



Człowiek - najlepsza inwestycja

**Krzysztof Lendzion**  
**Instytut Rozwoju Alternatyw**  
**Mentoring i Badania w Sektorze Spożywczym**  
**Ul. Pana Tadeusza 17/33**  
**10-640 Olsztyn**

**Raport końcowy z monitoringu i ewaluacji projektu**  
**„Haute Cuisine na Warmii i Mazurach”**

Projekt p.t.: „Haute Cuisine na Warmii i Mazurach” Zrealizowało partnerstwo w składzie: Kurt Scheller Academy spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz Instytut Rozwoju Alternatyw Mentoring i Badania w Sektorze Spożywczym Krzysztof Lendzion

Projekt zrealizowano w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu VIII Regionalne Kadry Gospodarki, Działania 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, nr umowy UDA-POKL.08.01.01-28-112/09.

Projekt współfinansowany był ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (zwany dalej „Projekt”).

Projekt realizowany był w ramach umowy podpisanej z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie

Głównym celem projektu było podniesienie kwalifikacji zawodowych 72 dorosłych osób pracujących z województwie Warmińsko-Mazurskim w zakresie nowoczesnych technik kulinarnych i zwiększenie ich adaptacyjności do wymogów regionalnej gospodarki, w okresie od 1.XII do 30.XI.

Niniejszy raport dotyczy monitoringu wykonanego we wszystkich sześciu grupach BO, razem na grupie 74 Beneficjentów Ostatecznych projektu, którzy pomyślnie zakończyli udział w projekcie. Jeden z mężczyzn ukończył cały cykl szkolenia jednak nie podszedł do egzaminu i nie brał udziału w badaniu końcowym.

W rezultatach projektu we wniosku aplikacyjnym założono, że szkolenia pomyślnie ukończy 65 osób dorosłych w tym co najmniej 13 osób w wieku 50+. Wszystkie założone wskaźniki i cele projektu zostały osiągnięte powyżej 100%

Projekt ukończyło 74 osoby dorosłe (113,85% wskaźnika rezultatu i 102,78% założonego celu)

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że w projekcie wzięło udział aż 21 osób w wieku 50+ (28% wszystkich uczestników projektu, ok.140% wartości kryterium strategicznego wskazanego przez IP)

W projekcie udzielonego też specyficznego dedykowanego wsparcia kobietom pracującym w branży gastronomicznej. W czasie modułu dla Kobiet wsparcie otrzymały 44 kobiety w tym 13 kobiet w wieku 50+ (odpowiednio 122,2% i 162,5% założonego wskaźnika)





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Człowiek - najlepsza inwestycja

Szkolenia I grupy zostały zrealizowane w okresie od 25 stycznia 2010r. do 26 lutego 2010r. w salach szkoleniowych i zapleczu kuchennym Hotelu Kur w Olsztynie przy ul. Bałtyckiej 89. Szkolenia II grupy odbywały się w dniach od 16 marca 2010r. do 8 kwietnia 2010r. natomiast III grupy w dniach od 24 marca do 29 kwietnia 2010r. Obie edycje w kuchni ośrodka „Vitalis” w Zastawnie k/Elbląga. Szkolenie IV grupy zostało przeprowadzone w dniach 4 maja 2010r. do 2 lipca 2010r. w Sali szkoleniowej gastronomicznej hotelu Anders w Starych Jabłonkach. Szkolenie V grupy zrealizowano w Hotelu Kur w Olsztynie przy ul. Bałtyckiej 89 i zakończyło się egzaminem w dniu 7 października. Ostatnia grupa szkoleniowa odbywała szkolenia w dniach 11-28 października w kuchni Domu Pracy Twórczej Polskie Akademii Nauk w Wierzbie koło Rucianego-Nidy. Moduły dla Kobiet odbyły się w dniach 14-16 kwietnia w Hotelu Manor w Olsztynie, 26-28 maja oraz 23-23 sierpnia w Hotelu Omega w Olsztynie a także 21-23 września w Domu Pracy Twórczej Polskie Akademii Nauk w Wierzbie koło Rucianego-Nidy

Beneficjenci Ostateczni w celu mierzenia rezultatów projektu poddani zostali szeregowi badań do których należy zaliczyć:

- Test wiedzy z zakresu aktualnej sztuki kulinarnej wykonany przez BO przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia
- Test bazowych technik kulinarnych z zakresu aktualnych technik rozdrabniania wykonany przez BO przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia
- Zadanie przygotowania klasycznej potrawy z dodatkiem wykonane przez BO przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia
- Egzamin praktyczny indywidualny i grupowy wykonany po zakończeniu szkolenia na którym BO wykonali wylosowane potrawy których uczyli się wykonywać w trakcie trwania kursu
- Ankieta ewaluacyjna wykonana przed rozpoczęciem i po zakończeniu szkolenia
- Ankieta monitoringowa badająca stopień zadowolenia z uzyskanego wsparcia wykonana po zakończeniu szkolenia
- Wywiad grupowy FGI wykonany po zakończeniu szkolenia
- Ankieta ewaluacyjno-monitorująca wraz z wywiadem grupowym FGI po zakończeniu modułów dla kobiet
- Wywiady z trenerami

## I. Przyrost wiedzy teoretycznej uczestników szkolenia

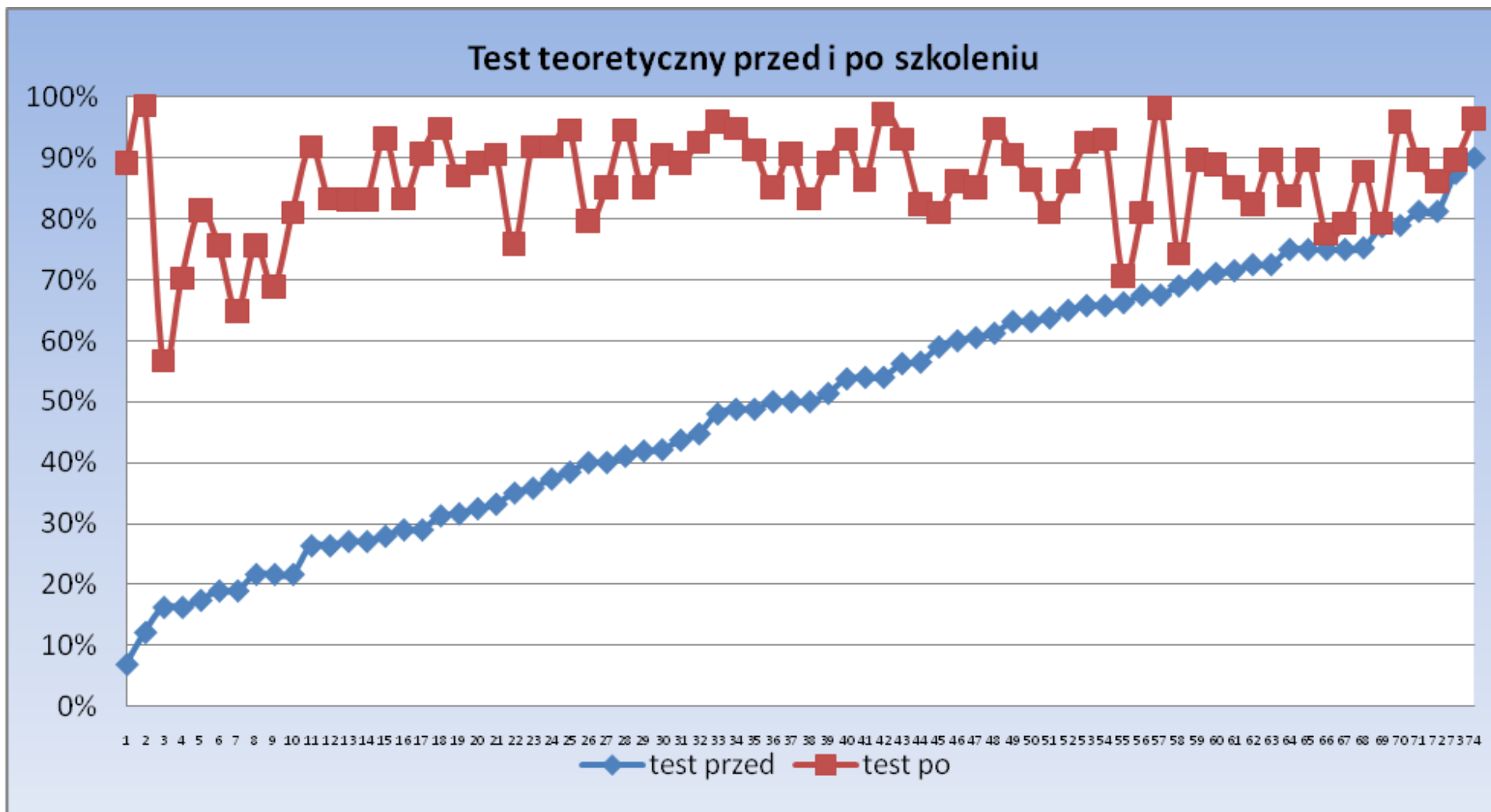
BO zadano pytania teoretyczne z zakresu nowoczesnych technik kulinarnych. Wykonany test był testem wielokrotnego wyboru w którym jedna, dwie, trzy lub żadna odpowiedź była prawidłowa. BO wykonali test przed rozpoczęciem i po zakończeniu udziału w projekcie. Na poniższym wykresie przedstawiono zmianę procentowej ilości poprawnych odpowiedzi udzielonej przez poszczególnych 74 BO przed rozpoczęciem i po zakończeniu udziału w projekcie. Liniami niebieskimi oznaczono wyniki pomiarów wykonane przed rozpoczęciem szkolenia natomiast liniami czerwonymi wyniki testów wykonanych po szkoleniu.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Człowiek – najlepsza inwestycja





## Człowiek - najlepsza inwestycja

Przed rozpoczęciem udziału w projekcie BO odpowiadali poprawnie średnio na 50% zadanych pytań. Najniższy procent pozytywnych odpowiedzi udzielonych przez poszczególnego BO wynosił przed rozpoczęciem udziału w projekcie 7% a największy odsetek prawidłowych odpowiedzi wynosił aż 90%

Po zakończeniu szkolenia stan wiedzy z zakresu sztuki kulinarnej uległ znacznej poprawie dla większości Beneficjentów Ostatecznych. Żaden z BO nie odpowiedział poprawnie na wszystkie pytania (testy wiedzy końcowej niezbędne stworzone celem przeprowadzenia egzaminu z pytaniami wyznaczonymi przez Mistrza Kurta Schellera na zakończenie szkolenia były wyjątkowo trudne) ale średnia ilość poprawnie udzielonych odpowiedzi wynosiła 86%. Zatem średni przyrost dla całej grupy wynosił aż 36% poprawnych odpowiedzi. W Najslabiej wypełnionym teście po szkoleniach BO odpowiedział prawidłowo na 57% zadanych pytań. W Najlepiej wypełnionym teście znajdowało się 99% poprawnych odpowiedzi. Jak obrazuje wykres powyżej przyrost wiedzy z zakresu nowoczesnych technik kulinarnych był widoczny u wszystkich 51 BO, którzy pozytywnie ukończyli szkolenie i podeszli do egzaminu końcowego. Najniższy przyrost wiedzy u poszczególnego BO wynosił 1%, natomiast najwyższy aż 87%

Część BO biorących udział w projekcie przyznała, że wzięła wcześniej udział w szkoleniach gastronomicznych organizowanych przez innych organizatorów w ramach tego samego działania realizowanego w ramach konkursu POKL 8.1.1 ogłoszonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie. Stąd prawdopodobnie wysoki poziom wiedzy początkowej niektórych kandydatów co tylko wskazuje jak ważne było to działania dla sektora gastronomicznego na Warmii i Mazurach. Wśród BO szkolenia znajdowały się osoby z różnym stażem pracy w kuchni i doświadczeniami stąd duże różnice w znajomości aktualnej sztuki kulinarnej zarówno przed i po szkoleniach.

