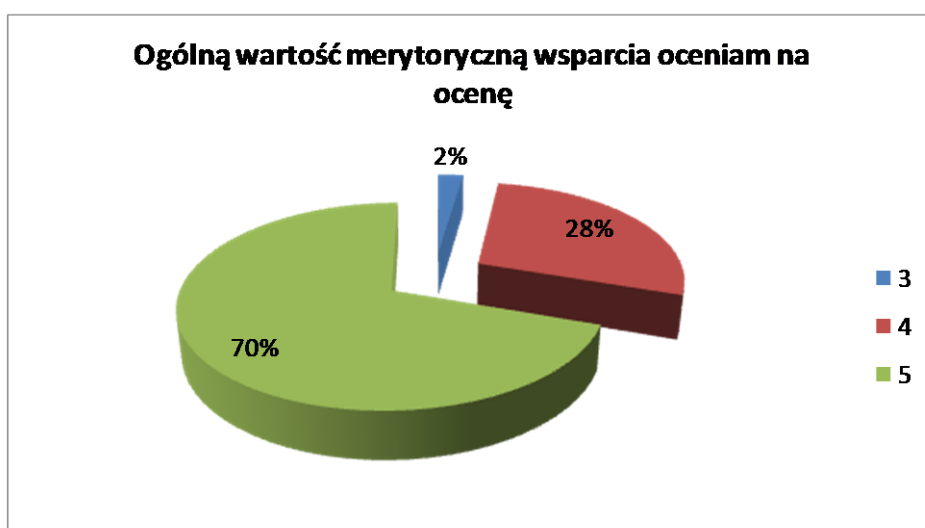
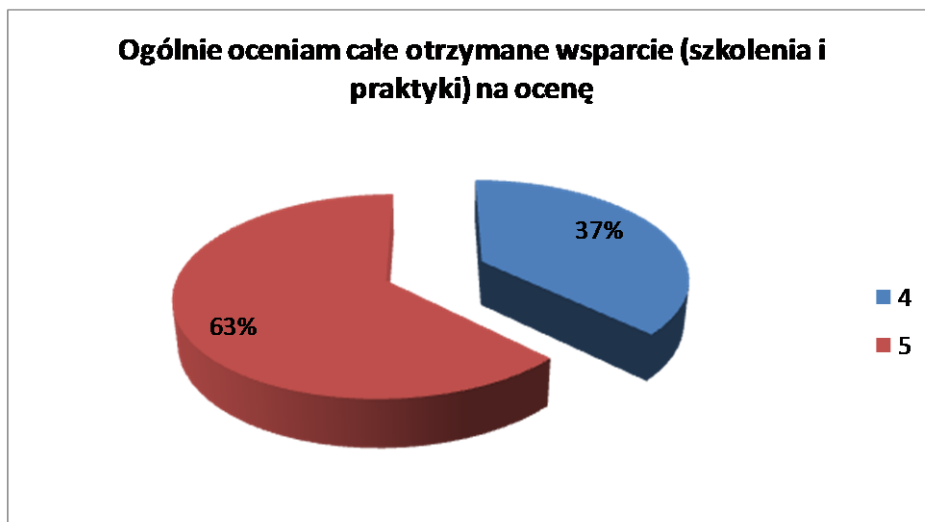
Samooceń poziomu wiedzy i umiejętności w badaniu ex-ante nie jest wysoka i wynosi zaledwie 2,3 i 2,4 w skali od 1-5, gdzie 5 jest oceną najwyższą. Niemal wszyscy uczestnicy uważają, że zdobytą wiedzę podczas szkoleń wykorzystają na swoim aktualnym stanowisku



pracy. Również zaproponowane treści szkolenia zostały ocenione przez uczestników szkoleń bardzo wysoko – we wszystkich ocenianych kategoriach średnia ocen jest powyżej 4 w skali 5-punktowej, gdzie 5 jest ocena najwyższą. Analiza ocen formułowanych przez uczestników szkoleń wskazuje na to, że zdecydowana większość uczestników wychodzi ze szkoleń zadowolona z wiedzy, którą pozyskali oraz możliwości jej wykorzystania w praktyce. Uwag krytycznych jest bardzo niewiele, jeżeli się pojawiają, to dotyczą kwestii organizacji zakwaterowania i wyżywienia. Kwestie dotyczące organizacji szkolenia nie budzą większych zastrzeżeń, jednak uwagi pozwalają na sformułowanie rekomendacji, aby realizatorzy szkoleń zwracali uwagę na wysoką jakość oferowanych uczestnikom posiłków i zakwaterowania oraz, aby w miarę możliwości, pomagali uczestnikom organizować dojazdy, gdyż dla niektórych uczestników stanowi to problem.

Ewaluacja ex-post

A. OGÓLNA OCENA OTRZYMANEGO WSPARCIA (SZKOLENIA I PRAKTYKI)



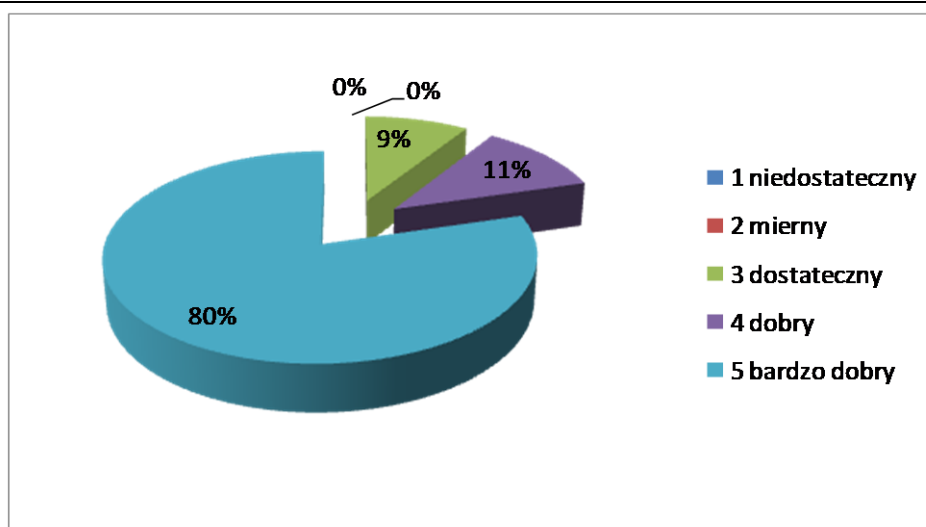
B. OCENA TREŚCI WSPARCIA (SZKOLENIA I PRAKTYKI)

<p>Zdobycie nowej wiedzy</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ocena</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 niedostateczny</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>2 mierny</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>3 dostateczny</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>4 dobry</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>5 bardzo dobry</td> <td>21%</td> </tr> </tbody> </table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	9%	2 mierny	7%	3 dostateczny	14%	4 dobry	49%	5 bardzo dobry	21%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	9%												
2 mierny	7%												
3 dostateczny	14%												
4 dobry	49%												
5 bardzo dobry	21%												
<p>Zdobycie nowych umiejętności</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ocena</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 niedostateczny</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>2 mierny</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>3 dostateczny</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>4 dobry</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>5 bardzo dobry</td> <td>28%</td> </tr> </tbody> </table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	9%	2 mierny	9%	3 dostateczny	12%	4 dobry	42%	5 bardzo dobry	28%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	9%												
2 mierny	9%												
3 dostateczny	12%												
4 dobry	42%												
5 bardzo dobry	28%												
<p>Użyteczność dla mojej praktyki zawodowej</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ocena</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 niedostateczny</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>2 mierny</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>3 dostateczny</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>4 dobry</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>5 bardzo dobry</td> <td>28%</td> </tr> </tbody> </table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	9%	2 mierny	5%	3 dostateczny	14%	4 dobry	44%	5 bardzo dobry	28%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	9%												
2 mierny	5%												
3 dostateczny	14%												
4 dobry	44%												
5 bardzo dobry	28%												

<p>Zdobycie nowej wiedzy</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Ocena</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 niedostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>2 mierny</td><td>0%</td></tr><tr><td>3 dostateczny</td><td>7%</td></tr><tr><td>4 dobry</td><td>16%</td></tr><tr><td>5 bardzo dobry</td><td>77%</td></tr></tbody></table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	0%	3 dostateczny	7%	4 dobry	16%	5 bardzo dobry	77%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	0%												
3 dostateczny	7%												
4 dobry	16%												
5 bardzo dobry	77%												
<p>Zdobycie nowych umiejętności</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Ocena</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 niedostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>2 mierny</td><td>0%</td></tr><tr><td>3 dostateczny</td><td>9%</td></tr><tr><td>4 dobry</td><td>14%</td></tr><tr><td>5 bardzo dobry</td><td>77%</td></tr></tbody></table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	0%	3 dostateczny	9%	4 dobry	14%	5 bardzo dobry	77%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	0%												
3 dostateczny	9%												
4 dobry	14%												
5 bardzo dobry	77%												



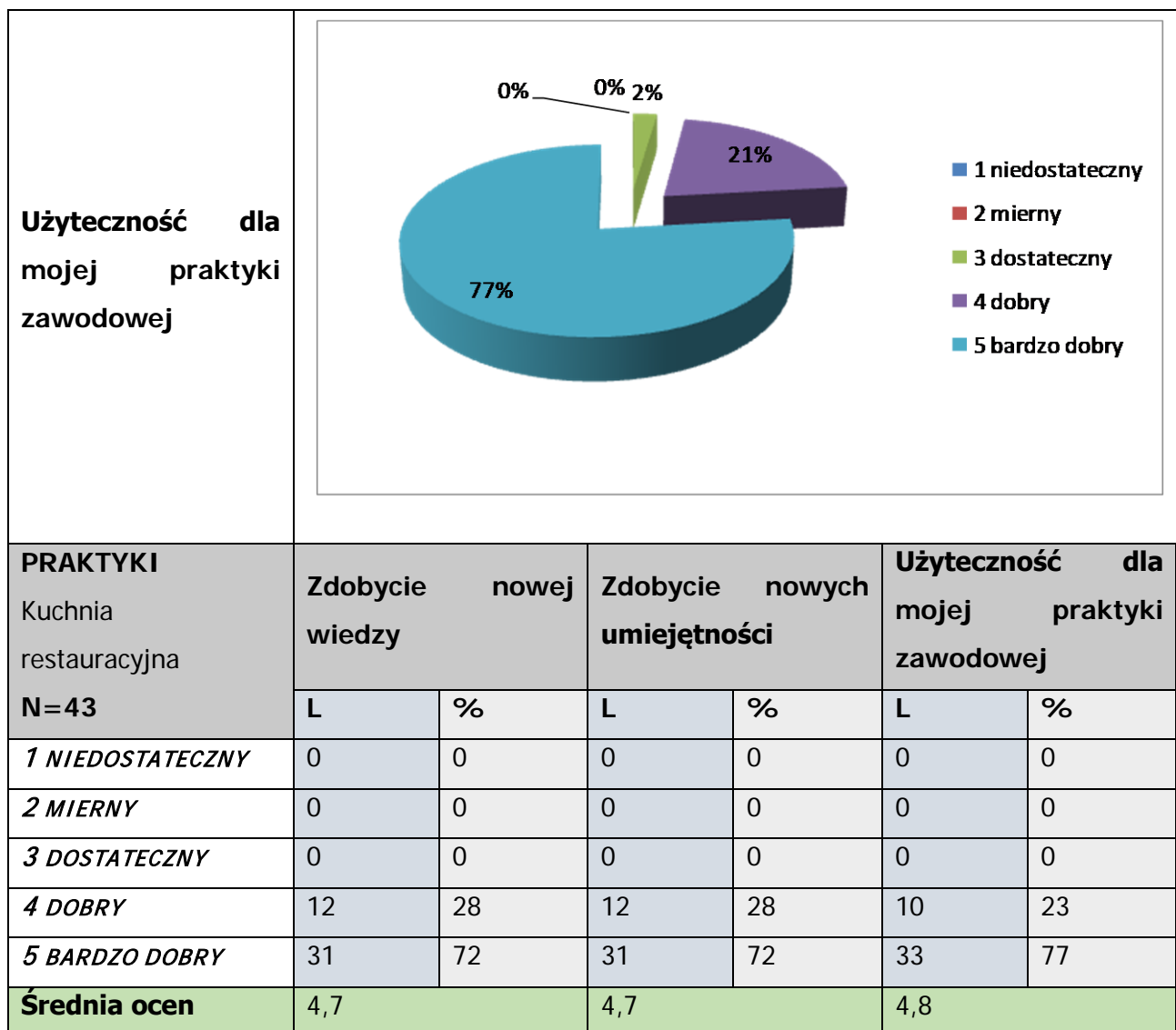
**Użyteczność dla
mojej praktyki
zawodowej**



PRAKTYKI Kuchnia bankietowa (zimna i gorąca) N=43	Zdobycie nowej wiedzy		Zdobycie nowych umiejętności		Użyteczność dla mojej praktyki zawodowej	
	L	%	L	%	L	%
1 NIEDOSTATECZNY	0	0	0	0	0	0
2 MIERNY	1	2	1	2	0	0
3 DOSTATECZNY	0	0	0	0	1	2
4 DOBRY	10	23	10	23	9	21
5 BARDZO DOBRY	32	75	32	75	33	77
Średnia ocen	4,7		4,7		4,7	



<p>Zdobycie nowej wiedzy</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Ocena</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 niedostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>2 mierny</td><td>2%</td></tr><tr><td>3 dostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>4 dobry</td><td>23%</td></tr><tr><td>5 bardzo dobry</td><td>75%</td></tr></tbody></table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	2%	3 dostateczny	0%	4 dobry	23%	5 bardzo dobry	75%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	2%												
3 dostateczny	0%												
4 dobry	23%												
5 bardzo dobry	75%												
<p>Zdobycie nowych umiejętności</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Ocena</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 niedostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>2 mierny</td><td>2%</td></tr><tr><td>3 dostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>4 dobry</td><td>23%</td></tr><tr><td>5 bardzo dobry</td><td>75%</td></tr></tbody></table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	2%	3 dostateczny	0%	4 dobry	23%	5 bardzo dobry	75%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	2%												
3 dostateczny	0%												
4 dobry	23%												
5 bardzo dobry	75%												



C. ORGANIZACJA WSPARCIA

OCENIANY ELEMENT N=43	1		2		3		4		5		ŚREDNIA OCEN
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	
⇒ Opieka organizatora szkoleń podczas szkoleń	0	0	0	0	5	12	4	9	34	79	4,7
⇒ Sprawność organizacji szkoleń	0	0	0	0	2	5	9	21	32	74	4,7
⇒ Opieka opiekuna praktyk na praktyce	0	0	2	5	1	2	9	21	31	72	4,6
⇒ Warunki techniczne realizacji praktyk	0	0	0	0	2	5	9	21	32	74	4,7
⇒ Zgodność przebiegu (harmonogram) praktyk z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym	0	0	0	0	8	18	8	18	27	64	4,4
⇒ Zgodność realizacji praktyk (zakres merytoryczny) z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym	0	0	0	0	6	14	8	18	29	67	4,5

<p>Opieka organizatora podczas szkoleń</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Ocena</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 niedostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>2 mierny</td><td>0%</td></tr><tr><td>3 dostateczny</td><td>12%</td></tr><tr><td>4 dobry</td><td>9%</td></tr><tr><td>5 bardzo dobry</td><td>79%</td></tr></tbody></table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	0%	3 dostateczny	12%	4 dobry	9%	5 bardzo dobry	79%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	0%												
3 dostateczny	12%												
4 dobry	9%												
5 bardzo dobry	79%												
<p>Sprawność organizacji szkoleń</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Ocena</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 niedostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>2 mierny</td><td>0%</td></tr><tr><td>3 dostateczny</td><td>5%</td></tr><tr><td>4 dobry</td><td>21%</td></tr><tr><td>5 bardzo dobry</td><td>74%</td></tr></tbody></table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	0%	3 dostateczny	5%	4 dobry	21%	5 bardzo dobry	74%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	0%												
3 dostateczny	5%												
4 dobry	21%												
5 bardzo dobry	74%												

<p>Opieka opiekuna praktyk na praktyce</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Ocena</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 niedostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>2 mierny</td><td>5%</td></tr><tr><td>3 dostateczny</td><td>2%</td></tr><tr><td>4 dobry</td><td>21%</td></tr><tr><td>5 bardzo dobry</td><td>72%</td></tr></tbody></table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	5%	3 dostateczny	2%	4 dobry	21%	5 bardzo dobry	72%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	5%												
3 dostateczny	2%												
4 dobry	21%												
5 bardzo dobry	72%												
<p>Warunki techniczne realizacji praktyk</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Ocena</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 niedostateczny</td><td>0%</td></tr><tr><td>2 mierny</td><td>0%</td></tr><tr><td>3 dostateczny</td><td>5%</td></tr><tr><td>4 dobry</td><td>21%</td></tr><tr><td>5 bardzo dobry</td><td>74%</td></tr></tbody></table>	Ocena	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	0%	3 dostateczny	5%	4 dobry	21%	5 bardzo dobry	74%
Ocena	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	0%												
3 dostateczny	5%												
4 dobry	21%												
5 bardzo dobry	74%												

<p>Zgodność przebiegu (harmonogram) praktyk z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 niedostateczny</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2 mierny</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3 dostateczny</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>4 dobry</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>5 bardzo dobry</td> <td>64%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	0%	3 dostateczny	18%	4 dobry	18%	5 bardzo dobry	64%
Kategoria	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	0%												
3 dostateczny	18%												
4 dobry	18%												
5 bardzo dobry	64%												
<p>Zgodność realizacji praktyk (zakres merytoryczny) z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 niedostateczny</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2 mierny</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3 dostateczny</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>4 dobry</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>5 bardzo dobry</td> <td>67%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Procent	1 niedostateczny	0%	2 mierny	0%	3 dostateczny	14%	4 dobry	18%	5 bardzo dobry	67%
Kategoria	Procent												
1 niedostateczny	0%												
2 mierny	0%												
3 dostateczny	14%												
4 dobry	18%												
5 bardzo dobry	67%												

3.10. Wyniki II ewaluacji okresowej

3.10.1. Ewaluacja ex-ante

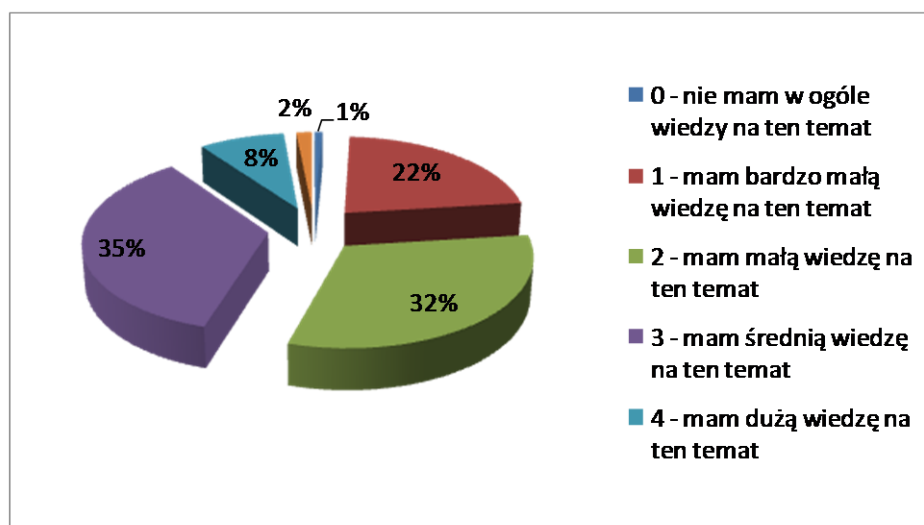
A. OCENA WIEDZY

Proszę ocenić swoją obecną wiedzę na temat przedmiotu szkolenia?	L	%
N= 130		
0 – nie mam w ogóle wiedzy na ten temat	1	1
1 – mam bardzo małą wiedzę na ten temat	29	22



2 – mam małą wiedzę na ten temat	41	32
3 – mam średnią wiedzę na ten temat	46	35
4 – mam dużą wiedzę na ten temat	11	8
5 – mam bardzo dużą wiedzę na ten temat	2	2
ŚREDNIA OCEN	2,3	

Proszę ocenić swoją obecną wiedzę na temat przedmiotu szkolenia?

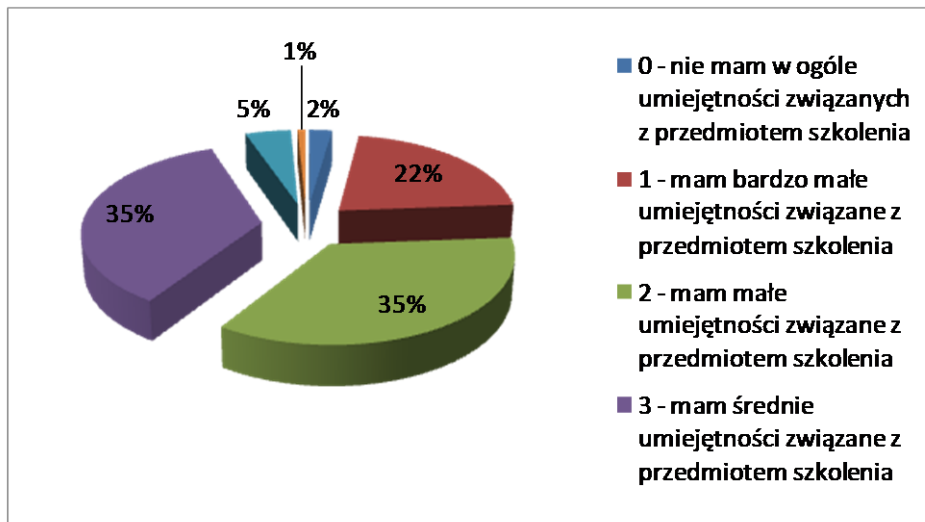


B. OCENA UMIEJĘTNOŚCI

Proszę ocenić swoje obecne umiejętności w odniesieniu do przedmiotu szkolenia? N=130	L	%
0 – nie mam w ogóle umiejętności związanych z przedmiotem szkolenia	3	2
1 – mam bardzo małe umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	28	22
2 – mam małe umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	46	35
3 – mam średnie umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	46	35
4 – mam duże umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	6	5
5 – mam bardzo duże umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	1	1
ŚREDNIA OCEN	2,2	



Proszę ocenić swoje obecne umiejętności w odniesieniu do przedmiotu szkolenia?

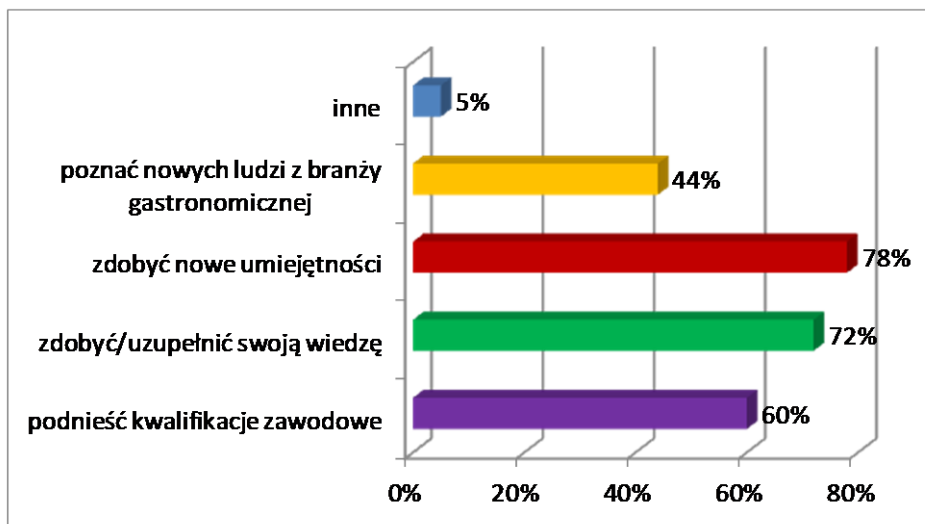


C. OCZEKIWANIA WOBEC SZKOLEŃ

Jakie są Pani/Pana oczekiwania wobec szkoleń przeprowadzonych w ramach projektu? (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź) N= 130	L	%
podnieść kwalifikacje zawodowe	78	60
zdobyć/uzupełnić swoją wiedzę	94	72
zdobyć nowe umiejętności	102	78
poznać nowych ludzi z branży gastronomicznej	57	44
inne	6	5



Jakie są Pani/Pana oczekiwania wobec szkoleń przeprowadzonych w ramach projektu?

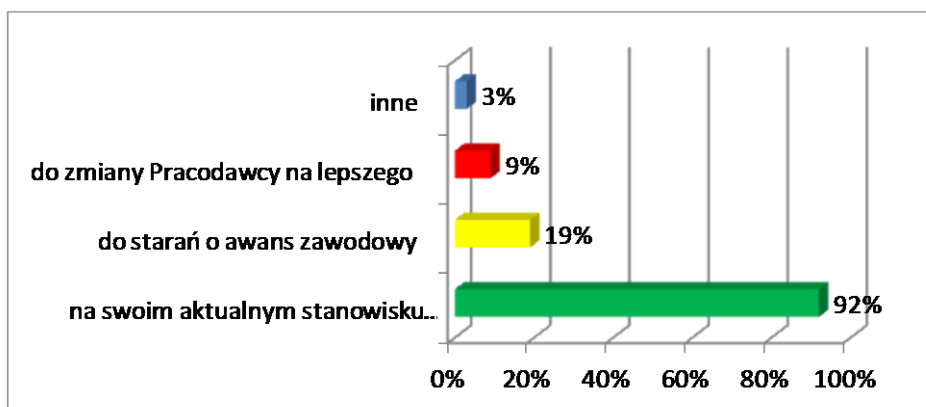


D. PLANY ODNOŚNIE WYKORZYSTANIA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI

Czy zdobytą wiedzę i umiejętności podczas szkoleń chce Pani/Pan wykorzystać: (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź) N=130	L	%
na swoim aktualnym stanowisku pracy	119	92
do starań o awans zawodowy	25	19
do zmiany Pracodawcy na lepszego	12	9
inne	4	3



Czy zdobytą wiedzę i umiejętności podczas szkoleń chce Pani/Pan wykorzystać:

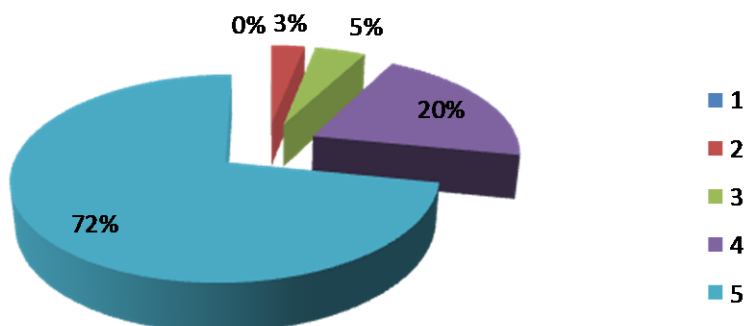


3.10.2. Ewaluacja ex-post

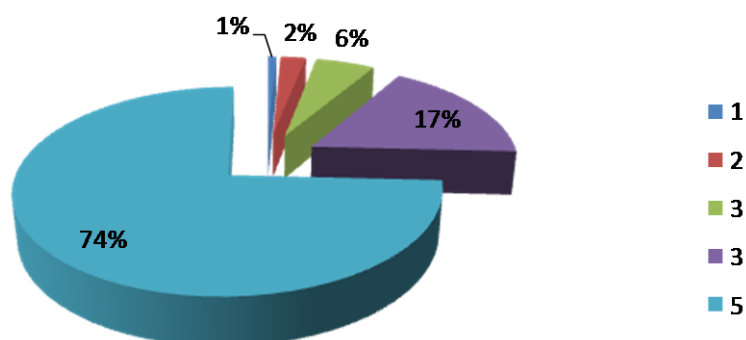
A. OGÓLNA OCENA OTRZYMANEGO WSPARCIA (SZKOLENIA I PRAKTYKI)