## II. Przyrost umiejętności praktycznych uczestników szkolenia

Przyrost umiejętności praktycznych zbadano za użyciem testu praktycznego bazowych technik kulinarnych, testu wykonania potrawy (wykonane przed i po szkoleniu) oraz analiz protokołów z egzaminów w czasie których BO wykonywali zadanie indywidualne wykonania potrawy oraz zadanie grupowe przygotowania kompletnego menu. Przeprowadzono również wywiad z trenerami i uczestnikami szkoleń. W czasie testów i egzaminu dokonywano ocen w skali od 1 do 6 gdzie 1 oznaczał poziom niedostateczny a 6 poziom celujący wykonania zadania.

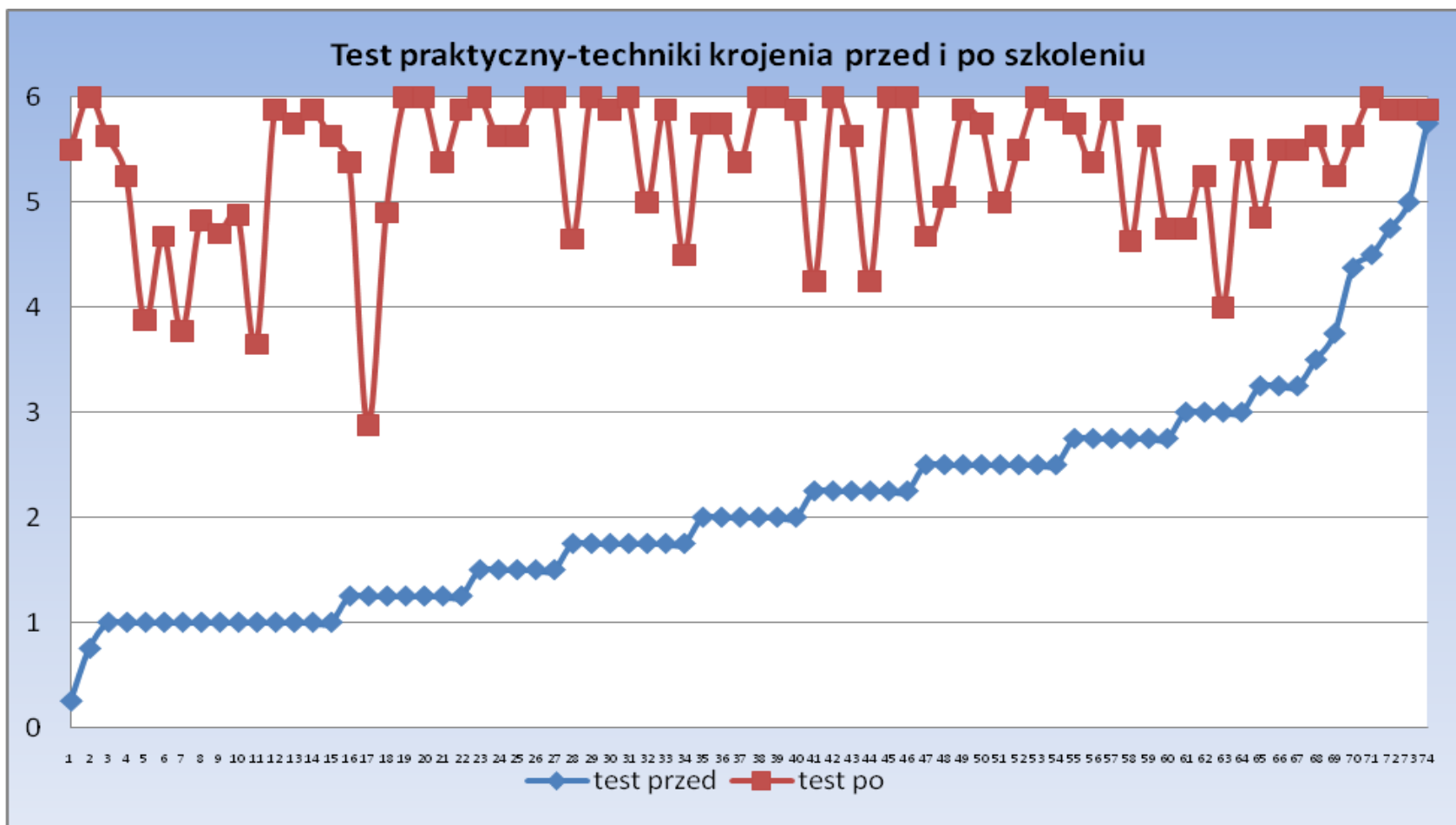
Na poniższym rysunku przedstawiono zmiany w poziomie umiejętności praktycznych z zakresu bazowych technik krojenia u 74 BO. BO wykonali 4 zadania np. Krojenie julienne, brunoise, paysanne lub siekanie. Z ocen wyciągnięto średnią arytmetyczną, którą przedstawiono na poniższym rysunku. Linia niebieska obrazuje średnie oceny otrzymane przez BO przed rozpoczęciem szkolenia a linia czerwona ocenę uzyskano po zakończeniu doskonalenia.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Człowiek - najlepsza inwestycja



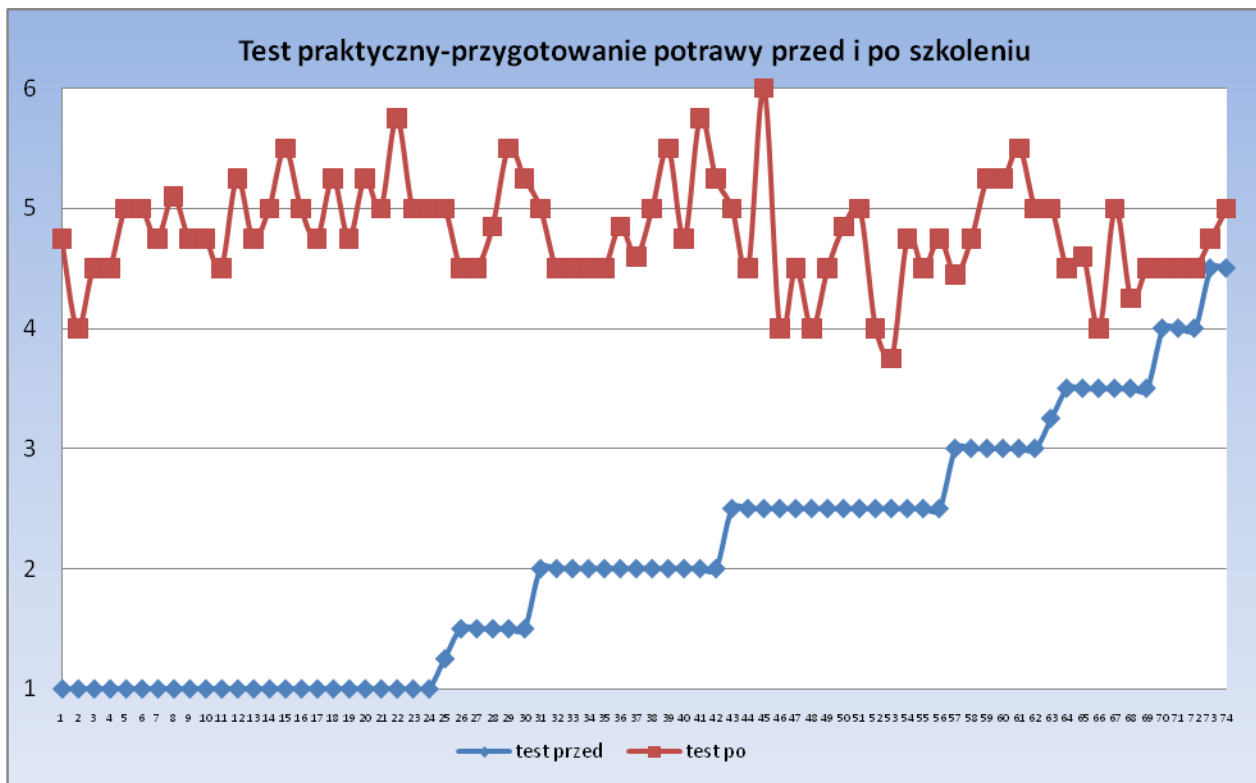


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### Człowiek - najlepsza inwestycja

W czasie testów i egzaminu dokonywano ocen w skali od 1 do 6 gdzie 1 oznaczał poziom niedostateczny a 6 poziom celujący wykonania zadania. Średnia ocena technik krojenia przed rozpoczęciem szkolenia dla wszystkich 74 BO wynosiła 2,13 (była mierna) chociaż tak jak w teście teoretycznym zanotowano duże rozbieżności pomiędzy najniższą oceną (0,25) a najwyższą ocenioną techniką pracy (5,75). Po zakończeniu udziału w szkoleniu egzaminatorzy ocenili umiejętności techniczne krojenia na średnią ocenę 5,37 (bardzo dobra z plusem). Zatem średni przyrost oceny był znaczący i wynosił 3,24. Jak przedstawia poniższy rysunek u wszystkich BO nastąpił przyrost umiejętności praktycznych z zakresu nowoczesnych technik rozdrabniania. W pojedynczym przypadku zanotowany minimalny przyrost oceny za wykonanie zadania wynosił 0,13 oceny, natomiast maksymalny przyrost aż 5,25 oceny.