OCENIANY ELEMENT N=128	1		2		3		4		5		ŚREDNIA OCEN
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	
Ogólnie oceniam całe otrzymane wsparcie (szkolenia i praktyki) na ocenę	0	0	4	3	6	5	26	20	92	72	4,6
Ogólną wartość merytoryczną wsparcia oceniam na ocenę	1	1	3	2	7	6	22	17	95	74	4,6
Organizację wsparcia oceniam na ocenę	1	1	4	3	11	9	35	27	77	60	4,4
Otrzymane wsparcie spełniło moje oczekiwania na ocenę	0	0	3	2	8	6	33	26	84	66	4,5

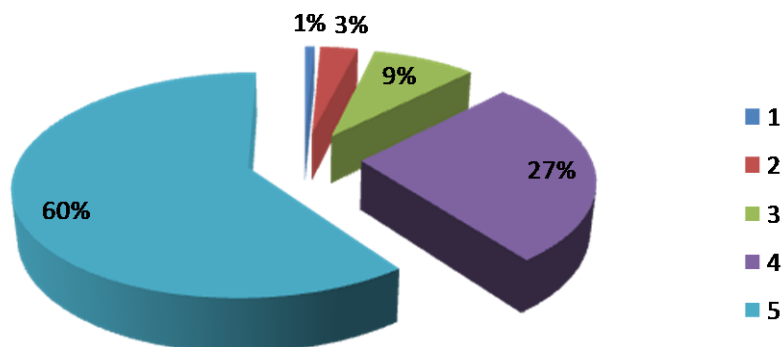
Ogólnie oceniam całe otrzymane wsparcie (szkolenia i praktyki) na ocenę

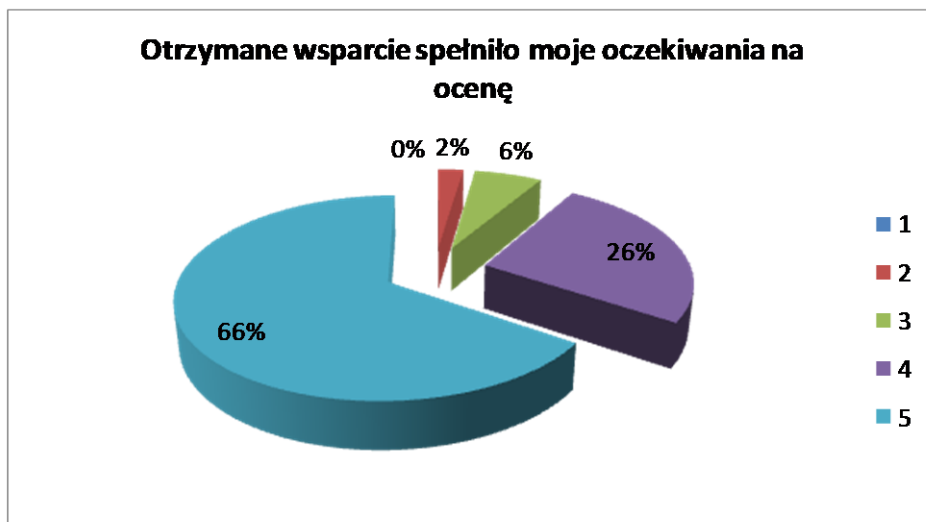


Ogólną wartość merytoryczną wsparcia oceniam na ocenę



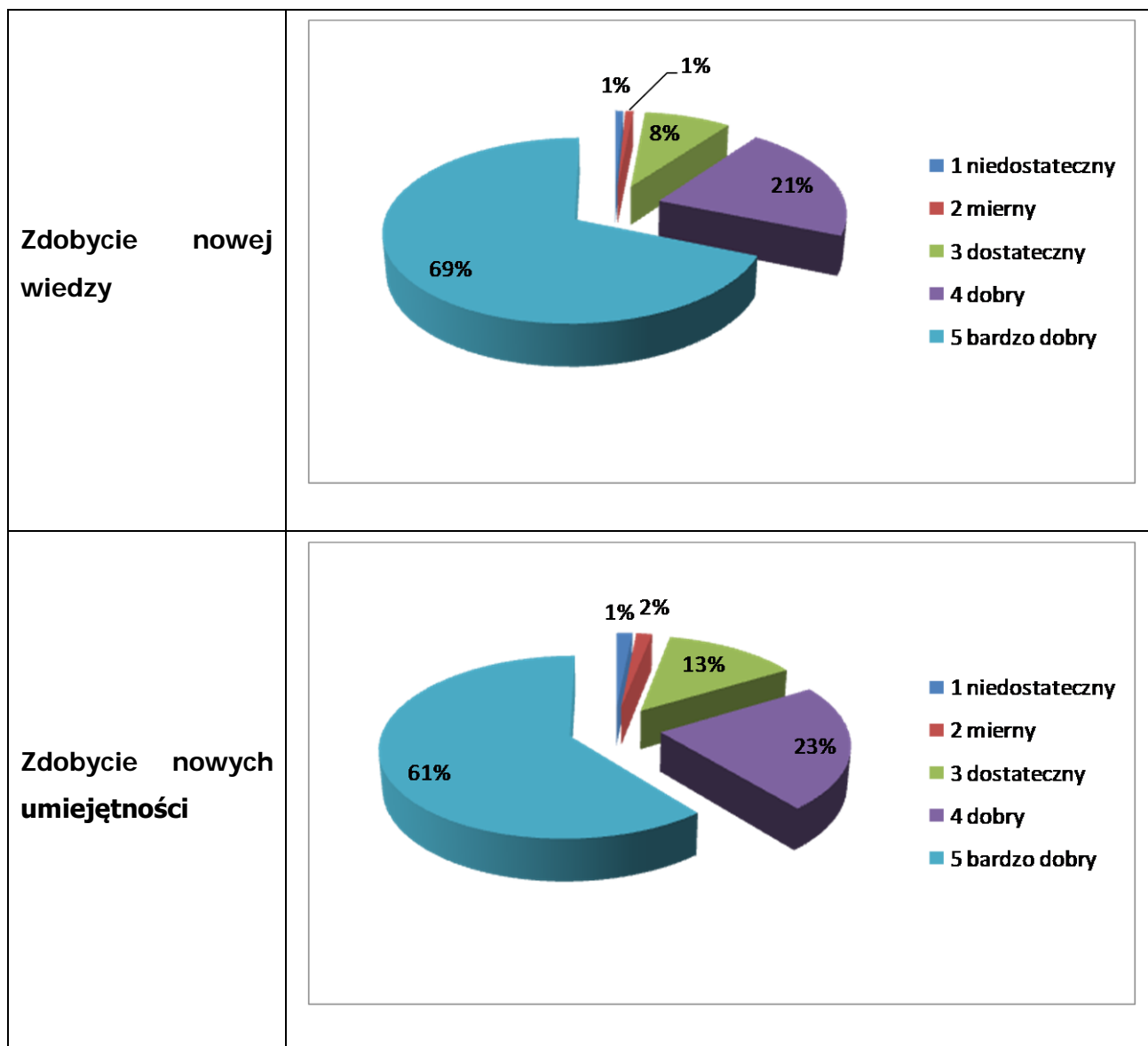
Organizację wsparcia oceniam na ocenę





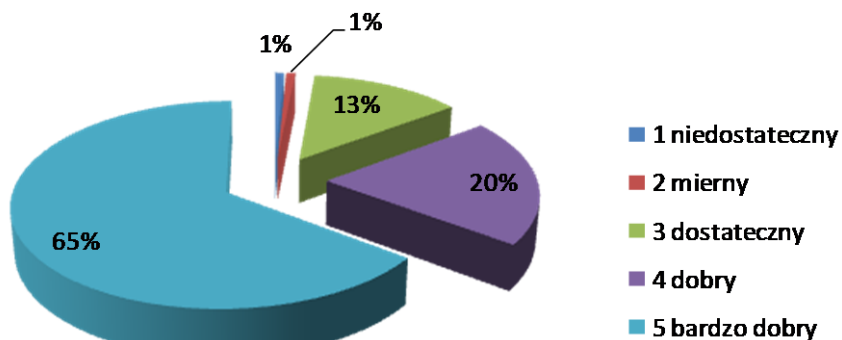
B. OCENA TREŚCI WSPARCIA (SZKOLENIA I PRAKTYKI)

Szkolenie BHP N=128	Zdobycie nowej wiedzy		Zdobycie nowych umiejętności		Użyteczność dla mojej praktyki zawodowej	
	L	%	L	%	L	%
1 NIEDOSTATECZNY	12	9	14	11	11	9
2 MIERNY	5	4	4	3	4	3
3 DOSTATECZNY	7	5	11	9	9	7
4 DOBRY	29	23	31	24	32	25
5 BARDZO DOBRY	75	59	68	53	72	56
Średnia ocen	4,2		4,1		4,2	





**Użyteczność dla
mojej praktyki
zawodowej**



PRAKTYKI Kuchnia śniadaniowa N=128	Zdobycie nowej wiedzy		Zdobycie nowych umiejętności		Użyteczność dla mojej praktyki zawodowej	
	L	%	L	%	L	%
<i>1 NIEDOSTATECZNY</i>	1	1	1	1	1	1
<i>2 MIERNY</i>	1	1	1	1	1	1
<i>3 DOSTATECZNY</i>	1	1	2	1	2	1
<i>4 DOBRY</i>	18	14	20	16	20	16
<i>5 BARDZO DOBRY</i>	107	83	104	81	104	81
Średnia ocen	4,8		4,8		4,8	

C. REZULTATY WSPARCIA

Dzięki uczestnictwu w projekcie: N=128	TAK		Raczej TAK		Raczej NIE		NIE		Nie wiem	
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
⇒ zaktualizowałem/am swoją wiedzę i umiejętności w zakresie aktualnych rozwiązań technologicznych w	98	76	27	21	1	1	1	1	1	1

przedsiębiorstwach gastronomicznych										
⇒ zaktualizowałem/am swoją wiedzę i umiejętności w zakresie aktualnych rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach gastronomicznych	96	75	29	23	2	1	1	1	0	0
⇒ poznałem/am potrzeby przedsiębiorców w zakresie kompetencji absolwentów szkół gastronomicznych	102	80	21	16	1	1	3	2	1	1
⇒ potrafię zmodernizować realizowany przeze mnie program nauczania dostosowując jego treści do postępu technicznego i technologicznego	84	65	37	29	5	4	1	1	1	1
⇒ potrafię zmodernizować realizowany przeze mnie program nauczania dostosowując jego treści do potrzeb rynku pracy	78	61	44	34	3	2	1	1	2	2
⇒ mam świadomość stereotypów i barier prowadzących do dyskryminacji ze względu na płeć, zwłaszcza w zawodzie nauczyciela	85	66	34	27	4	3	4	3	1	1



<p>Zaktualizowałem/ am swoją wiedzę i umiejętności w zakresie aktualnych rozwiązań technologicznych w przedsiębiorstwach gastronomicznych</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Odpowiedź</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TAK</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>Raczej TAK</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Raczej NIE</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>NIE</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Nie wiem</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Odpowiedź	Procent	TAK	76%	Raczej TAK	21%	Raczej NIE	1%	NIE	1%	Nie wiem	1%
Odpowiedź	Procent												
TAK	76%												
Raczej TAK	21%												
Raczej NIE	1%												
NIE	1%												
Nie wiem	1%												
<p>Zaktualizowałem/ am swoją wiedzę i umiejętności w zakresie aktualnych rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach gastronomicznych</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Odpowiedź</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TAK</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>Raczej TAK</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>Raczej NIE</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>NIE</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Nie wiem</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Odpowiedź	Procent	TAK	75%	Raczej TAK	23%	Raczej NIE	1%	NIE	1%	Nie wiem	0%
Odpowiedź	Procent												
TAK	75%												
Raczej TAK	23%												
Raczej NIE	1%												
NIE	1%												
Nie wiem	0%												



<p>Poznałem/am potrzeby przedsiębiorców w zakresie kompetencji absolwentów szkół gastronomicznych</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Odpowiedź</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TAK</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Raczej TAK</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Raczej NIE</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>NIE</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Nie wiem</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Odpowiedź	Procent	TAK	80%	Raczej TAK	16%	Raczej NIE	2%	NIE	1%	Nie wiem	1%
Odpowiedź	Procent												
TAK	80%												
Raczej TAK	16%												
Raczej NIE	2%												
NIE	1%												
Nie wiem	1%												
<p>Mam świadomość stereotypów i barier prowadzących do dyskryminacji ze względu na płeć, zwłaszcza w zawodzie nauczyciela</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Odpowiedź</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TAK</td> <td>66%</td> </tr> <tr> <td>Raczej TAK</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Raczej NIE</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>NIE</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Nie wiem</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Odpowiedź	Procent	TAK	66%	Raczej TAK	27%	Raczej NIE	3%	NIE	3%	Nie wiem	1%
Odpowiedź	Procent												
TAK	66%												
Raczej TAK	27%												
Raczej NIE	3%												
NIE	3%												
Nie wiem	1%												

D. ORGANIZACJA WSPARCIA

OCENIANY ELEMENT N=128	1		2		3		4		5		ŚREDNIA OCEN
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	
⇒ Opieka organizatora szkoleń podczas szkoleń	6	5	10	8	8	6	31	24	73	57	4,2
⇒ Sprawność organizacji szkoleń	1	1	14	11	12	9	39	31	62	48	4,1
⇒ Opieka opiekuna praktyk na praktyce	4	3	7	5	4	3	11	9	102	80	4,6
⇒ Warunki techniczne realizacji praktyk	5	4	5	4	5	4	18	14	95	74	4,5
⇒ Zgodność przebiegu (harmonogram) praktyk z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym	4	3	8	6	4	3	23	18	89	70	4,4
⇒ Zgodność realizacji praktyk (zakres merytoryczny) z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym	5	4	5	4	8	6	17	13	93	73	4,5



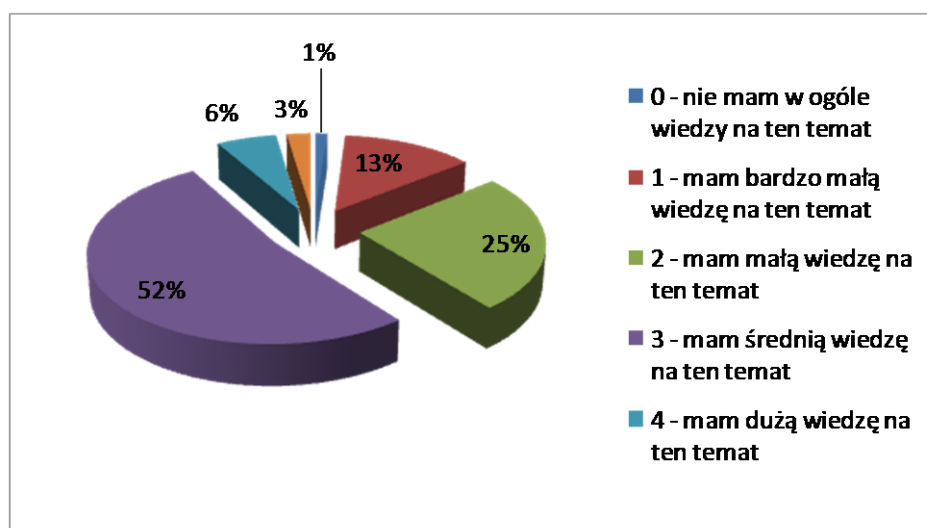
3.10.3. Wyniki III ewaluacji okresowej

3.10.3.1. Ewaluacja ex-ante

A. OCENA WIEDZY

Proszę ocenić swoją obecną wiedzę na temat przedmiotu szkolenia? N=84	L	%
0 – nie mam w ogóle wiedzy na ten temat	1	1
1 – mam bardzo małą wiedzę na ten temat	11	13
2 – mam małą wiedzę na ten temat	21	25
3 – mam średnią wiedzę na ten temat	44	52
4 – mam dużą wiedzę na ten temat	5	6
5 – mam bardzo dużą wiedzę na ten temat	2	3
ŚREDNIA OCEN	2,6	

Proszę ocenić swoją obecną wiedzę na temat przedmiotu szkolenia?

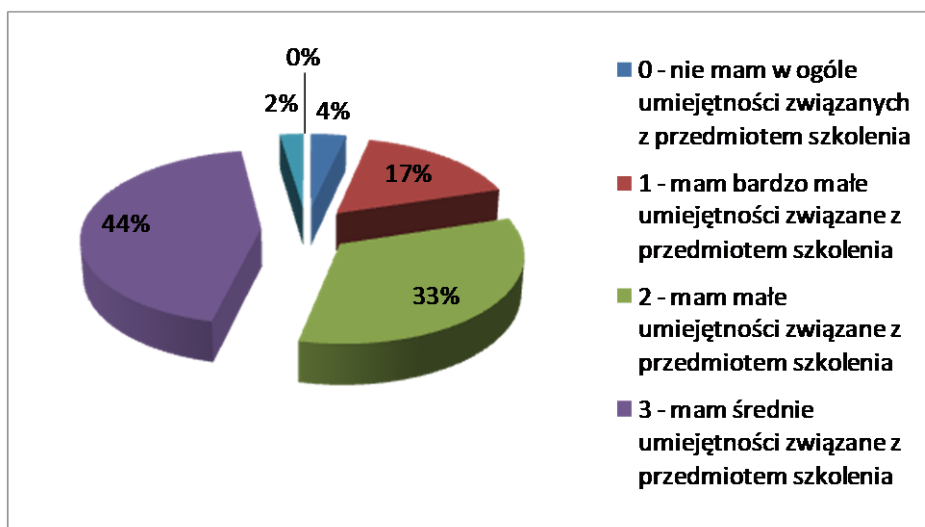




B. OCENA UMIEJĘTNOŚCI

Proszę ocenić swoje obecne umiejętności w odniesieniu do przedmiotu szkolenia?	L	%
N=84		
0 – nie mam w ogóle umiejętności związanych z przedmiotem szkolenia	3	4
1 – mam bardzo małe umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	14	17
2 – mam małe umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	28	33
3 – mam średnie umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	37	44
4 – mam duże umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	2	2
5 – mam bardzo duże umiejętności związane z przedmiotem szkolenia	0	0
ŚREDNIA OCEN	2,3	

Proszę ocenić swoje obecne umiejętności w odniesieniu do przedmiotu szkolenia?

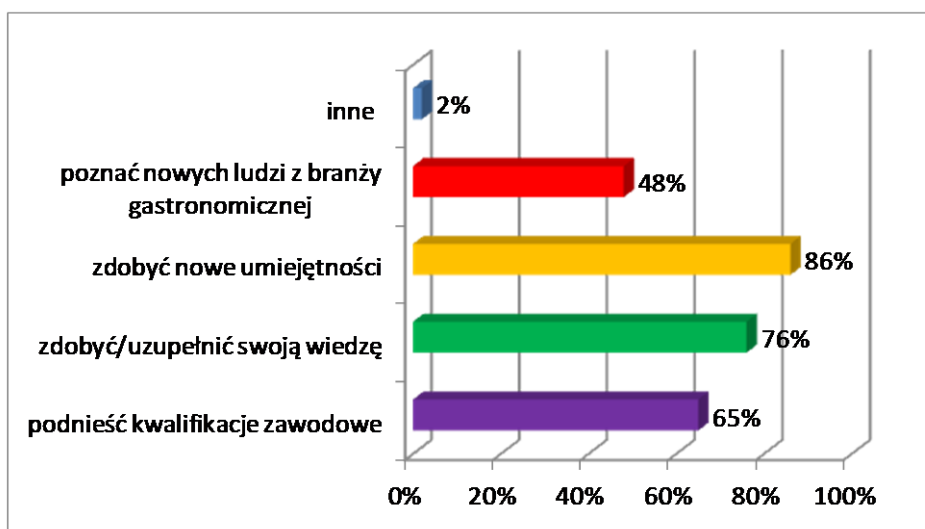




C. OCZEKIWANIA WOBEC SZKOLEŃ

Jakie są Pani/Pana oczekiwania wobec szkoleń przeprowadzonych w ramach projektu? (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź) N=84	L	%
podnieść kwalifikacje zawodowe	55	65
zdożyć/uzupełnić swoją wiedzę	64	76
zdożyć nowe umiejętności	72	86
poznać nowych ludzi z branży gastronomicznej	40	48
inne	2	2

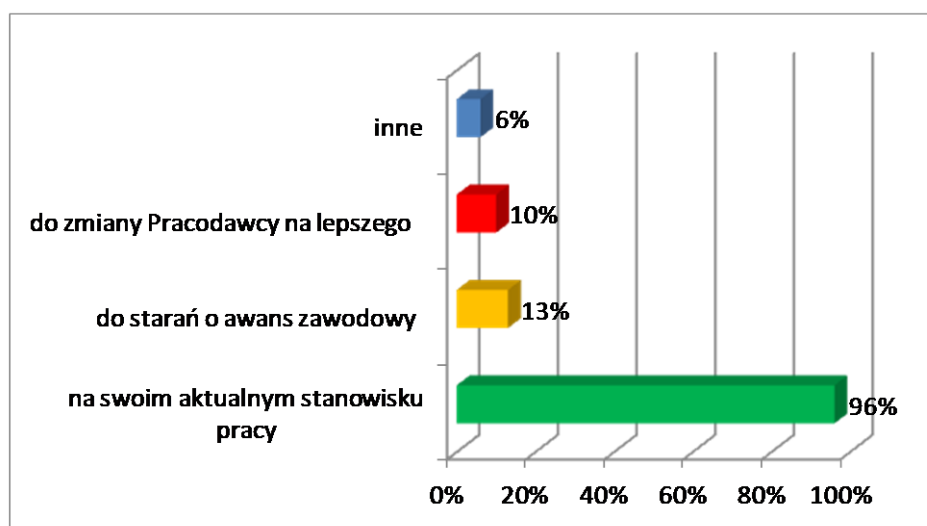
Jakie są Pani/Pana oczekiwania wobec szkoleń przeprowadzonych w ramach projektu?



D. PLANY ODNOŚNIE WYKORZYSTANIA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI

Czy zdobytą wiedzę i umiejętności podczas szkoleń chce Pani/Pan wykorzystać (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź) N=84	L	%
na swoim aktualnym stanowisku pracy	81	96
do starań o awans zawodowy	11	13
do zmiany pracodawcy na lepszego	8	10
inne	5	6

Czy zdobytą wiedzę i umiejętności podczas szkoleń chce Pani/Pan wykorzystać:



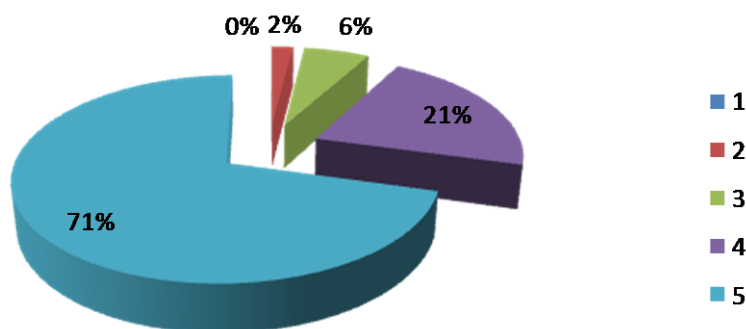
3.10.3.2. Ewaluacja ex-post

A. OGÓLNA OCENA OTRZYMANEGO WSPARCIA (SZKOLENIA I PRAKTYKI)

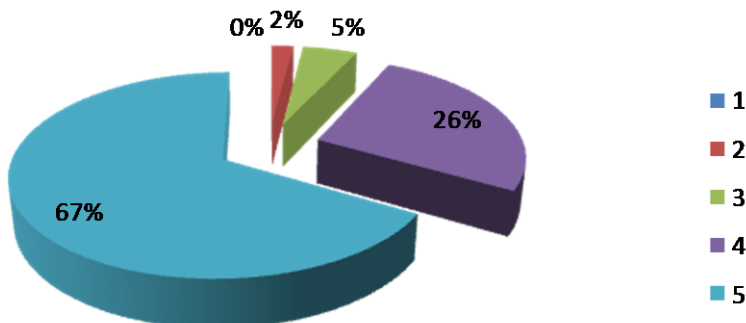
OCENIANY ELEMENT N=99	1		2		3		4		5		ŚREDNIA OCENA
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	
Ogólnie oceniam całe otrzymane wsparcie (szkolenia i praktyki) na ocenę	0	0	2	2	6	6	21	21	70	71	4,6

Ogólną wartość merytoryczną oceniam na ocenę	wsparcia	0	0	2	2	5	5	26	26	66	67	4,6
Organizację oceniam na ocenę	wsparcia	3	3	1	1	12	12	19	20	63	64	4,4
Otrzymane wsparcie spełniło moje oczekiwania na ocenę	wsparcie	0	0	3	3	7	7	24	24	65	66	4,5