Poniższy rysunek przedstawia średnie oceny otrzymane przez poszczególnych BO za wykonanie potrawy przed rozpoczęciem szkolenia i po jego zakończeniu. Z poszczególnych ocen egzaminatorów i wykonawców testów wstępnych wyciągnięto średnią arytmetyczną. Niebieska linia przedstawia średnie wyniki uzyskane dla testów wykonanych przed szkoleniami natomiast linia czerwona wyniki ocen wystawione przez egzaminatorów po ukończeniu szkolenia.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Człowiek - najlepsza inwestycja

U większości BO nastąpił istotny przyrost umiejętności praktycznych. Uśrednione oceny wystawione przez mistrzów sztuki kulinarnej wskazują, że wykonanie potrawy przed rozpoczęciem szkolenia było na dużo niższym poziomie (średnia ocena 2,09) niż po zakończeniu doskonalenia kucharek i kucharzy (4,80).

Jednocześnie stwierdzono bardzo duże różnice w umiejętnościach praktycznych związanych z przygotowywaniem potraw przez poszczególnych BO. Przed rozpoczęciem szkolenia minimalna ocena za wykonanie potrawy wynosiła 1 a maksymalna 4,5 natomiast po zakończeniu doskonalenia zawodowego egzaminatorzy wystawili minimalną ocenę 3,75 natomiast jedna osoba uzyskała nawet ocenę celującą (bardzo rzadko wystawianą przez mistrza Schellera, tylko jeśli stwierdzi, że potrawa jest „orgasmus”) U wszystkich 74 BO, którzy podeszli do ewaluacji końcowej nastąpiło podwyższenie umiejętności praktycznych. Zanotowany u poszczególnych BO minimalny przyrost oceny za wykonanie potrawy wynosił 0,25 oceny natomiast maksymalny aż 4,75 oceny.

Poniższe oceny potwierdza analiza protokołów z egzaminu. Wszyscy BO, którzy podeszli do końcowego sprawdzianu (jedna osoba ukończyła szkolenia lecz z powodu choroby nie przystąpiła do egzaminu i nie brała udziału w ewaluacji końcowej) wykonali wylosowane potrawy w stopniu co najmniej dostatecznych (weryfikacja raporty z egzaminów).

Wywiady przeprowadzone z egzaminatorami wskazują, że przyrost kwalifikacji nastąpił głównie w zakresie bazowych wysokich technik kulinarnych, przyrządzania klasycznych potraw kuchni europejskiej, nowoczesnych technik i technologii w kuchni. Trenerzy zwrócili uwagę na błędy, które należało skorygować, a które wynikły z błędnego nauczania sztuki kulinarnej w szkołach gastronomicznych. Większość BO dopiero na kursie „Haute Cuisine na Warmii i Mazurach” poznała po raz pierwszy bazowe słownictwo wykorzystywane w nowoczesnych kuchniach restauracyjnych i hotelowych. Większość BO nie potrafiła prawidłowo wykonać bazowych procesów i nie rozpoznawała bazowych surowców wykorzystywanych w nowoczesnej kuchni. Trenerzy z cierpliwością uczyli i korygowali u poszczególnych BO techniki przygotowywania podstawowych produktów: wywarów, baz do sosów, podstawowych rodzajów sosów, przygotowywania ryb i owoców morza, mięs i drobiu. Niektórzy BO po raz pierwszy w życiu mieli styczność z Frittata, wywarem rybnym, przygotowaniem kulinarnym mięs a także po raz pierwszy wykonywali europejskie desery takie jak tiramisu czy Creme brulee albo znali produkcję tych deserów wg spolszczonych wersji przedstawianych w popularnych poradnikach dla gospodyń domowych (które to przepisy mają bardzo mało wspólnego z oryginalną wersją)

Przyrost swoich umiejętności potwierdzili BO, którzy podczas wywiadu stwierdzili, że nauczyli się/poszerzyli umiejętności szczególnie z zakresu bazowych wysokich technik używanych w kuchni. Uczestnicy deklarowali, że bazowe produkty, których nauczyli się przygotowywać w czasie szkolenia będą podstawą do modyfikacji kart menu w miejscach, w których pracują. Być może nie wszystkie „nowe” potrawy zagoszczą na stołach warmińsko- mazurskich restauracji ale wg mistrza i autora





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---

### Człowiek - najlepsza inwestycja

programu w oparciu o jego doświadczenia należy się spodziewać wzrostu jakości usług w placówkach gastronomicznych, w których pracują/będą pracować absolwenci tego projektu

Wielowymiarowa analiza pozwala jednoznacznie stwierdzić, że u wszystkich 74 BO, którzy uczestniczyli w końcowym egzaminie nastąpił przyrost kwalifikacji i umiejętności z zakresu nowoczesnych technik kulinarnych w tym w szczególności w zakresie aktualnej technologii stosowanej w najlepszych kuchniach restauracyjnych i hotelowych, obsługi nowoczesnego sprzętu- kuchni indukcyjnych, pieców konwekcyjno-parowych, urządzeń do rozdrabniania i mieszania.

Powyższe fakty potwierdzają wydane certyfikaty i zaświadczenia podpisane przez najlepszych mistrzów sztuki kulinarnej w Polsce (kopie wydanych certyfikatów i zaświadczeń w biurze projektu





## Człowiek - najlepsza inwestycja

### III. Kompetencje miękkie, motywy, spełnianie oczekiwań BO

Podczas ewaluacji projektu poszukiwano również odpowiedzi na pytania: jakie są powody uczestnictwa w projekcie, jakie oczekiwania w związku z tym mają BO, jak sami oceniają własne kwalifikacje profesjonalne. Poniższe analizy dostarczą nam odpowiedzi na powyższe pytania.

Przed rozpoczęciem udziału w projekcie sprawdzono jakie główne motywy kierowały uczestnikami w czasie aplikacji do projektu „Haute Cuisine na Warmii i Mazurach”.



Najważniejszym wskazywanym motywem uczestnictwa w projekcie była chęć doskonalenia kwalifikacji zawodowych (4,84 na 5), poznania czegoś nowego (4,76) samodoskonalenia się (4,57) a także poznania innowacji: technologicznych (4,56), produktowych (4,46) i organizacyjnych (4,41). Najmniejszy wpływ miała sugestia, prośba przełożonego (2,4) co wskazuje na to, że uczestnicy w większości podejmowali samodzielną decyzję dotyczącą udziału w projekcie i nie byli pod presją przełożonego. Można jednak spojrzeć na to także z innej perspektywy, jak ukazują wyniki badań dotyczące uczestnictwa Polaków w kształceniu ustawicznym pracodawcy polscy w porównaniu do europejskich wykazują znacznie niższy poziom zaangażowania w kształcenie pracowników: „W większości krajów UE odsetek przedsiębiorstw





## Człowiek - najlepsza inwestycja

inwestujących w rozwój kadr jest prawie dwa razy wyższy niż w Polsce. Najwyższe wartości osiąga on w Wielkiej Brytanii, krajach skandynawskich i Holandii (ponad 80%). Najrzadziej w szkoleniu pracowników biorą udział przedsiębiorstwa w krajach Europy Południowej (poniżej 40%). Sytuacja w tych krajach często wygląda gorzej niż w krajach akcesji. W tej ostatniej grupie Polska znajduje się natomiast na przedostatnim miejscu (biorąc pod uwagę te 7 krajów akcesji, w których przeprowadzono badanie CVTS2). Wyróżniają się tu natomiast Czechy, gdzie szkolenia przeprowadziło w ostatnim roku 69% przedsiębiorstw, następnie Estonia (63%) i Łotwa (53%)<sup>1</sup>. Być może zatem możliwość udziału w dofinansowanym, bezpłatnym kursie była czynnikiem, który spowodował, że część pracodawców zatrudniających BO delegowała swoich pracowników do udziału w projekcie. Warto jednak podkreślić, że pracodawcy polscy w najmniejszym stopniu inwestują w kształcenie pracowników, w najgorszej sytuacji pod tym względem są pracownicy najniżej wykształceni i najniżej wykwalifikowani. Warto także podkreślić, że najmniej skłonni do inwestowania w rozwój pracowników są małe przedsiębiorstwa<sup>2</sup>, a takich w branży HoReCa jest najwięcej. W tym kontekście nasuwa się konstatacja, że beneficjenci są świadomi konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i przejawiają gotowość związaną z podjęciem trudu edukacyjnego, wątpliwości budzi jednak czy nastawienie na uczenie się jest również podzielane przez pracodawców. Warto zaznaczyć, że część beneficjentów samodzielnie ponosiła koszty związane z nieobecnością w pracy ze względu na udział w szkoleniach, nie byli delegowani przez pracodawcę i tak organizowali pracę by pracodawca nie odczuł żadnych komplikacji z tym związanych. Zdarzało się także, że pracodawca wymagał by pracownik na okres uczestnictwa w szkoleniach brał urlop. Niechęć pracodawców do inwestowania w pracowników potwierdzają beneficjenci. Warto zatem jeszcze raz zaznaczyć, że niektórzy uczestnicy byli bardzo zdeterminowani w tym by wziąć udział w projekcie, podczas gdy pracodawcy niejednokrotnie postrzegali ich uczestnictwo w kategoriach straty, komplikacji i niewygody. Interesujące światło na tę kwestię rzuca słowa jednej z beneficjentek, która podejrzewa, że w jakiś czas po szkoleniu (czas potrzebny do przygotowania nowego pracownika) zostanie zwolniona.

*„Pracodawca powiedział mi tak, generalnie on mi powiedział, że po tym kursie będzie mi musiał zapłacić trochę więcej. No ale nie jest to im na rękę. Tak, że przyjęli nową osobę, którą dali mi do przeszkolenia. Czyli ja już czuję co się święci- złożyłam do hotelu xxx. I zadzwonili do mnie”.*

Nie są to oczywiście powszechne praktyki stosowane przez pracodawców, niemniej jednak przytoczony przykład oddaje, potwierdzaną badaniami ogólnopolskimi, niechęć przedsiębiorców do kształcenia pracowników.

Najbardziej pożądana z punktu widzenia wymogów współczesnej gospodarki jest postawa prezentowana przez pracodawcę jednego z beneficjentów, który aplikował do udziału w projekcie za namową pracodawcy.

<sup>1</sup> A. Matysik, Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju. Niebieskie Księgi 2003, nr 8, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk 2003, s. 51.

<sup>2</sup> Tamże, s. 49-53





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Człowiek – najlepsza inwestycja

*„Szefostwo jest ogólnie bardzo zadowolone wręcz nawet powiem to oni wyjechali z taką inicjatywą. Że otrzymali właśnie pismo, że jest taka możliwość, żeby się rozwijać, zawsze powtarzają, że wiedza zostaje w nas... Zarazem mówią, żeby tą wiedzę wykorzystać w zakładzie.”*

Uczestnicy deklarują chęć kształcenia także w przyszłości, jednak świadomość pracodawców w tym zakresie może stanowić poważną barierę w partycypacji pracowników małych firm gastronomicznych w kształceniu ustawicznym.

Na marginesie powyższych rozważań warto za trenerką z zakresu umiejętności społecznych zauważyć, że kultura pracy w opinii respondentek, uczestniczących w module dla kobiet jest bardzo niska. Trenerka na podstawie wypowiedzi kobiet charakteryzuje pracodawców jako „*nastawionych na własny zysk za wszelką cenę, nie szanują pracowników, notorycznie łamią ich prawa pracownicze i traktują jak swoistą własność, którą mogą dysponować do woli, manipulując nimi, poniżając i utrzymując w przeświadczeniu, że są nic niewarci i w każdej chwili do zastąpienia. Byłam zszokowana relacjami niektórych pań, to nie do pomyślenia, że niewolnictwo – bo inaczej tego nie nazwę – w Polsce wciąż ma się znakomicie”*.

Kończąc dygresję na temat pracodawców warto w przyszłych przedsięwzięciach edukacyjnych adresowanych do analogicznej grupy zawodowej wprowadzić moduł dotyczący praw pracowniczych. Interesująca i niezwykle potrzebna byłaby także akcja społeczna promująca, zwłaszcza wśród pracodawców, korzyści związane z kształceniem ustawicznym.

Warto w tym miejscu przytoczyć uzyskane podczas ewaluacji dane dotyczące tego, jak uczestnicy szkoleń postrzegają korzyści związane z kształceniem się ludzi dorosłych. Jest to tym ciekawsze gdy uwzględni się dane przytoczone powyżej wskazujące na to, że ważnym motywem uczestnictwa w projekcie były motywy samorealizacyjne. Wykres zamieszczony poniżej prezentuje szczegółowe dane w tym zakresie.





### Człowiek - najlepsza inwestycja



Dla większości beneficjentów kształcenie pozwala zwiększyć szanse na rynku pracy (39 wskazań) oraz zaktualizować wiedzę i umiejętności (39) – takie postrzeganie kształcenia koresponduje z tym, że beneficjenci jako najważniejszy motyw wskazywali chęć doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Dla biorących udział w projekcie ważne było także poszerzenie horyzontów (28) oraz zwiększenie samooceny (27) – co z kolei koresponduje z tym, że beneficjenci motywowani byli chęcią poznania czegoś nowego oraz chęcią samodoskonalenia. Jednocześnie jednak tylko 13 osób spośród 74 wskazało, że kształcenie daje poczucie spełnienia, szczęścia. Symptomatyczne jest w tym kontekście to, że uczestnicy pytani w czasie wywiadu o to jakiego rodzaju uczucia towarzyszyły im podczas szkoleń najczęściej wskazywali na radość związaną m.in. z byciem wśród innych oraz oderwaniem od codziennych, rutynowych obowiązków.

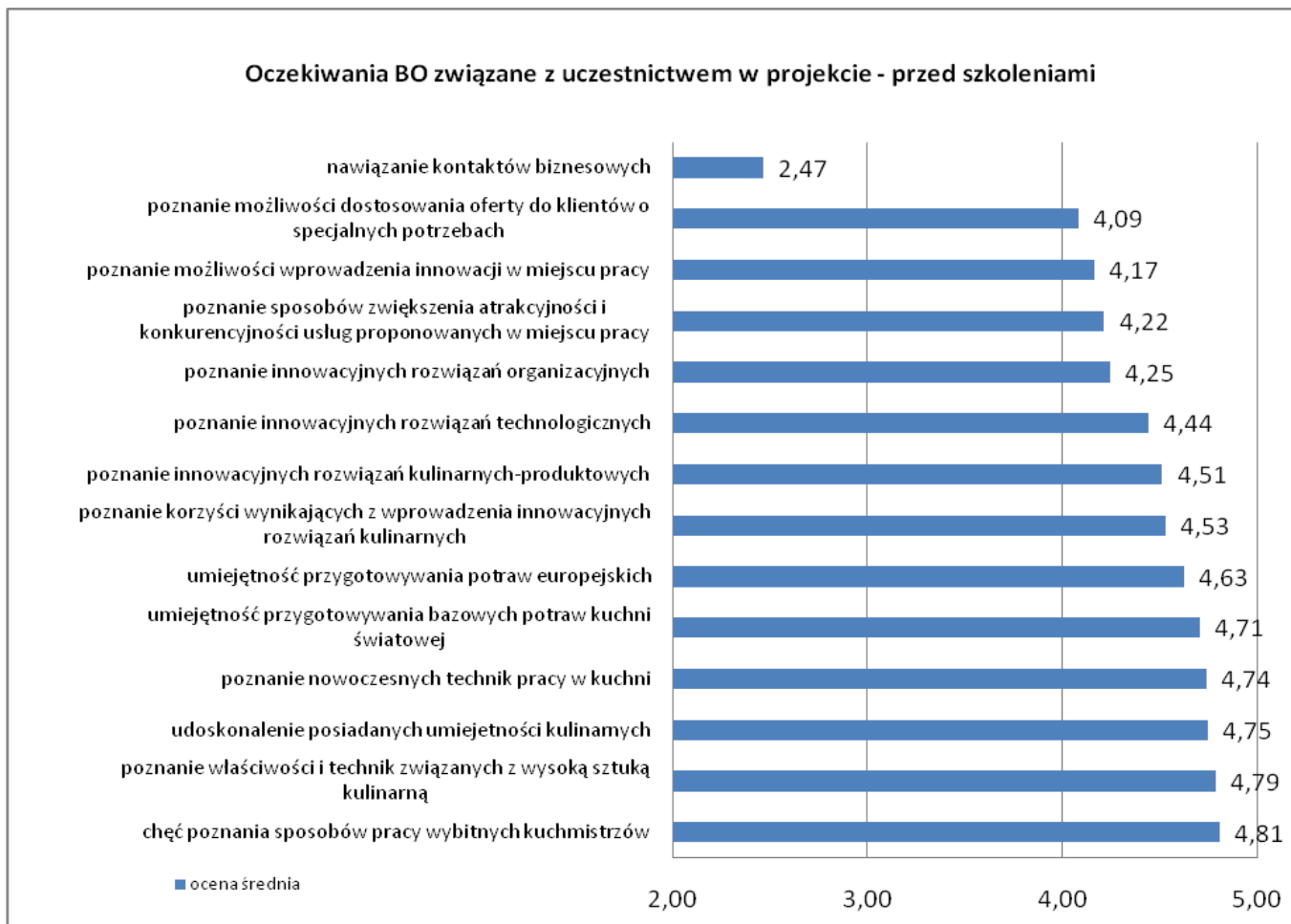




Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### Człowiek - najlepsza inwestycja

Postrzeganie korzyści związanych z kształceniem się ludzi dorosłych przede wszystkim z perspektywy sytuacji na rynku pracy jest obecne także w oczekiwaniach uczestników opisywanego projektu. BO pytani o to jakie oczekiwania żywią względem szkoleń wskazywali na te dotyczące ich profesjonalnego warsztatu pracy. Wykres poniżej zawiera szczegółowe dane w tym zakresie.



Największym oczekiwaniem była chęć poznania sposobów pracy wybitnych kuchmistrzów (4,81), poznanie właściwości i technik związanych z wysoką sztuką kulinarną (4,79), udoskonalenie posiadanych umiejętności kulinarnych (4,75) i poznanie nowoczesnych technik pracy w kuchni (4,74) a także przygotowywania bazowych potraw kuchni światowej (4,71). Najmniej oczekiwano nawiązania kontaktów biznesowych (tylko 2,47) oraz poznania możliwości dostosowania oferty do klientów o specjalnych potrzebach (4,09). Wszystkie wymienione oczekiwania zostały w opinii beneficjentów

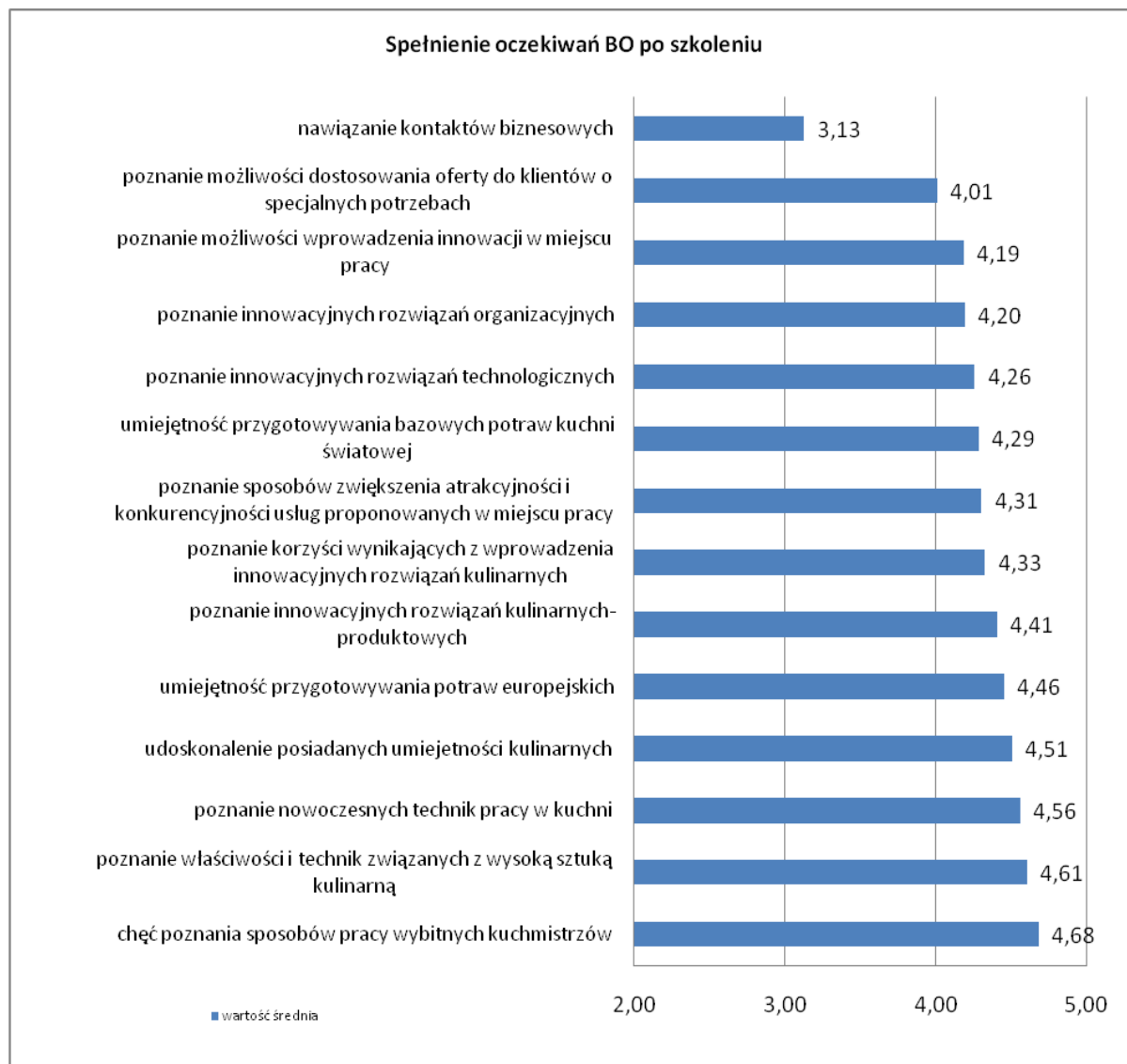




Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### Człowiek - najlepsza inwestycja

spełnione. Wykres poniżej prezentuje odpowiedzi jakich udzielili beneficjenci pytani o to w jakim stopniu ich oczekiwania zostały spełnione.