Ogólnie oceniam całe otrzymane wsparcie (szkolenia i praktyki) na ocenę

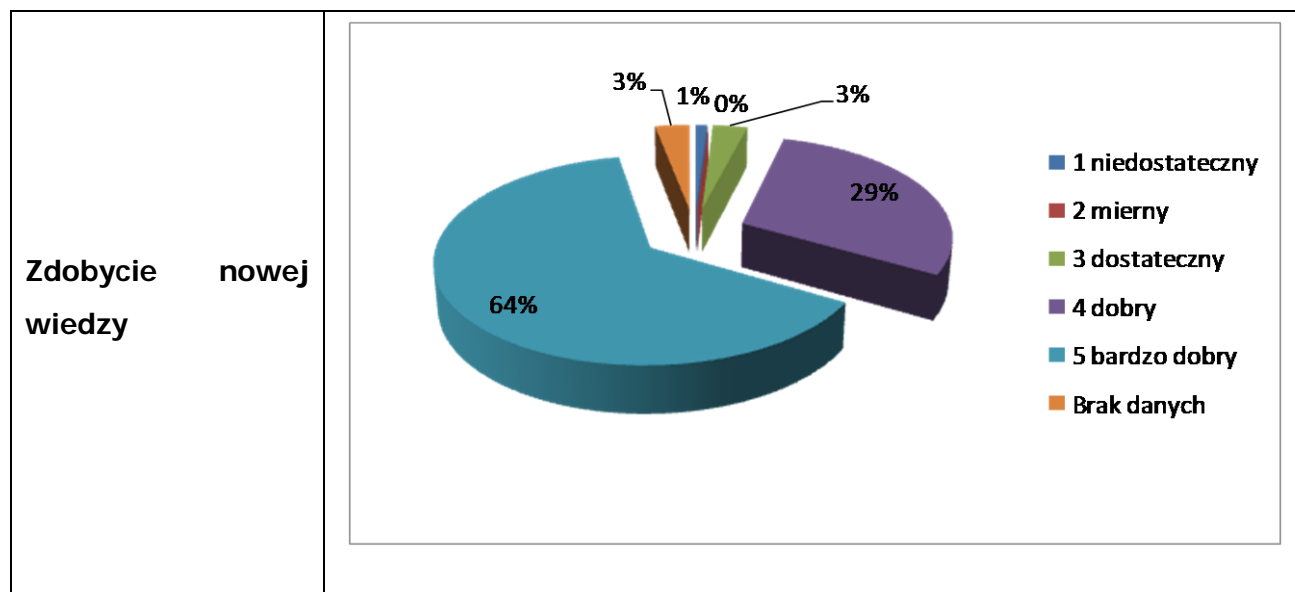


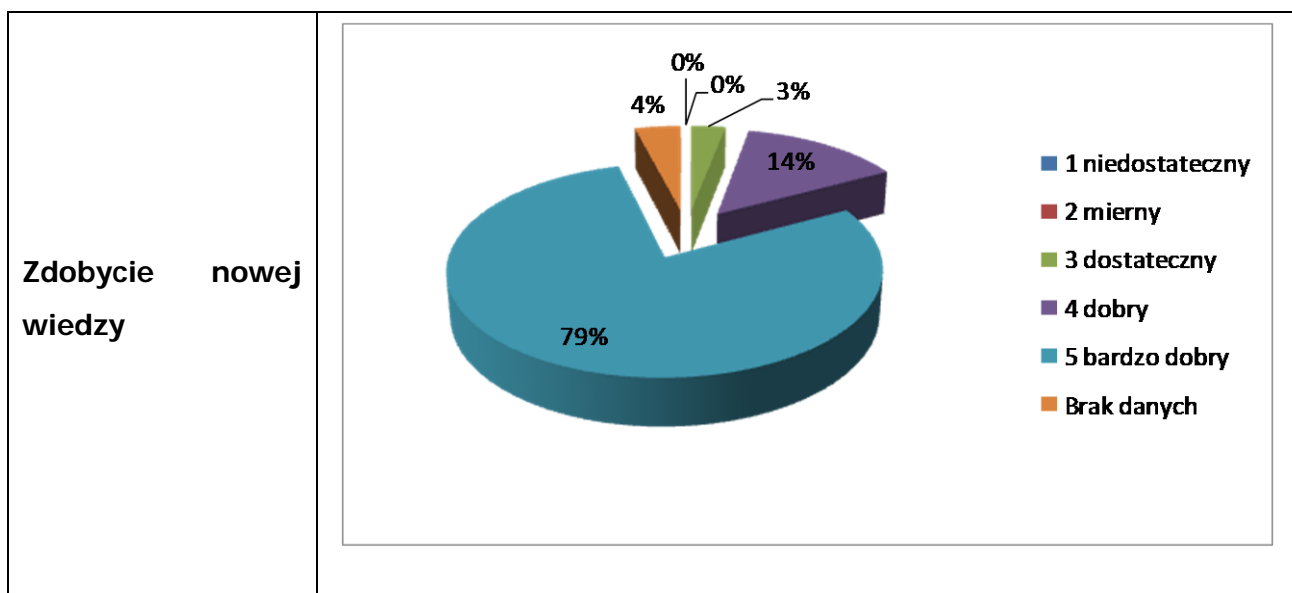
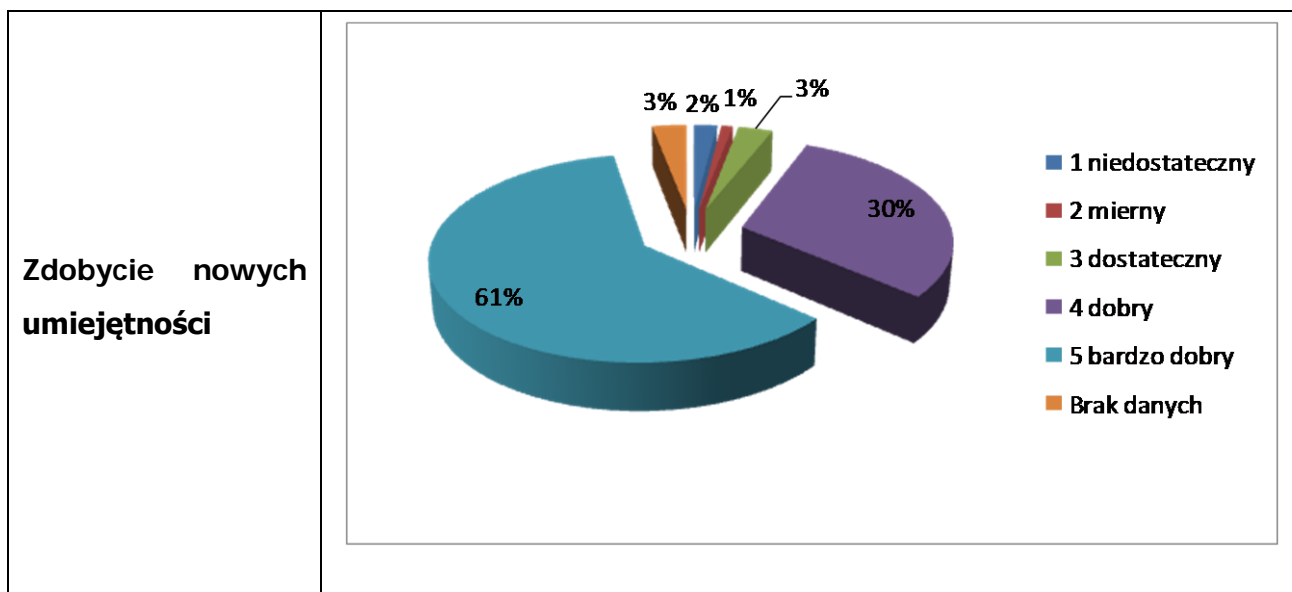
Ogólną wartość merytoryczną wsparcia oceniam na ocenę



B. OCENA TREŚCI WSPARCIA (SZKOLENIA I PRAKTYKI)

Szkolenie BHP N=99	Zdobycie nowej wiedzy		Zdobycie nowych umiejętności		Użyteczność dla mojej praktyki zawodowej	
	L	%	L	%	L	%
1 NIEDOSTATECZNY	1	1	2	2	1	1
2 MIERNY	0	0	1	1	0	0
3 DOSTATECZNY	3	3	3	3	3	3
4 DOBRY	29	29	30	30	25	25
5 BARDZO DOBRY	63	64	60	61	66	67
BRAK DANYCH	3	3	3	3	4	4
Średnia ocen	4,6		4,5		4,6	

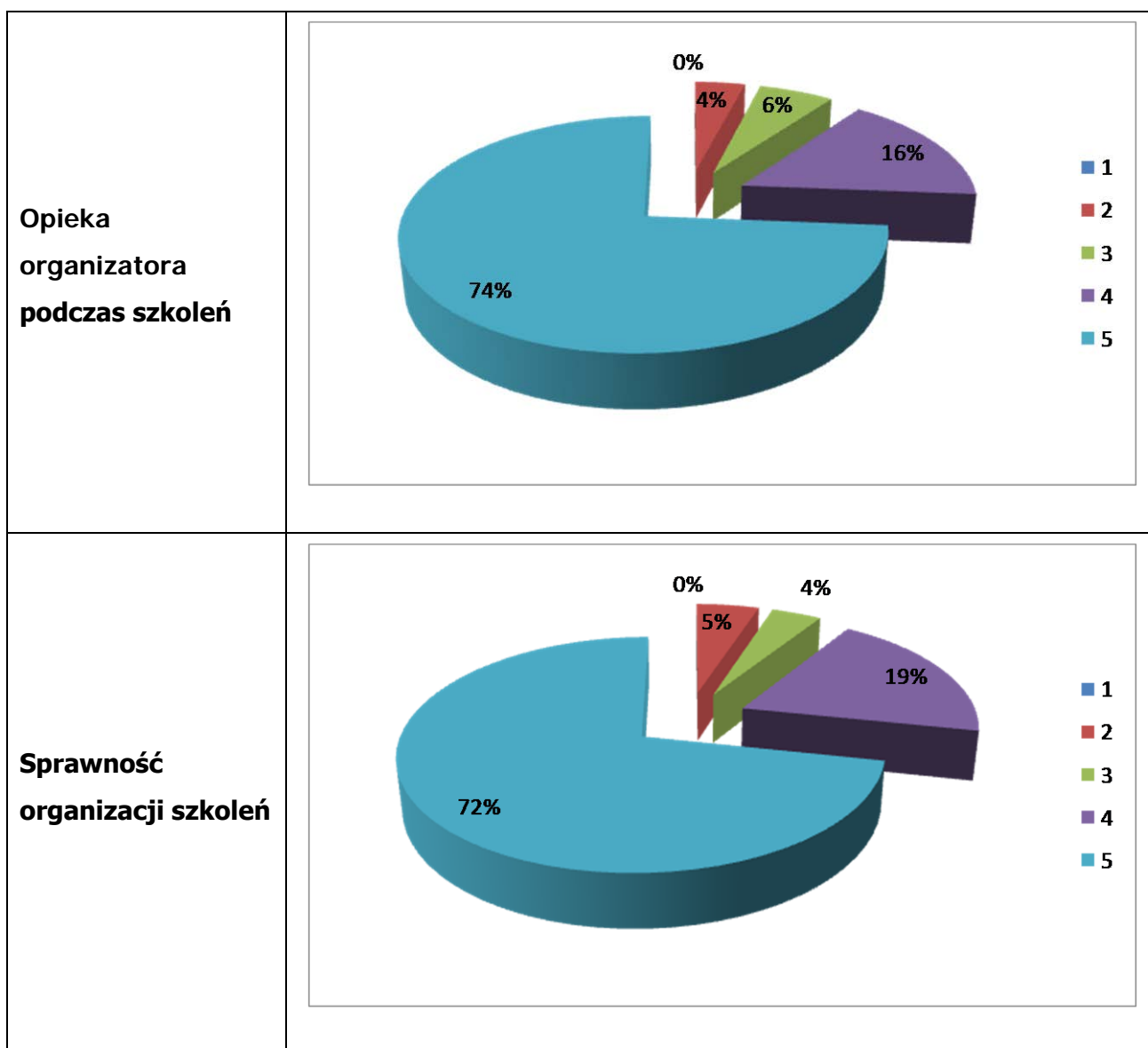




<p>Zdobycie nowych umiejętności</p>	<p>Detailed description: A 3D pie chart showing the distribution of responses for 'Zdobycie nowych umiejętności'. The categories are: 1 niedostateczny (0%), 2 mierny (4%), 3 dostateczny (0%), 4 dobry (16%), 5 bardzo dobry (76%), and Brak danych (4%).</p>					
<p>Użyteczność dla mojej praktyki zawodowej</p>	<p>Detailed description: A 3D pie chart showing the distribution of responses for 'Użyteczność dla mojej praktyki zawodowej'. The categories are: 1 niedostateczny (0%), 2 mierny (4%), 3 dostateczny (0%), 4 dobry (18%), 5 bardzo dobry (74%), and Brak danych (4%).</p>					
<p>PRAKTYKI Cukiernia N=99</p>	<p>Zdobycie nowej wiedzy</p>		<p>Zdobycie nowych umiejętności</p>		<p>Użyteczność dla mojej praktyki zawodowej</p>	
	L	%	L	%	L	%
	0	0	0	0	0	0
	3	3	3	3	2	2
	8	8	6	6	7	7
	18	18	24	24	22	22
	67	68	63	64	65	66
	3	3	3	3	3	3
	4,6		4,5		4,6	

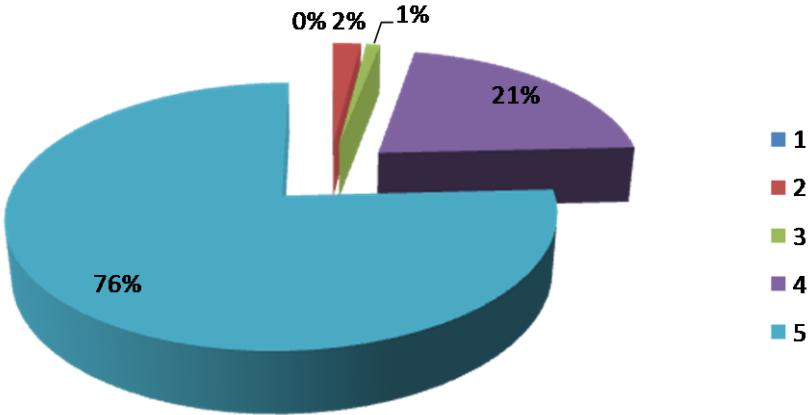
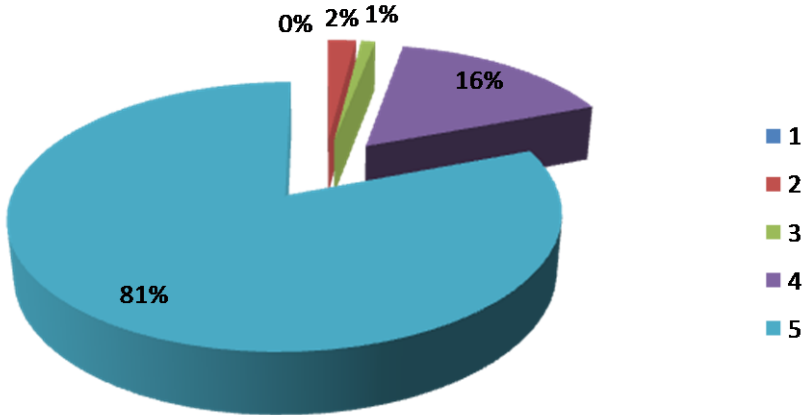
C. ORGANIZACJA WSPARCIA

OCENIANY ELEMENT N=99	1		2		3		4		5		ŚREDNIA OCEN
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	
⇒ Opieka organizatora szkoleń podczas szkoleń	0	0	4	4	6	6	16	16	73	74	4,6
⇒ Sprawność organizacji szkoleń	0	0	5	5	4	4	19	19	71	72	4,6
⇒ Opieka opiekuna praktyk na praktyce	1	1	0	0	5	5	10	10	83	84	4,8
⇒ Warunki techniczne realizacji praktyk	0	0	0	0	4	4	12	12	83	84	4,8
⇒ Zgodność przebiegu (harmonogram) praktyk z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym	0	0	2	2	1	1	21	21	75	76	4,7
⇒ Zgodność realizacji praktyk (zakres merytoryczny) z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym	0	0	2	2	1	1	16	16	80	81	4,8





<p>Opieka opiekuna praktyk na praktyce</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Kategoria</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>1%</td></tr><tr><td>2</td><td>0%</td></tr><tr><td>3</td><td>5%</td></tr><tr><td>4</td><td>10%</td></tr><tr><td>5</td><td>84%</td></tr></tbody></table>	Kategoria	Procent	1	1%	2	0%	3	5%	4	10%	5	84%
Kategoria	Procent												
1	1%												
2	0%												
3	5%												
4	10%												
5	84%												
<p>Warunki techniczne realizacji praktyk</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Kategoria</th><th>Procent</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>0%</td></tr><tr><td>2</td><td>0%</td></tr><tr><td>3</td><td>4%</td></tr><tr><td>4</td><td>12%</td></tr><tr><td>5</td><td>84%</td></tr></tbody></table>	Kategoria	Procent	1	0%	2	0%	3	4%	4	12%	5	84%
Kategoria	Procent												
1	0%												
2	0%												
3	4%												
4	12%												
5	84%												

<p>Zgodność przebiegu (harmonogram) praktyk z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>76%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Procent	1	0%	2	2%	3	1%	4	21%	5	76%
Kategoria	Procent												
1	0%												
2	2%												
3	1%												
4	21%												
5	76%												
<p>Zgodność realizacji praktyk (zakres merytoryczny) z założeniami omówionymi na spotkaniu przygotowawczym</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>81%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Procent	1	0%	2	2%	3	1%	4	16%	5	81%
Kategoria	Procent												
1	0%												
2	2%												
3	1%												
4	16%												
5	81%												

„Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” jako projekt stworzył nauczycielkom i nauczycielom możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych poprzez 10-dniowe praktyki w obiektach gastronomicznych w Warszawie i okolicach.