Zdaniem wszystkich 74 BO wszystkie oczekiwania (z wyjątkiem oczekiwania nawiązania kontaktów biznesowych) zostały spełnione w sposób co najmniej dobry. W czasie wypełniania ankiety, której wyniki przedstawiono powyżej oraz przeprowadzonych wywiadów fokusowych BO stwierdzili, że





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### Człowiek - najlepsza inwestycja

najbardziej spełniono ich oczekiwania związane z chęcią poznania sposobów pracy wybitnych kucharzy (4,68), technik związanych z wysoką sztuką kulinarną (4,61), czy poznania nowoczesnych technik pracy w kuchni (4,56). Oprócz oczekiwania związanego z nawiązaniem kontaktów biznesowych, które nie było również znaczące przed rozpoczęciem szkolenia- inne oczekiwania zostały spełnione w stopniu co najmniej dobrym.

Wieloaspektowe spojrzenie na uczestnictwo w projekcie ujawnia, że beneficjenci konsekwentnie byli ukierunkowani na doskonalenie kompetencji zawodowych. Motywy i oczekiwania BO wskazują na ich koncentrację na uczeniu się tajników sztuki kulinarnej. Zadowolenie ze stopnia w jakim ich oczekiwania zostały spełnione może wynikać m.in. stąd, że sami beneficjenci postrzegają iż podnieśli swoją wiedzę oraz rozwinęli umiejętności potrzebne do pracy w profesjonalnej kuchni.

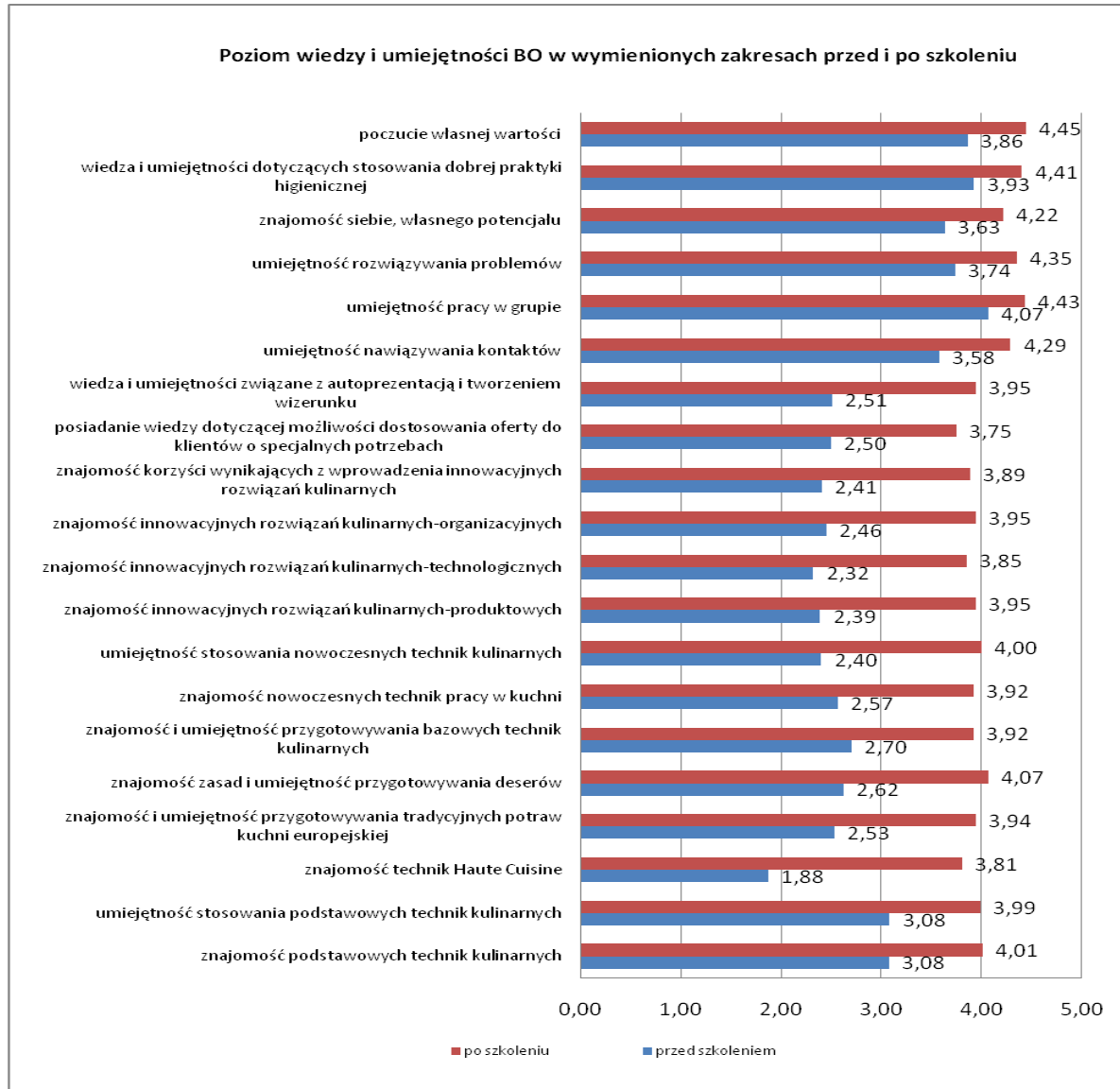
Uczestnicy projektu dokonali samooceny dotyczącej poziomu ich wiedzy i umiejętności w zakresie treści przedstawianych w czasie szkoleń (ocena dokonana przed szkoleniami i po ich zakończeniu). We wszystkich obszarach BO dostrzegli wzrost swoich umiejętności i wiedzy profesjonalnej. Wg uczestników największy przyrost dokonał się w zakresie znajomości technik Haute Cuisine (przyrost o 1,93), umiejętności stosowania nowoczesnych technik kulinarnych (1,60) i znajomości innowacyjnych rozwiązań kulinarnych-produktowych (1,53). Samoocena beneficjentów znajduje odzwierciedlenie w ocenach dokonanych przez trenerów i egzaminatorów, opisanych powyżej w niniejszym raporcie. Dla wielu beneficjentów szkolenia stworzyły pierwszą okazję do tego by przyjrzeć się sposobowi pracy mistrzów sztuki kulinarnej. Jak w wywiadach przyznawali uczestnicy, najczęściej uczyli się sami lub od swoich starszych kolegów, nie mając nigdy wcześniej do czynienia z wysokiej klasy profesjonalistami.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### Człowiek - najlepsza inwestycja



Analizując powyższe (przedstawione w częściach I-III) badania należy stwierdzić, że zarówno w ocenie trenerów/egzaminatorów, którzy przeprowadzili szkolenia a następnie egzamin, niezależnie wykonanych badań wiedzy i umiejętności (przed udziałem w szkoleniu i po jego zakończeniu) a także samooceny BO wszystkie założone w projekcie wskaźniki zostały osiągnięte. 74 osoby pracujące w podmiotach świadczących usługi gastronomiczne zakończyły pomyślnie udział w projekcie zdając egzamin i uzyskując nowe kwalifikacje w zakresie nowoczesnych technik kulinarnych stosowanych przez wybitnych kucharzy w Europie i na świecie. Prowadzone, specyficzne badania (FGI,PAPI,IDI)





## Człowiek - najlepsza inwestycja

pozwalają stwierdzić, że również sami BO projektu uważają, że przyswoili umiejętności potrzebne do pracy w profesjonalnej kuchni zgodnie z aktualną sztuką kulinarną, że wzmocnieniu uległy ich zdolności adaptacyjne na rynku, rozwinięta została chęć kształcenia, podniesiona motywacja i świadomość w zakresie korzyści płynących z kształcenia i nabywania nowych umiejętności zawodowych oraz podnoszenia lub uzupełniania już posiadanych kwalifikacji i umiejętności. Istotne znaczenie dla wzmocnienia zdolności adaptacyjnych na rynku można rozpatrywać z kilku perspektyw. Podniesienie wiedzy i umiejętności jest bezwzględny czynnikiem podnoszącym atrakcyjność pracownika, uzyskany certyfikat jest nie tylko udokumentowaniem procesu edukacyjnego, w którym pracownik uczestniczył ale także sygnałem, że potencjalny pracodawca ma do czynienia z osobą ambitną, nastawioną na rozwój i samodoskonalenie. Szkolenie w opinii beneficjentów pozwoliło z innej perspektywy spojrzeć na branżę gastronomiczną, która mnóstwo tajemnic ale i potencjału do odkrycia. Ukształtowała się postawa na szukanie innowacyjnych rozwiązań dotyczących sztuki kulinarnej

*„Na pewno dało nam spojrzenie na pewno nowe na kuchnie. Każde szkolenie otwiera nam oczy na nowe przepisy, nowe receptury”.*

Jeden z beneficjentów wprost eksklamował, że dopiero odkrył, że *„kuchnia to nie tylko kotlety schabowe. Ja chcę się rozwijać”!*

Zdaje się, że nie mniej istotne z punktu widzenia omawianych rezultatów jest to, że beneficjenci dzięki szkoleniom mieli okazję nie tylko uczyć się ale i doświadczyć sukcesu edukacyjnego co może owocować postawą, z silniejszym przeświadczeniem o wartości własnej. Potwierdzeniem skuteczności opisywanego projektu z punktu widzenia atrakcyjności beneficjentów na rynku pracy oraz podnoszenia ich zdolności adaptacyjnych jest fakt, że już w trakcie szkoleń 4 osoby zmieniły miejsce pracy na bardziej korzystne co oddają słowa beneficjenta:

*„Zmieniłem pracę w czasie trwania kursu. Jestem bardzo z tego zadowolony”!*

Część beneficjentów deklarowała chęć i gotowość do poszukiwania nowego pracodawcy tuż po zakończeniu kursu. W 74 osobowej grupie beneficjentów były 4 osoby (wszystkie 50+), które stwierdziły, że nie planują w przyszłości podejmować aktywności edukacyjnej, większość uważa, że kształcenie jest potrzebne a kształcić trzeba się przez całe życie. Cóż. Człowiek to najlepsza inwestycja.

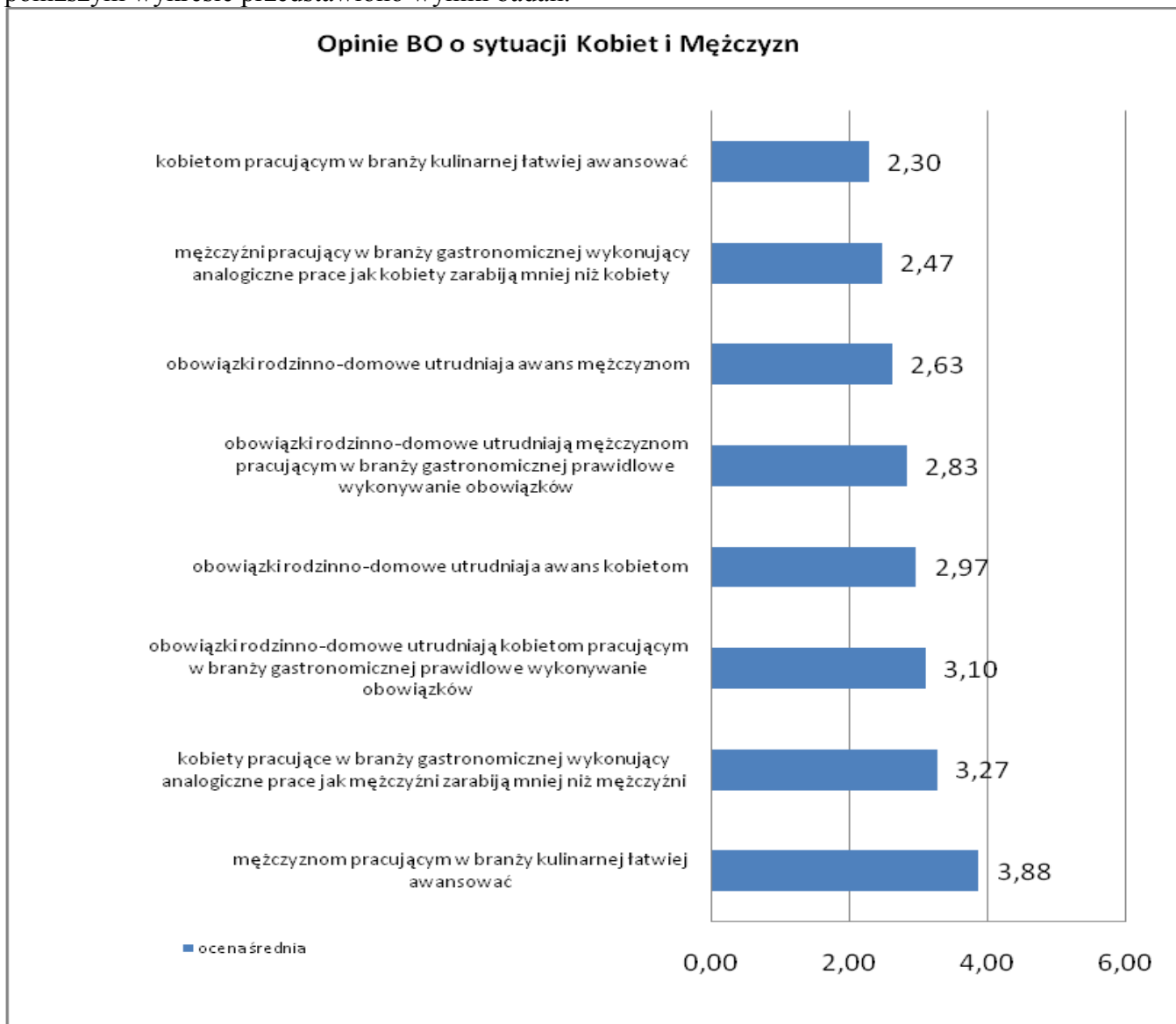




Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### Człowiek - najlepsza inwestycja

Wszystkich uczestników szkolenia poproszono o ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn w gastronomii. Na poniższym wykresie przedstawiono wyniki badań.



Z przeprowadzonych badań fokusowych i udzielonych w ankietach odpowiedzi wynika, że sytuacja mężczyzn w branży jest lepsza. Zarówno kobiety jak i mężczyźni częściej twierdzili, że mężczyznom pracującym w branży kulinarniej jest łatwiej awansować (3,88) i że kobiety wykonujący analogiczne prace jak mężczyźni zarabiają od nich mniej (3,27). Niewiele osób (głównie M) stwierdziło, że kobietom





## Człowiek - najlepsza inwestycja

jest łatwiej awansować czy, że obowiązki rodzinno-domowe utrudniają im awans. Dane empiryczne gromadzone m.in. przez socjologów potwierdzają, że sytuacja kobiet i mężczyzn w Polsce różni się i że kobiety częściej są dyskryminowane na rynku pracy niż mężczyźni.

Sz szczególnie w świecie gastronomii, w którym mistrz kojarzy się z mężczyzną ważne jest wspieranie działań wpływających na zapewnienie równości szans. Opisany projekt uwzględnił specyficzne funkcjonowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy i adresował szczególny rodzaj działań wyłącznie dla kobiet.

## IV. Moduł dla Kobiet

W projekcie zrealizowano specjalny moduł dla kobiet planując działania w oparciu o diagnozę wykonaną na etapie aplikacji. Stwierdzono w niej, że kobiety bardzo rzadko zajmują stanowiska kierownicze w obiektach gastronomicznych a ich zarobki są średnio o 18% mniejsze u mężczyzn. Mężczyźni uznaje się za lepszych kucharzy. Często same kobiety uważają się za „niezbyt dobrych przywódców” a przecież same w swoim domu (oczywiście po powrocie z pracy) prawie zawsze zarządzają mikro przedsiębiorstwem- rodziną -planując, kupując, pracując, rozliczając. Lecz w czasie diagnozy one same też powiedziały, że „kobietom często brak pewności siebie”, „brak siły przebicia”. Zrealizowane warsztaty były „uszytym na miarę” remedium na taki stan.

Moduł dla kobiet zawierał szkolenia dotyczące zarządzania w gastronomii oraz szkolenia z zakresu umiejętności społecznych (m.in. asertywności).

Beneficjentki oceniając przed i po szkoleniach poziom swojej wiedzy i umiejętności z zakresu objętego modulem dla kobiet odnotowały ich wzrost. Warto podkreślić, że dla wielu kobiet zagadnienia poruszane podczas opisywanych szkoleń stanowiły nowość i często wiedza np. dotycząca stereotypów płci była sprzeczna z wyznawanymi przez nie i ich środowisko poglądami. Trenerka umiejętności społecznych w wywiadzie podkreślała, że praca z kobietami była dosyć trudna.

W grupie dominowały osoby zrezygnowane, które doświadczają niepewności i ciągłej zależności ich losu od pracodawcy, który może zrobić z nimi co chce. Kobiety jednak nie skarżą się na taką sytuację, uznając ją za normalną. Wydaje się, że część z nich jest w stanie spełnić każde oczekiwanie pracodawcy, byleby tylko zyskać tę wątplą pewność jutra.

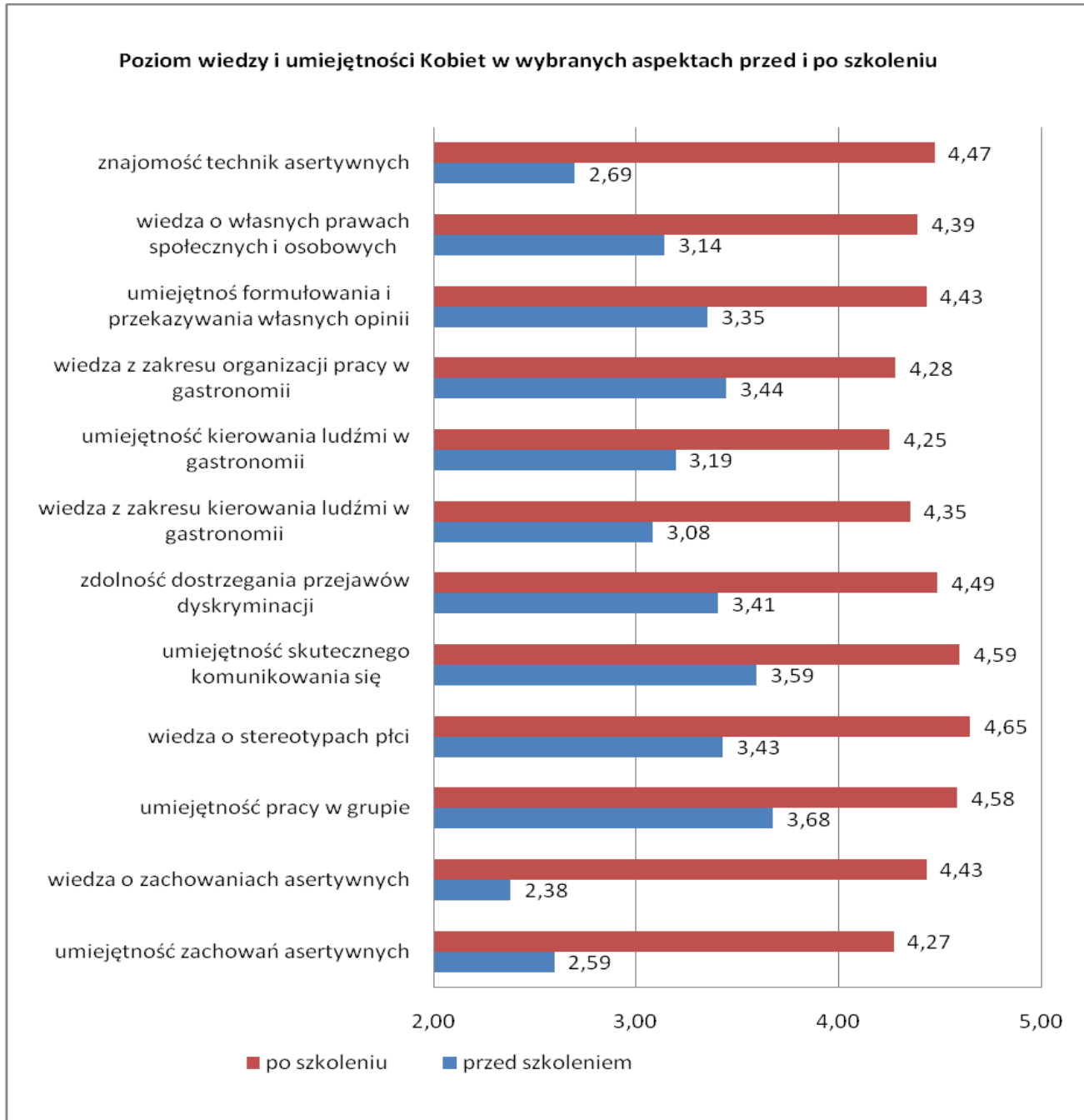
W opinii trenerki moduł w wymiarze, w jakim został zorganizowany, a także w zakresie, którego dotyczył był niewystarczający. Sugeruje ona by w przyszłych przedsięwzięciach edukacyjnych adresowanych do analogicznej grupy kobiet rozbudować moduł dla kobiet o zajęcia z zakresu przedsiębiorczości oraz prawa pracy. Wskazanie na możliwość samozatrudnienia oraz ukazanie możliwości troski o własne prawa pracownicze wydają się trenerce niezbędne do tego by moduł dla kobiet spełnił swoisty emancypacyjny cel.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