Uczestnicy biorący udział w praktykach nie posiadali bardzo często odpowiedniego doświadczenia w pracy w kuchni. W toku wywiadów grupowych wyjawiały swoje obserwacje związane z zawodem nauczycielskim pokazując, jak wielka jest ich odpowiedzialność za nauczanie młodzieży, która mierząc się z dorosłością rusza w świat.

Wielokrotnie podczas diagnoz końcowych uczestnicy wymieniali się swoimi własnymi doświadczeniami z nauki i pracy w kuchni, która jest niejednokrotnie ciężkim, fizycznym

wyzwaniem, zwłaszcza dla nauczycieli, którzy często są teoretykami bez przygotowania zawodowego. Brak wprawy w wykonywaniu określonych czynności budził w uczestnikach i uczestniczkach lęk, przerażenie, a nawet niechęć do podejmowania wyzwań stawianych podczas diagnoz i praktyk. Nawet najprostsze działania, takie jak krojenie, budziły obawy. Nieumiejętność fachowego przeprowadzenia pewnych działań, nawet podstawowych, powoduje, że spotkanie z młodzieżą, podczas którego muszą je demonstrować, budzi trwogę, a nawet panikę.

„Bardzo się bałam śmiechów za plecami. A nic takiego nie miało miejsca”, powiedziała jedna z praktykantek. „Bardzo mi się podobało, że załoga przyjęła każdego niezwykle ciepło, niezależnie od jego wieku czy stanowiska. Na wszystkie nasze pytania odpowiadali chętnie, dzielili się wiedzą, podpowiadali (...). Gorące podziękowania dla całej załogi, która wykazała się ogromnym sercem i bardzo gorąco nas przyjęła”.

„To było bardzo trudne. Nie dość, że dostałyśmy dużą porcję wiedzy, to nie jesteśmy przyzwyczajone, żeby stać na nogach 8 godzin dziennie. Nie oszukujmy się, nauczyciel chodzi, stoi, ale zawsze może sobie przysiąść. W kuchni nie ma gdzie. Jesteśmy bardzo zadowoleni.”
(uczestniczka szkolenia w hotelu BRISTOL)

„Pierwsze dni byłyśmy zmęczone, bo nie jesteśmy przyzwyczajone do takiego tempa i do fizycznej pracy, do stania 8 godzin. Czuję to teraz w kręgosłupie”.

Cytowane powyżej osoby były przygotowane na możliwość krytyki, nie zadziwiła ich negatywna ocena na temat posiadanej przez nich wiedzy i umiejętności.

Praca nauczyciela czy nauczycielki jest związana z „zarządzaniem” oraz procesami uczenia innych osób. W obecnych czasach ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności jest nieodłącznym elementem rozwoju w każdym środowisku, a szczególnie tym związanym z kształceniem. Zawód nauczyciela wymaga stałego uaktualniania wiedzy i umiejętności, a ciągle towarzysząca niepewność, wynikająca z poczucia braku znaczących kompetencji, przyczyniła się niewątpliwie do tak szerokiego zainteresowania projektem.

Sytuacji ciągłego zagrożenia towarzyszy niedosyt wiedzy. Grono pedagogiczne dzieli wiedzę teoretyczną od praktycznej. Podczas gdy ta pierwsza nie stanowi większego problemu dla

nauczycieli czujących, że „teoria” jest ich domeną (poza tym, że jest nieaktualna, nie przystaje do praktyki i nie dodaje wiarygodności), to ta druga jest piętą achillesową, powodującą niepokój i brak pewności, co uniemożliwia przybranie stabilnej, pewnej pozy w roli nauczyciela przedmiotów zawodowych.

Nowe możliwości

Potrzeba innego wymiaru wiedzy, którą się posiada i jej uzupełnienie o walory praktyczne stanowią o prawdopodobnej wartości opisywanego projektu, gwarantującego dostęp do zdobycia nowych i świeżych informacji związanych z pracą i organizacją kuchni. Wiedza praktyczna to rzecz pożądana, a praktyki w najlepszych, bo 4-gwiazdowych obiektach, pod okiem doświadczonych szefów kuchni stanowią niezastąpione doświadczenie i możliwość rozwoju, a także dają poczucie pewności siebie.

Gdy nauczyciele będą mogli zaprezentować swoje profesjonalne umiejętności, umocnią pozycję zawodową i potwierdzą autorytet wśród młodzieży. Chęć osiągnięcia profesjonalizmu dla własnych, specjalistycznych kompetencji powodował, że uczestnicy projektu bardzo szeroko określali zakres pożądanej wiedzy i umiejętności. Badanym osobom wszystko, co dotyczy sztuki kulinarnej, wydawało się interesujące i godne poznania. Żywiono nadzieję na to, że praktyka, jaką odbędą w profesjonalnej kuchni, odsłoni przed nimi te obszary wiedzy, których nie zapewni dobra lektura ani oglądane programy kulinarne.

Nabycie lub rozwinięcie konkretnych umiejętności wykorzystywanych w realnych warunkach pracy w kuchni restauracyjnej czy hotelowej stanowiło jedno z priorytetowych oczekiwań formułowanych w trakcie wywiadów. Jedna z nauczycielek mówi o umiejętności trzymania i posługiwania się nożem. Wskazywanie na potrzebę kształcenia w tym zakresie, może budzić zdziwienie, ale znajomość stylu pracy profesjonalistów przekonuje, że posługiwanie się odpowiednią techniką, nawet podczas używania tak powszechnie wykorzystywanego narzędzia jak nóż, może ułatwić proces przygotowywania potraw. BO nie znają warsztatu pracy kucharzy, bowiem ich rola zawodowa jest inna. Niemniej jednak ze względu na specyfikę nauczanych przedmiotów badane osoby pragną dorównać profesjonalistom poziomem swoich umiejętności.

Osoby uczestniczące w projekcie, poza poznaniem konkretnych technik pracy w kuchni, pragnęły poznać specyfikę działania profesjonalnych restauracji czy hoteli. Interesujące było dla nich przyjrzenie się wszystkim możliwym stanowiskom i zapoznanie z wymogami, rytmem pracy czy obowiązkami wynikającymi z zajmowania określonych pozycji w hierarchii zawodowej. Obserwacja i czynne uczestnictwo w rzeczywistych warunkach funkcjonowania kuchni mają także tę wartość, że umożliwiają poznanie stylu pracy profesjonalistów.

Oczekiwania BO w zakresie współpracy z kucharzami nieco różniły się od siebie. Badane osoby pragnęły pracować pod nadzorem kucharza, który na bieżąco instruowałby o sposobie wykonywania określonej potrawy i korygowałby błędy. Jednak część osób wyobrażała sobie, że współpraca ta będzie w formie szkolenia czy kursu, a nie praktyki w miejscu pracy.

Uczestnicy mieli zróżnicowane wyobrażenia na temat współpracy z opiekunami praktyk, jednak wspólnym mianownikiem było życzenie, by był to profesjonalista, który posiada ugruntowaną wiedzę i, co najważniejsze, potrafi i chce ją przekazać, nie zasłaniając się tajemnicą zawodową.

Możliwość pozyskania finansowania

Projekt „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” był finansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Czy w przyszłości uda się ponownie przekonać Instytucję Zrządzającą i Instytucję Pośredniczącą do podobnych projektów? Może tak, lecz wątpliwym jest, aby na stałe EFS (obecnie – Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a za niespełna dwa lata – już jego następcą w ramach perspektywy 2014–2020) miał finansować praktyki dla wszystkich nauczycieli zawodów gastronomicznych, a tym bardziej wszystkich nauczycieli wszystkich przedmiotów. Należy znaleźć rozwiązanie systemowe. Główną rolę powinno odegrać tu Ministerstwo Edukacji Narodowej, kuratoria oraz dyrektorzy szkół. Należy dążyć ku temu, aby wszelkie zasoby, w tym środki publiczne, były wykorzystywane możliwie najbardziej efektywnie. Powstaje pytanie, czy alokowanie środków na praktyki nauczycielskie spełnia to kryterium? Jakie są inne potrzeby, które alternatywnie można by przy pomocy tych środków zaspokoić? Debata publiczna na ten temat byłaby przesadą, lecz debata wewnątrz kręgu nauczycieli, dyrektorów szkół, kuratoriów, Ministerstwa Edukacji, ale również i Ministerstwa Pracy byłaby wskazana, tym bardziej że pierwszy krok został już wykonany: w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki zorganizowano i sfinansowano niniejszy projekt.

Fakt, że nauczyciele są zadowoleni i stale poszukują kursów i szkoleń doszkalających w takiej dziedzinie, jaką jest gastronomia, nie oznacza jeszcze, że MEN w kolejnych latach będzie chciało finansować podobne projekty. Powstaje pytanie, jak często (dla danego nauczyciela), dla jakich grup nauczycieli? Te pytania są teraz całkiem aktualne, gdyż przygotowania do kolejnej perspektywy 2014–2020, która rozpoczyna się już za niespełna półtora roku, nabierają rozpędu.

Modelowy program doskonalenia zawodowego

Jaki, w świetle powyższego wywodu, powinien być modelowy program doskonalenia zawodowego?

1. Praktyki nauczycielskie powinny się odbywać w przedsiębiorstwach. Jest to z korzyścią dla samych nauczycieli, dla uczniów i – w konsekwencji – dla rynku pracy i gospodarki polskiej. Aby praktyki mogły się odbyć, pracodawcy muszą ku temu znaleźć motywację. W projekcie tą motywacją była drobna gratyfikacja dla opiekunów. Nauczycieli chyba nie trzeba motywować, jeśli praktyki miałyby odbywać się w tej samej miejscowości, co miejsce zamieszkania. Jeśli innej – to ktoś powinien pokryć przynajmniej koszty noclegów.
2. Należy przygotować i przekazać, zarówno opiekunom, jak i samym praktykantom, starannie opracowany program. Wydaje się, że optymalnym terminem są dwa, trzy miesiące przed rozpoczęciem stażu. Da to nauczycielowi czas na zapoznanie się z materiałem i na ewentualne przedyskutowanie go z opiekunem. Ten program powinien stanowić wskazówkę dla opiekuna, jak przygotować praktyki i jednocześnie informację dla praktykanta, czego powinien oczekiwać. Program powinien stanowić ramę, która z dużym wyprzedzeniem (lecz najpóźniej po pierwszym spotkaniu z praktykantem przed początkiem praktyki) zostanie wypełniona przez opiekuna konkretnymi zajęciami z mentorami. Oczywiście tak skonkretyzowany program nie może stanowić sztywnego gorsetu utrudniającego odbycie dobrej praktyki: w każdej chwili, w zależności od zwerbalizowanych potrzeb nauczyciela oraz możliwości przedsiębiorstwa ten program należy zmieniać i dostosowywać.
3. Praktyki powinny odbywać się w starannie dobranych przedsiębiorstwach. Przez starannie należy rozumieć następujące kwestie:
 - a. przedsiębiorca powinien mieć doświadczenie w prowadzeniu praktyk dla nauczycieli;
 - b. przedsiębiorstwa, w których odbędą się praktyki powinny być prestiżowymi obiektami gastronomiczno-hotelarskimi, w których praktykanci-nauczyciele będą mogli swobodnie uczestniczyć w zaplanowanym programie praktyk.

4. Nauczyciele powinni być przygotowani do odbywania praktyki w danym przedsiębiorstwie. W gestii nauczyciela leży zapoznanie się z obiektem, natomiast już na miejscu przydzieleni opiekunowie praktyk przeprowadzają indywidualne rozmowy z uczestnikami projektu.
5. Najkorzystniej by było, gdyby praktyki odbywały się w miejscu, gdzie staże lub praktyki mogliby odbywać również uczniowie. Dla mnie korzystny byłby układ, w którym nauczyciel przez tydzień uczy się sam, a przez dwa kolejne tygodnie jest w danym przedsiębiorstwie i prowadzi praktyki dla dwojga lub trojga swoich uczniów. Pracodawca miałby konkretną korzyść, zaś uczniowie dużo więcej by się nauczyli. Rzeczywistość projektu wykazała, że kilku przedsiębiorców wyraziło gotowość przyjmowania uczniów na staże, lecz odległość danej firmy od miejsca zamieszkania uczniów jest często zbyt wielka. Stąd wniosek – to może się udać tylko wówczas, gdy nauczyciel odbywa staż w niewielkiej odległości od szkoły. Jest to łatwe do realizowania w przypadku większych aglomeracji; trudne lub niemożliwe w przypadku mniejszych miejscowości.
6. Projekt wykazał, że korzystne jest ułożenie harmonogramu odbywania praktyk w sposób pozwalający na odbywanie praktyk w sposób synchroniczny dwóch lub trzech nauczycieli. Daje to wiele korzyści. Nauczyciele z odległych miast często nie mają nikogo w miejscu odbywania praktyki i jest im po prostu rażniej, łatwiej im spędzać wolny czas, łatwiej wspólnie dojechać do danego celu w mieście i bezpiecznie wrócić. Nauczyciele-praktykanci na ogół siedzą obok siebie, często łatwiej jest im zadać pytanie koleżance, niż zwracać się z pytaniem do „szefostwa”. Ponadto odpowiedź na nie może być sformułowana w sposób bardziej przystępny – na przykład poprzez odwołanie się do danej partii materiału, którego uczą, będąc nauczycielami. Kolejnym zagadnieniem jest wykonywanie poleceń przełożonych (mentora, opiekuna, kierownika działu, właściciela firmy) – każdy ma strony słabsze i silniejsze: w grupie nauczyciele wykazują się większymi kompetencjami i wspierają się nawzajem.
7. Dobór nauczycieli do odbywania praktyk powinien być taki, aby grupa była homogeniczna. Łatwiej dobrać jest praktykę i zoptymalizować jej program – w szczególności dla nauczycieli odbywających praktykę w sposób synchroniczny z innymi nauczycielami. W przeciwnym wypadku dla firmy organizującej praktyki stanowi to zbędny stres w postaci odciągania od codziennych obowiązków zbyt wielu pracowników jednocześnie oraz prowadzi do napięć między praktykantami.