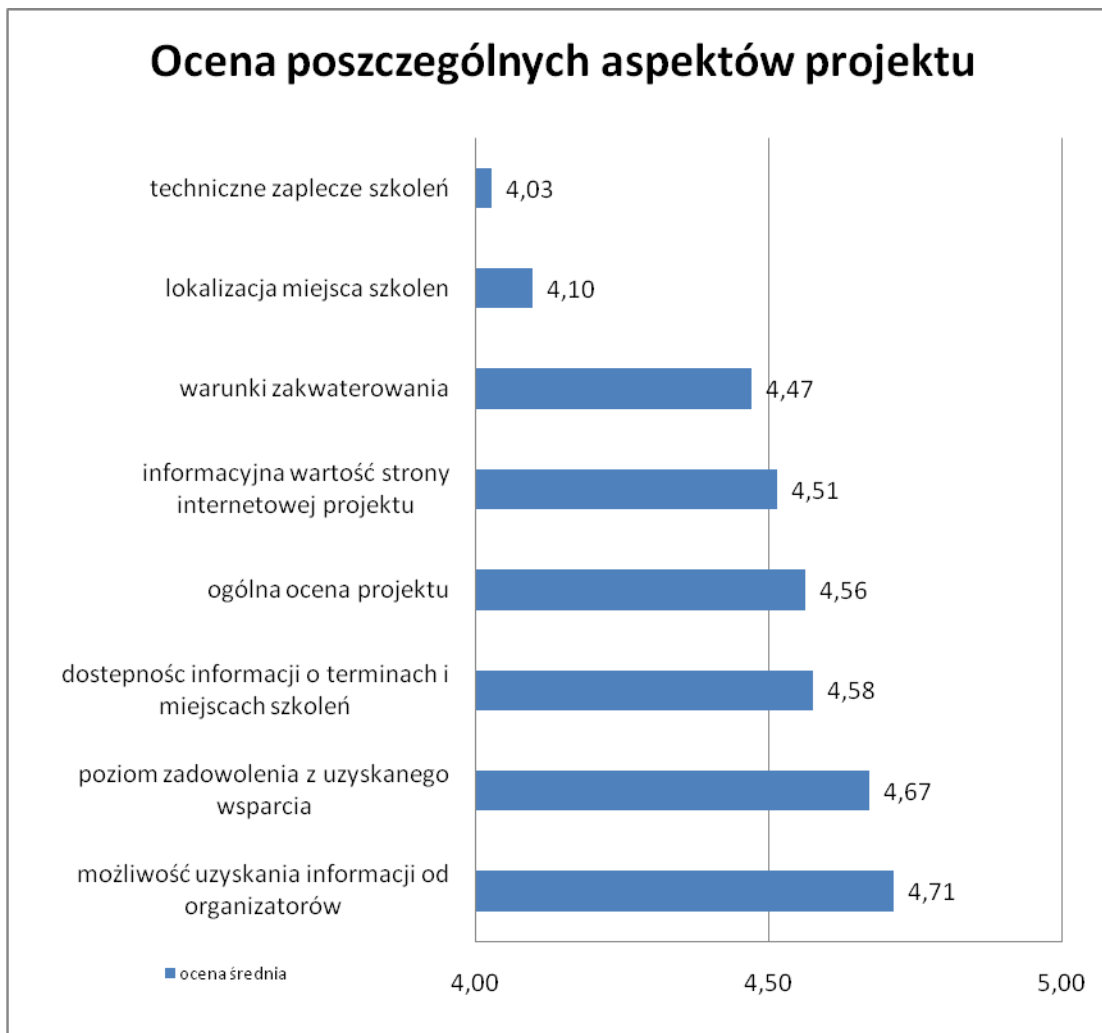
### Człowiek - najlepsza inwestycja





## V. Techniczna ocena szkoleń

Dokonano monitoringu szkoleń zawodowych



Projekt został generalnie oceniony dobrze z plusem. Poziom zadowolenia z uzyskanego wsparcia wynosił średnio 4,67 (na 5 możliwych) a więc wszyscy byli usatysfakcjonowani z zaproponowanych warunków odbywania szkoleń. Najniżej oceniono techniczne zaplecze szkoleń (4,03) jednakże była to ocena dobra. Najwyżej oceniono wsparcie informacyjne ze strony organizatorów (4,71). Poziom zadowolenia z udzielonego wsparcia wyniósł średnio 4,67.

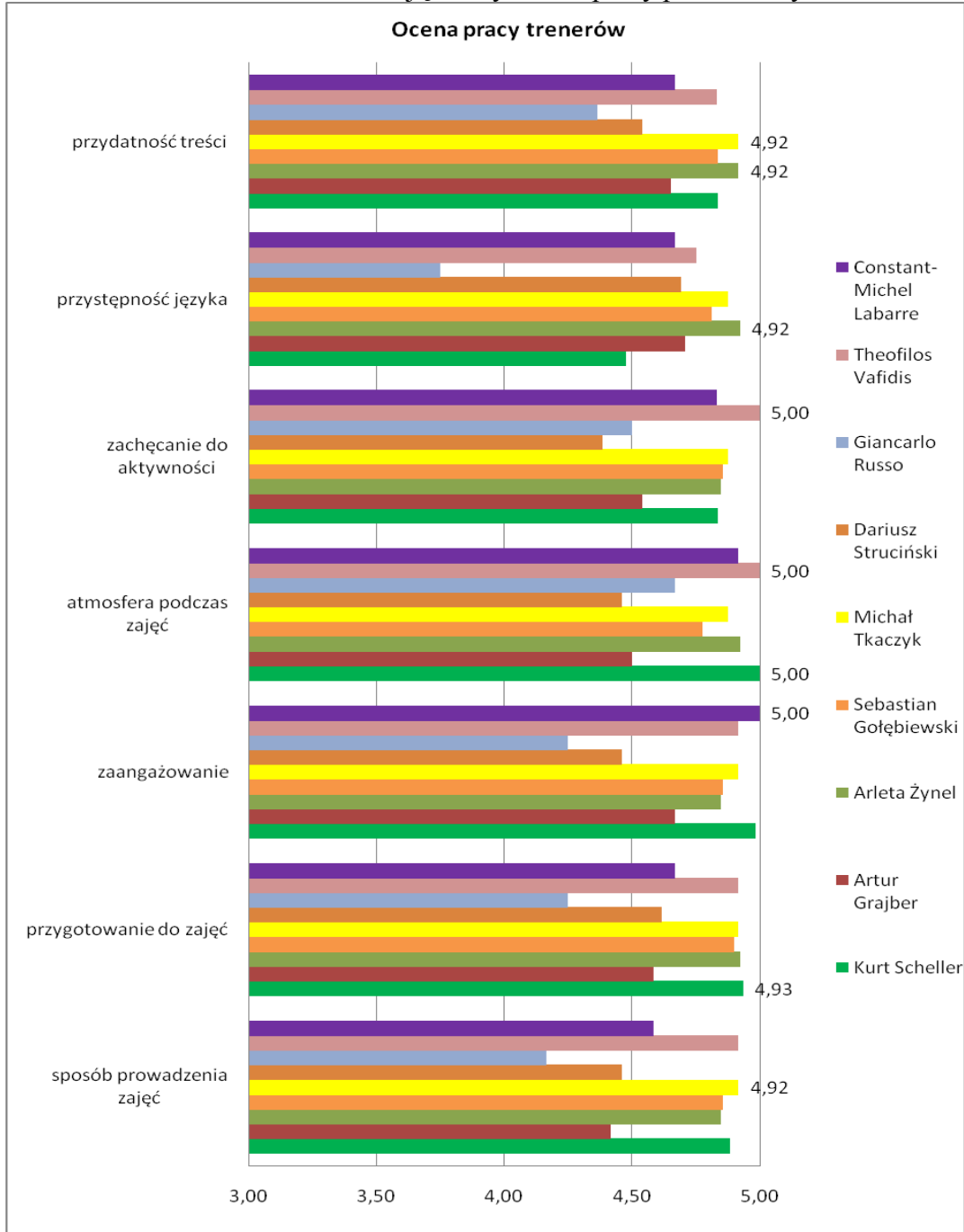




Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### Człowiek - najlepsza inwestycja

BO ocenili też swoich trenerów oceniając wszystkie aspekty prowadzonych szkoleń zawodowych





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

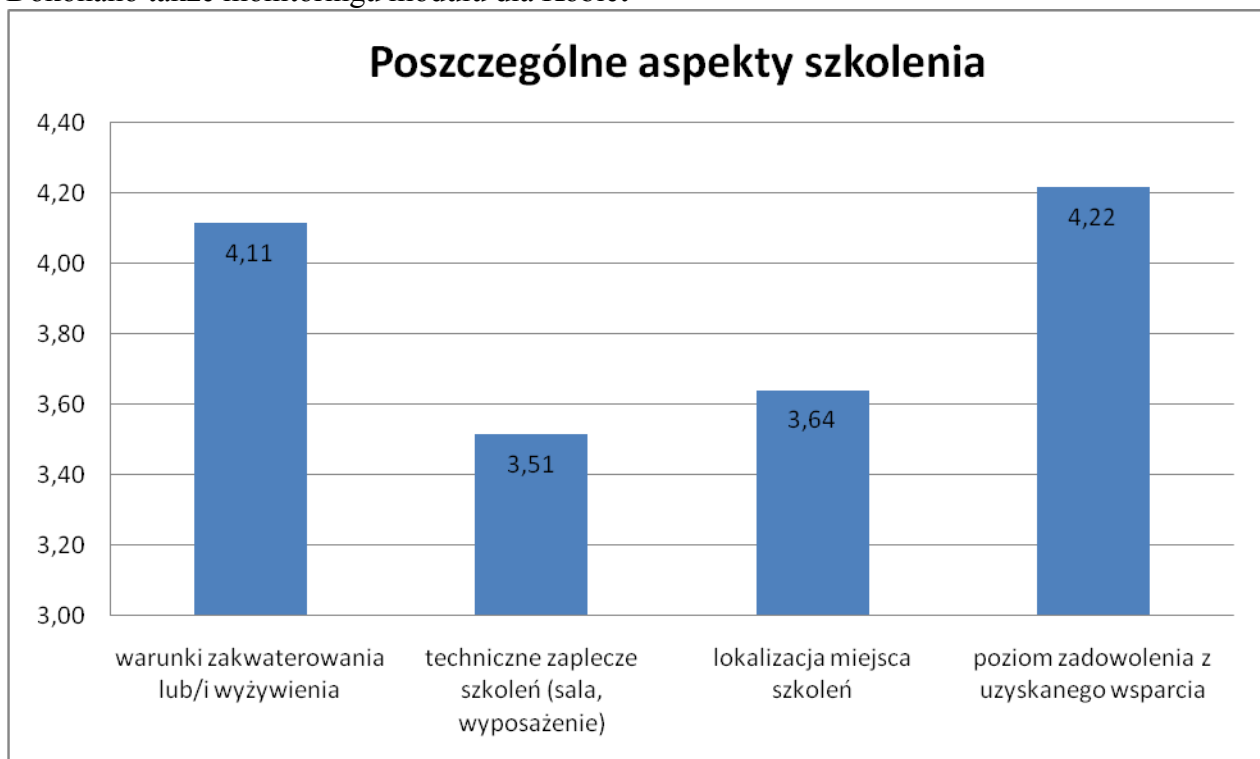
### Człowiek - najlepsza inwestycja

Wszyscy trenerzy zostali ocenieni pozytywnie. Średnia ocen dla wszystkich trenerów we wszystkich obszarach wyniosła 4,72. W specyficznych obszarach poszczególni trenerzy otrzymywali różne noty.