8. Dobór nauczycieli do odbywania praktyk powinien być taki, aby poziom wiedzy i doświadczenia był zbliżony. Jeśli nawet w trakcie odbywania praktyk spotyka się dwóch nauczycieli przedmiotów zawodowych w branży gastronomicznej, z których jeden nigdy nie pracował poza szkołą średnią, a drugi ma bogate doświadczenie zawodowe, to relacje między tymi praktykantami oraz między nimi a pracodawcą będą trudne. Bardziej doświadczony zawodowo nauczyciel będzie chciał poznać zagadnienia trudne, zaś drugi będzie ciągnął poziom w dół.
9. Z dwóch powyższych punktów jednoznacznie wynika, że powinien istnieć koordynator czy też organizator takich praktyk, który samodzielnie lub przy pomocy specjalistów oceni kompetencje nauczycieli i przydzieli optymalne praktyki w optymalnym (merytorycznie) towarzystwie innych nauczycieli.

4. Opinie i recenzje uczestników – Anna Krótki

4.1. Ocena organizacji

4.1.1. Współpraca z organizatorem

Projekt „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” rozpoczynał się dużo wcześniej niż praktyki. Już na początku procesu współpraca z organizatorami układała się znakomicie.

Nie było żadnego problemu ze zorganizowaniem miejsca noclegu, przesłaniem dokumentacji, a także ze zorganizowaniem całego projektu. Organizator zapewniał swoje wsparcie między innymi przy „negocjacjach” z dyrekcją szkoły w sprawie pozwolenia na udział w projekcie. W każdym momencie przed, w trakcie, a także po zakończeniu udziału w projekcie, uczestnik mógł liczyć na pomoc i wsparcie ze strony organizatorów.

Dzięki takiemu podejściu osób delegowanych przez organizatora, uczestnicy mogli w całości poświęcić się tematyce projektu i nie zaprzętać sobie głowy sprawami organizacyjnymi. Organizatorzy zapewniaли uczestnikom zarówno istotne elementy praktyk, jak miejsce szkolenia czy nocleg, po sprawy bardzo prozaiczne, ale ważne z punktu widzenia uczestnika, np. informowali o numerze linii autobusowej, którą powinien wybrać jadąc z miejsca noclegu na miejsce praktyki.

4.1.2. Miejsce noclegu.

Mimo iż projekt był bardzo ważnym przedsięwzięciem z punktu widzenia merytoryki i doświadczenia zawodowego, ważnym elementem całości było miejsce noclegu, w którym uczestnicy mogli regenerować się i odbudowywać siły na kolejne dni.

W mojej ocenie organizatorzy starali się dobierać miejsce noclegu kierując się kilkoma kryteriami:

- mała odległość między miejscem noclegu a miejscem praktyk;
- koszt noclegu;
- baza usług dodatkowych pozwalających uczestnikom na regenerację sił (SPA, itp.).

Doskonale w te kryteria wpisywał się hotel, w którym byłam zakwaterowana – Fort Piontek. Miejsce to, mimo pewnego oddalenia od centrum Warszawy, było znakomicie skomunikowane ze Śródmieściem. Duża ilość linii autobusowych, bliskość metra i kolei podmiejskiej, pozwalały mi łatwo i szybko przemieszczać się pomiędzy miejscem noclegu a miejscem praktyk. Nie bez znaczenia jest tu także fakt, że z uwagi na rozkład zajęć i specyfikę pracy w miejscu praktyk, istniała konieczność przemieszczania się pomiędzy miejscem noclegu a miejscem praktyk w różnych godzinach (wcześnie rano lub bardzo późno).

Dlatego też komunikacja była tu bardzo istotnym kryterium, ale na pewno nie najważniejszym. Według mnie najważniejszym kryterium oceny powinien być koszt noclegu: nie może być zbyt wysoki, aby umożliwić przeznaczenie większej części środków przyznanych na projekt na działania ściśle związane z założeniami projektu.

W mojej ocenie miejsce, w którym byłam zakwaterowana, było bardzo dobre pod względem każdego kryterium, które wymieniłam powyżej. Dodatkowo należy nadmienić, iż w cenę noclegu było także wliczone wyżywienie, dzięki czemu nie musiałam sama zajmować się kwestią posiłków, a mogłam bardziej skoncentrować się na działaniach związanych z projektem.

4.1.3. Koszty projektu z punktu widzenia uczestnika.

Dużym znaczeniem przy wyborze projektu były koszty dodatkowe, jakie musiałam ponieść przy jego wyborze. Dzięki temu, iż formuła projektu była zbudowana w taki sposób, aby uczestnik zapłacił jak najmniej, mogłam spokojnie podjąć decyzję o uczestnictwie w tym projekcie. Był to także argument dla dyrekcji szkoły, że poza moją nieobecnością w pracy

spowodowaną uczestnictwem w praktykach, szkoła nie będzie musiała ponosić żadnych dodatkowych kosztów związanych z projektem.

Refundacja wszystkich kosztów związanych z transportem (dojazdy do miejsca praktyk, dojazd z miejsca zamieszkania do miejsca noclegu itp.), zakwaterowaniem (hotel), wyżywieniem (zapewnienie posiłków podczas całego czasu trwania projektu), a także z zapewnieniem mi odzieży roboczej na czas trwania praktyk, były argumentem przemawiającym za jego wyborem.

4.2. Ocena wartości merytorycznej projektu.

Głównym motywem wyboru projektu „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” przede mną była wartość merytoryczna projektu (tematyka praktyk), miejsce praktyk (oferta topowych w Polsce hoteli i restauracji), a także możliwość odtworzenia i odświeżenia własnych doświadczeń z pracy w kuchni w hotelu bądź restauracji.

Podział praktyk zaproponowany przez organizatora na kuchnię śniadaniową, kuchnię bankietową, kuchnię restauracyjną, cukiernię i procesy przygotowania wstępnego półproduktów znakomicie spełnił moje oczekiwania i pozwolił na zdobycie lub poszerzenie wiedzy w tym zakresie.

Każdego dnia czekałam na moment rozpoczęcia praktyk z ciekawością i zniecierpliwieniem, ponieważ każdy dzień przynosił ze sobą nowe, niezapomniane doznania i doświadczenia, a także ogromny bagaż nowych umiejętności, które z pewnością wykorzystam w mojej pracy zawodowej.

Podczas praktyk (w moim przypadku był to Hotel Bristol Luxury Collection Hotel Warsaw w Warszawie) poznałam wiele nowoczesnych technik sporządzania potraw, a także produktów, które do tej pory były mi nieznane, np.:

- muffinka z tranem z kałamarnicy;
- *carpaccio* z sarny;
- pikantny krem z pieczonej papryki;
- *fettucine* z sosem z białej trufli i królikiem;
- zupa z selera z małżami i szafranową oliwą;
- kotlet schabowy z *puree* z kiszzonej kapusty;
- *Foie Gras* medalion z *brie* i sosem jabłkowym;
- smażony turbot z ciepłym *relishem* warzywnym;
- *risotto* z czerwonym winem, pistacjami i kaczką;
- diabeł morski w pudrze cebulowo-natkowym;

- comber jagnięcy, ziemniaki z marchewką *au gratin*, fasolka z bekonem;
- polędwica wołowa marynowana w trawie żubrowej;
- kanapka z kurczakiem zapiekana z serem kozim;
- sałatka szefa;
- turbot smażony na maśle ziołowym z *cremolatą* szafranową;
- *grissini* (włoskie pieczywo w formie paluszków) owinięte białą szynką parmeńską i przyprawione rukolą i ostrym dipem pomidorowym;
- krewetki jumbo z pikantnymi ziemniakami i szpinakiem z pomidorkami koktajlowymi;
- *sushi*;
- grillowane krewetki jumbo;
- schab cielęcy, kus kus, warzywa *relishe*.

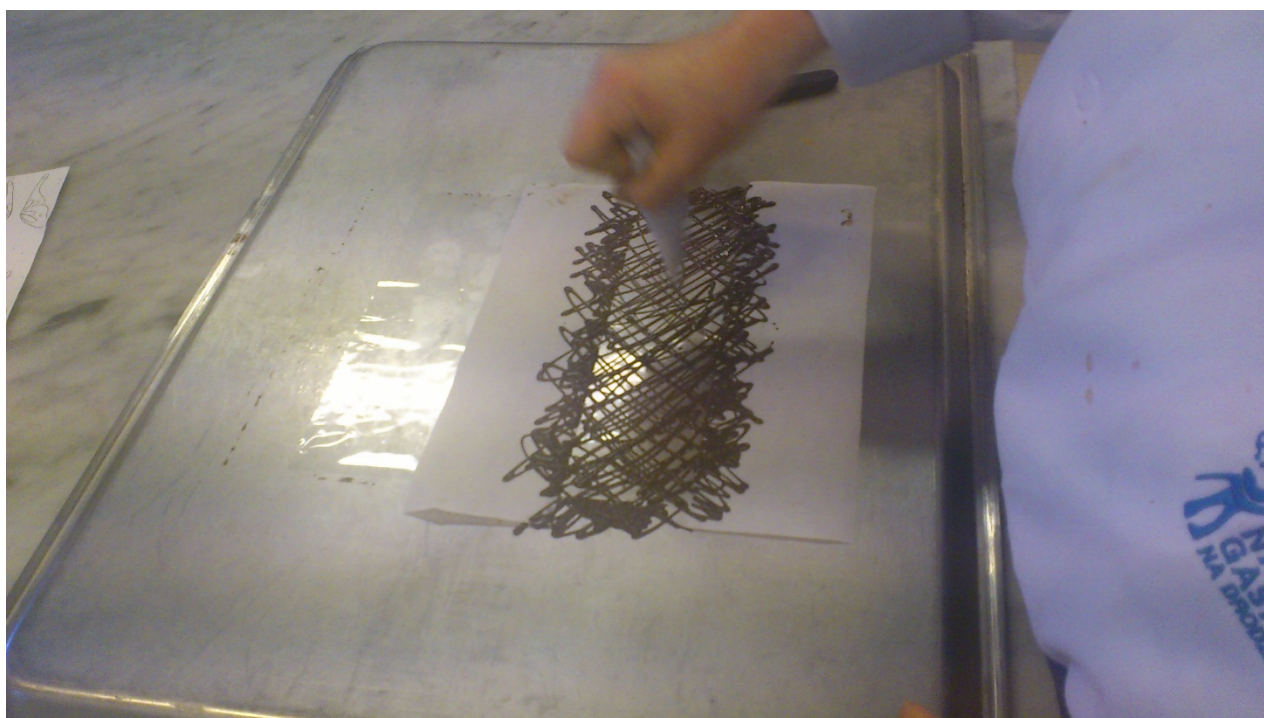
Wiele składników potraw wymienionych powyżej było dla mnie do tej pory niedostępnych, ze względu chociażby na ich cenę. Dlatego też z uwagą śledziłam sposób ich przyrządzania, techniki ich przetwarzania i sposób podania.

W mojej codziennej pracy mówiłam uczniom o tych produktach często nie mając dokładnej wiedzy na ten temat. Często widziałam brak zrozumienia z ich strony, ponieważ sama przekazywałam im tę wiedzę bez przekonania. Natomiast po projekcie, będę mogła ze spokojem opowiadać o produktach używanych w nowoczesnych kuchniach i o technikach ich obróbki. Trudno bowiem rozmawiać z młodzieżą nie mając przekonania do tego, co się mówi. Projekt dał mi wartość, jaką jest bez wątpienia wiedza, którą będę mogła dzielić się z młodzieżą z pożytkiem dla nich.

Wiele technik, których używałam podczas praktyk była mi nieobca, jednakże na przestrzeni lat, z powodu ich nieużywania, zapomniana. Dlatego też praktyki były dla mnie swego rodzaju odświeżeniem posiadanych umiejętności, a także nabyciem nowych.



Powyżej przedstawiono proces formowania *sushi*.



Powyżej przedstawiono proces wykonywania dekoracji z czekolady.

Jak wspomniano wcześniej uczyliśmy się także podstawowych zasad pracy w kuchni, m.in. technik krojenia. Efekty naszej pracy zostały zaprezentowane na poniższych zdjęciach.



Bardzo ważnym doświadczeniem była także część praktyk poświęcona cukierni. Dzięki udziałowi w projekcie poznałam zupełnie nowe techniki sporządzania słodkich wypieków, inne niż prezentowane przeze mnie na moich lekcjach.

Wiele z nich prezentuję uczniom obecnie, dzięki czemu poszerzam ich wiedzę ograniczoną do tej pory o zapisy widniejące w książkach do nauczanego przeze mnie przedmiotu.

Muszę także przyznać, iż w cukierni poznałam nowe techniki wykonywania tych samych wypieków i produktów, które sporządzałam do tej pory.

Poniżej przedstawiłam kilka produktów z zakresu cukierni.





4.3. Ocena wartości społecznej projektu.

W mojej ocenie projekt, poza wartościami merytorycznymi, niósł ze sobą wiele wartościowych zagadnień, które nie wynikały wprost z przekazywanych nam założeń.

Dzięki bezpośrednim relacjom z przedstawicielami pracodawców, pracownikami hoteli i restauracji, w których odbywaliśmy praktyki, mogliśmy na bieżąco obserwować, jak przebiega proces decyzyjny w przedsiębiorstwach działających w dzisiejszych realiach gospodarki rynkowej, jak przedstawia się hierarchia w nowoczesnej kuchni, a także jak kształtować relacje pomiędzy pracownikami w zespole.

Wymienione powyżej zagadnienia będą mogła przekazać swoim uczniom, co w przyszłości przyniesie dla nich wymierne korzyści: nauczy kształtowania relacji interpersonalnych w przyszłym miejscu pracy, umiejętności budowania relacji na linii pracownik – pracodawca, budowania własnej wartości i pozycji w oparciu o stanowisko zajmowane w zespole, stymulowania wśród uczniów kreatywnego myślenia otwartego na nowe doznania i doświadczenia, poszerzania horyzontów, a także łamania stereotypów dotyczących płci, wieku itp.

Dzięki temu, iż sama doświadczyłam modelu funkcjonowania kuchni w dzisiejszych przedsiębiorstwach, postrzegam ją jako organizm, który zmienia się i nie podlega stagnacji. Nie można zamknąć go w ramach książek i przepisów, ponieważ dzisiejsza kuchnia korzysta z coraz nowszych technik i produktów. Jednakże możemy czerpać z nowoczesnych rozwiązań, szanując tradycję. Dlatego też teraz, po zakończeniu projektu, z większym zaangażowaniem przekazuję uczniom moją wiedzę i buduję w nich przekonanie, że zawód, który wybrali, nie jest nudny i monotony. Przy odrobinie zaangażowania z ich strony może to być przygoda na całe życie. Takie przekonanie zbudowałam w sobie dzięki uczestnictwu w projekcie, który odbudował we mnie poczucie własnej godności i wzmocnił fundamenty mojej wiedzy, która oparta na wiedzy książkowej, była już nieaktualna i ograniczona.

Zrozumiałam także, iż aby być dobrym kucharzem lub nauczycielem gastronomii nie ważna jest płeć, wyznanie, kolor skóry bądź inne uwarunkowania. Tę wiedzę staram się przekazać także moim uczniom, wśród których są jeszcze mocno zakorzenione stereotypy, np. że dobrymi kucharzami są tylko mężczyźni. Nie osiągnęłabym tego nie mając solidnej podbudowy wiedzy i doświadczenia, które zdobyłam między innymi podczas prowadzonego projektu.

4.4. Podsumowanie

Reasumując, mój udział w projekcie okazał się przysłowiowym strzałem w dziesiątkę. Mogłam poznać nowe techniki stosowane w gastronomii, miałam okazję pracować na najnowocześniejszym sprzęcie, w towarzystwie znakomitych specjalistów z zakresu gastronomii i cukiernictwa, a także miałam możliwość konsultowania swoich obserwacji i wątpliwości, wymiany doświadczeń z koleżankami i kolegami wykonującymi zawód taki jak ja i uczestniczącymi razem ze mną w projekcie.

W znacznym stopniu uaktualniło to mój warsztat pracy, dzięki czemu mam okazję przekazywać uczniom wszelkiego rodzaju nowinki gastronomiczne, jak również uświadamiać im, jak ciekawa i interesująca może być praca w gastronomii.

Jednocześnie dzięki odświeżeniu swojej wiedzy i zdobyciu nowych doświadczeń odbudowałam wiarę we własne siły i zyskałam więcej pewności siebie.

Dzięki uczestnictwu w projekcie mogłam także – w czasie wolnym od praktyk – poznać lepiej miejsce, w którym odbywałam praktyki (w moim przypadku była to Warszawa), co w znaczny sposób umiliło mi pobyt.

Na zdjęciu poniżej przedstawiłam moje miejsce praktyk w zupełnie innym świetle.





4.5. Opinia i recenzja Pana Aleksandra Wiśniewskiego

O projekcie „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” dowiedziałem się z polecenia innych osób. Ze względu na fakt, że już od kilkunastu lat pracuję jako nauczyciel gastronomii, moja wiedza z zakresu pracy w kuchni hotelu lub restauracji była już mocno ograniczona i nieaktualna.

Dlatego też pomyślałem, iż ten projekt może pomóc mi w uzupełnieniu braków w mojej wiedzy i we wzbogaceniu mojego doświadczenia o nowe techniki sporządzania potraw, nowy asortyment, organizację pracy itp.

Już w momencie pierwszego kontaktu z organizatorami czułem wewnętrzne przekonanie, iż mój wybór projektu jest słuszny i nie będę żałował tej decyzji. Fachowość obsługi, wiedza i doskonała organizacja były widoczne już podczas mojej pierwszej rozmowy telefonicznej w sprawie omówienia szczegółów mojego uczestnictwa. Od samego początku mogłem liczyć na stałą opiekę osób wyznaczonych przez organizatorów do kontaktu z uczestnikami projektu. Każde moje wątpliwości były natychmiast załatwiane „od ręki”.

Miejsce moich praktyk (hotel w Warszawie) było wyjątkowe. Otwartość załogi, przychylność dyirekcji, a przede wszystkim możliwości, jakie dawała kuchnia, były wspaniałe. Bogactwo smaków, nowoczesne rozwiązania, technologia rodem z kosmosu (próżnia, kuchnia molekularna

itp.), otwartość osób współpracujących ze mną, ogromny asortyment produktów, wszystko to sprawiało, iż każdy dzień był dla mnie jak skok w przepaść na własne życzenie. Każdy dzień otwierał przede mną szereg nowych możliwości, doznań, doświadczeń i ogromną ilość zaskakujących rozwiązań.

Cały czas chłonałem wiedzę, aby potem jak najwięcej informacji przekazać młodzieży, którą uczę na co dzień. Podczas każdego dnia praktyk w mojej głowie rodziły się nowe pomysły na prowadzenie zajęć i już wtedy wiedziałem, że moje lekcje już nigdy nie będą wyglądać tak samo jak dotychczas. Moje pomysły natychmiast konsultowałem z koleżankami i kolegami, którzy jak ja uczestniczyli w projekcie i podobnie jak ja nie mogli wyjść z podziwu, jak dawaliśmy sobie radę do tej pory.

Moja wiedza na początku drogi, tzn. w czasie rozpoczęcia projektu, była jak się okazało znikoma, a zweryfikował ją w sposób brutalny przeprowadzony test teoretyczny i praktyczny. Jednakże z każdym dniem praktyk, z każdym nowym doświadczeniem, z każdym nowym sporządzonym daniem, odzyskiwałem wiarę w siebie i we własne możliwości. Ta wiara okazała się mieć solidne podstawy podczas egzaminu przeprowadzonego na zakończenie projektu, który zdałem znakomicie.

Tak zmotywowany wróciłem do swojej szkoły, do mojego miejsca pracy, do moich uczniów, którzy na początku nie mogli wyjść ze zdziwienia obserwując moją metamorfozę.

Czułem się także zobowiązany do zarażenia ich tą dobrą energią i pokazania zupełnie nowego świata sztuki kulinarnej. Dzięki temu nasze lekcje zaczynają wyglądać zupełnie inaczej, a uczniowie nie przychodzą na nie już „za karę”, a przede wszystkim z własnej woli. Dzięki temu, że otworzyłem się na nowe możliwości, nie przeraża mnie już fakt, iż mogę czegoś nie wiedzieć lub nie rozumieć, chociaż dzięki uczestnictwu w projekcie moja wiedza jest dziś o 100% większa niż na starcie. Łamiąc schematy zachowań, budując nowe wartości przekazane mi podczas projektu, stymuluję nowe kierunki działań uczniów uczęszczających na moje lekcje.

Gotowanie nie jest już dla nich przykrym obowiązkiem, który muszą spełnić, aby skończyć szkołę, ale stało się pasją, kierunkiem działania do zdobycia wymarzonego zawodu. Dlatego też – z perspektywy czasu – uważam, że mój udział w tak przygotowanym projekcie był bardzo słusznym posunięciem i z niecierpliwością oczekuję kolejnych projektów, w których mógłbym uczestniczyć.

5. Podsumowanie

Podsumowując, dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy powodują, że absolwentom szkół gastronomicznych i spożywczych stawia się coraz wyższe wymagania. Jednocześnie pojawiają się nowe wyzwania również wobec szkół i wyższych uczelni, a tym samym wobec nauczycieli i wykładowców, które powinny aktywnie uczestniczyć w procesie przygotowywania uczniów i absolwentów do funkcjonowania w nowoczesnym przedsiębiorstwie gastronomiczno-hotelarskim.

Obserwacje pokazują, że w tych obszarach i w stale zmieniających się trendach w gastronomii bardzo ważne jest znaczenie jakości kształcenia. To kluczowy czynnik mający między innymi wpływ na rozwój i wzmocnienie nie tylko danego przedsiębiorstwa, w którym potencjalnie będzie pracowała dana osoba, ale również wpływający na pewność siebie konieczną przy wykonywaniu pracy na konkretnym stanowisku.

Szybko następujące zmiany w gospodarce rynkowej i w gastronomii powodują, że powstaje problem dezaktualizacji wiedzy przekazywanej przez nauczycieli kształcących w zawodach z nią związanych. W tym kontekście ważny staje się obecnie problem braku właściwej współpracy na linii biznes – edukacja. Wychodząc naprzeciw tym bardzo aktualnym wyzwaniom Unia Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego zrealizowała projekt „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju”. Projekt, z którego jednoznacznie wynika, że kluczowym zasobem są ludzie i warto inwestować w ich profesjonalne przygotowanie do wykonywania zawodu, bo to przynosi konkretne rezultaty.

Organizatorzy za cel główny projektu przyjęli opracowanie i przeprowadzenie w przedsiębiorstwach programu praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu przedmiotów związanych z branżą gastronomiczną oraz wypracowanie modelu doskonalenia zawodowego dla tej grupy zawodowej. Miałyby on doprowadzić do podniesienia poziomu kwalifikacji nauczycieli, a w konsekwencji spowodować podniesienie poziomu nauczania i lepsze przygotowanie absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy.

Ważne było wskazanie nauczycielom zawodów gastronomicznych realiów pracy w obiekcie gastronomiczno-hotelarskim oraz przygotowanie do praktyk stosowanych w nowoczesnym przedsiębiorstwie, aby pomóc im w lepszym zrozumieniu środowiska pracy. Publikacja, zatytułowana tak samo jak projekt, jest wynikiem wielomiesięcznych prac związanych z jego realizacją. Co ważne, zawiera nie tylko sam opis i rezultaty projektu, ale również modelowe propozycje działań dotyczących doskonalenia zawodowego nauczycieli.



Publikacja jest pracą zbiorową i składa się z następujących części:

- opisu realizacji projektu i jego poszczególnych etapów;
- raportu ewaluacyjnego zawierającego szczegóły zaplanowanych działań;
- raportu ekspertów kluczowych dotyczącego przyrostu wiedzy podczas praktyk;
- wypowiedzi ekspertów dotyczących obecnej sytuacji na rynku;
- przedstawienia modelowego programu oraz przedstawienia społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nowoczesnym przedsiębiorstwie.

Na poszczególne części składają się artykuły, których autorami są uznani eksperci, posiadający udokumentowane sukcesy zawodowe i reprezentujący różne obszary wiedzy, co dodatkowo podnosi wartość merytoryczną publikacji i gwarantuje kompleksowe podejście do omawianego tematu.

W pierwszej części opisane zostały doświadczenia z praktyk, a także pewne przemyslenia wynikające z ich realizacji. Wnioski z monitoringu i ewaluacji projektu „Nauczyciel Gastronomii na Drodze Rozwoju” są przedstawione w sposób szczegółowy i usystematyzowany.

Autorzy podkreślają, że badanie ewaluacyjne w ramach projektu miało na celu zebranie informacji dotyczących jego realizacji oraz uzyskanych efektów. Na tej podstawie – choć z badań jednoznacznie wynika, że realizatorom projektu udało się w dużej mierze zrealizować założone cele – precyzyjnie sformułowano wnioski oraz stosowne do nich rekomendacje, które powinny w przyszłości zoptymalizować działania.

W dziele dokonano wielu szczegółowych analiz związanych z realizacją projektu. Dotyczyły one uczestników, ich wiedzy i przyrostu kompetencji w wyniku uczestnictwa w projekcie. Co ważne, analiza poszczególnych elementów dokonywana była zarówno w kontekście oceny samych beneficjentów ostatecznych, jak również ich uczniów, pracodawców, organizatorów i eksperta kluczowego. Dzięki temu oceny mogły być pełniejsze, a wnioski bardziej trafne. Interesujący dla czytelnika może być fakt, że choć pracodawcy negatywnie oceniają obecny system kształcenia nauczycieli, to indywidualna opinia pracodawców o uczestnikach praktyk, czyli nauczycielach, była pozytywna, a sam fakt odbywania szkolenia w ramach projektu – wysoko oceniony. W podsumowaniu, może nieco zbyt pobieżnym, autor jednoznacznie stwierdza, że projekt okazał się sukcesem merytorycznym, wyrażającym się między innymi przyrostem kompetencji i organizacyjnym, co zresztą jest skorelowane z wynikami badań ewaluacyjnych.

W kolejnej części publikacja została zdominowana przez rozważania ekspertów, którzy podjęli się próby oceny praktyk nauczycieli zawodów gastronomicznych w obiektach

gastronomiczno-hotelarskich. Dotyczyły one bowiem podniesienia jakości kształcenia w szkołach, przygotowania do pracy zawodowej uczniów oraz sprostania przez nich wymogom współczesnego rynku pracy. Ekspertki reprezentują różne obszary wiedzy: pedagogikę, dydaktykę, kształcenie zawodowe, gastronomię, ale w zasadzie dochodzą do wspólnego wniosku.

Praca jest oryginalna, a prezentowane wyniki badań są nowe i unikalne, ponieważ wiążą się z realizacją konkretnego projektu dla ściśle wyselekcjonowanej grupy osób (291 nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu), co pozytywnie wpływa na jej wartości poznawcze. Z kolei stworzenie modelowego programu doskonalenia zawodowego, który może się przyczynić do podniesienia poziomu kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu ma niewątpliwie wartość dydaktyczną.

Na polskim rynku widoczny jest bowiem, i to pomimo bezrobocia, deficyt pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Inicjatywy służące zmianie tego stanu rzeczy są godne uwagi i znajdują poparcie wśród przedsiębiorców. Wnioski z badań są poprawne i znajdują uzasadnienie w treści. Publikacja jest wzbogacona licznymi tabelami i wykresami. Dobór źródeł jest w miarę wystarczający i adekwatny do tematu.

Lekturę publikacji można szczególnie polecić nauczycielom zawodów gastronomicznych i spożywczych, ale również dyrektorom szkół, przedsiębiorcom, pedagogom i dydaktykom, doradcom zawodowym, a także osobom, które zajmują się zarządzaniem w oświacie.