Najlepsze oceny za sposób prowadzenia zajęć otrzymał Michał Tkaczyk, Theofilos Vafidis oraz Kurt Scheller. Według uczestników najlepiej przygotowanym do zajęć był Kurt Scheller. Uczestnicy uznali, że najbardziej zaangażowanym w szkolenia był Constant Michel- Labarre (5,0 bezwzględne). Najlepsza atmosfera podczas zajęć panowała na szkoleniach Kurta Schellera oraz Theofilosa Vafidisa (bezwzględne 5,0). W obszarze Zachęcanie do aktywności nie miała sobie równych Theofilos Vafidis (bezwzględne 5,0). Najbardziej przystępnym językiem według Bo posługiwała się Arleta Żynel. Za najbardziej przydatne uznano treść szkoleń prowadzonych przez Michała Tkaczyka i Arletę Żynel.

Nieco niższe oceny za przystępność języka otrzymał Giancarlo Russo (rodowity Włoch).

Dokonano także monitoringu modułu dla Kobiet

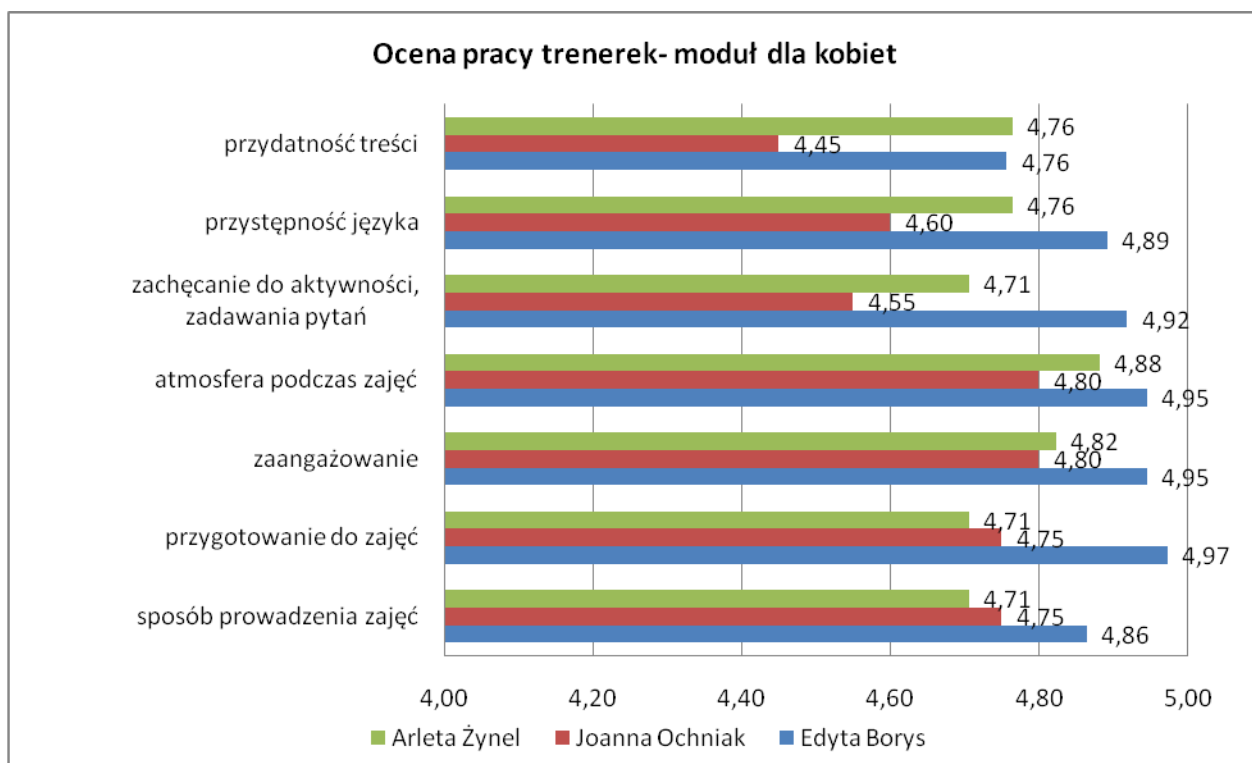




### Człowiek - najlepsza inwestycja

Warunki zakwaterowania czy lokalizacja szkoleń nie budziły większych zastrzeżeń i zostały ocenione powyżej poziomu dostatecznego. Jedne z dwudniowych szkoleń zorganizowane w olsztyńskim hotelu zostało ocenione technicznie nisko. Wykonawca nie wywiązał się w sposób bardzo dobry z przyjętych zobowiązań oferując niewielką salę w której nasze uczestniczki ledwie się pomieściły. To wpłynęło na ogólne samo-poczucie grupy i znacznie obniżyło ocenę za techniczne aspekty obsługi szkolenia. Jednakże poza tą jedną sytuacją Beneficjentki były zadowolone z zaoferowanego wsparcia. Poziom średni zadowolenia określono na poziomie 4,22.

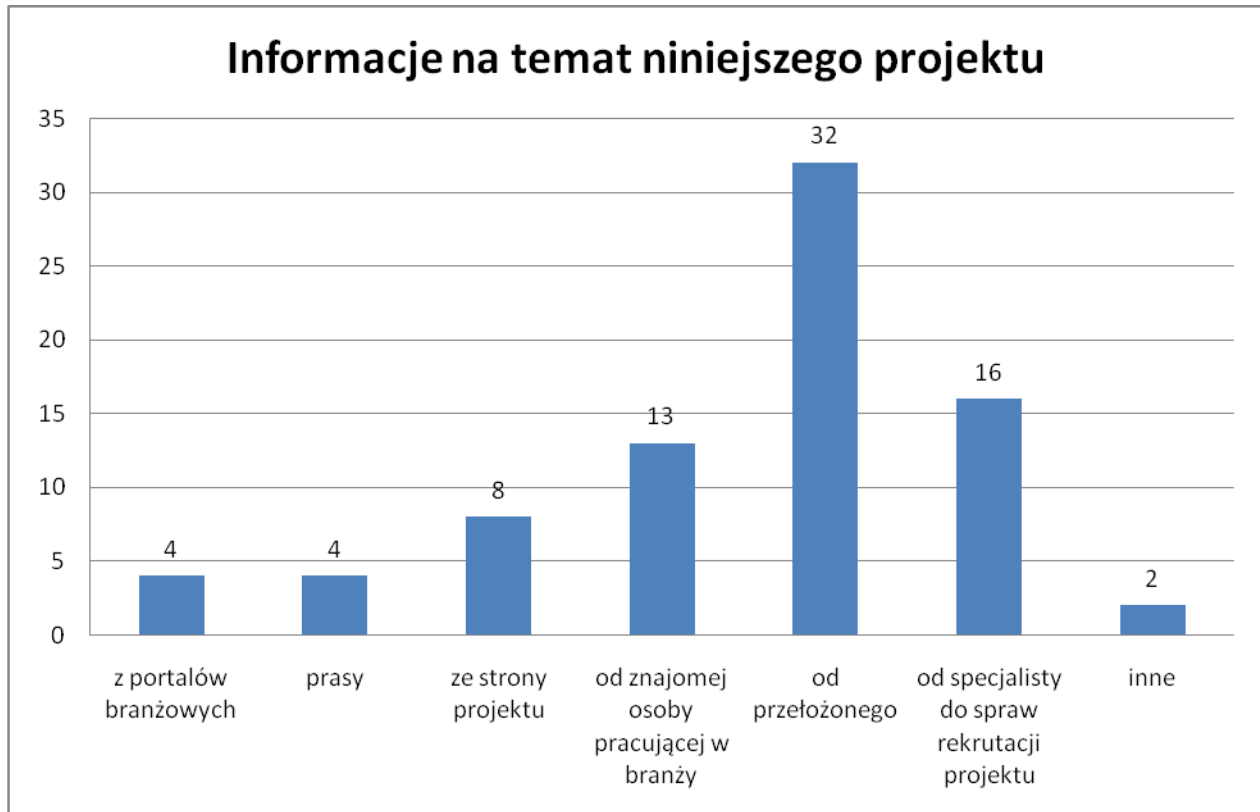
Wiele lepiej oceniono już same trenerki prowadzące szkolenie. Wszystkie trenerki uzyskały oceny od 4,55 do 4,97 w poszczególnych ocenianych cechach (średnia 4,78) W aspekcie oceny przydatność treści najlepiej oceniono Arletę Żynel oraz Edytę Borys. Najlepsze oceny za pozostałe cechy szkolenia: przystępność języka, zachęcanie do aktywności, zadawania pytań, Atmosferę podczas zajęć, osobiste zaangażowanie, przygotowanie do zajęć oraz za sposób prowadzenia zajęć, otrzymała dr Edyta Borys.





## VI. Ewaluacja i monitoring promocji

W czasie realizacji projektu by dotrzeć do określonej grupy docelowej wykorzystano różne kanały:



Stworzona prowadzona była strona projektu, wydane ogłoszenia w regionalnej prasie, prowadzony był mailing. Specjalista promocji i rekrutacji odwiedzał osobiście zakłady gastronomiczne. Personel projektu nie miał problemu z dotarciem do określonej we wniosku grupy docelowej (szczególnie 50+) o czym świadczą wskaźniki udziału osób z poszczególnych grup wiekowych przedstawione w załączniku nr 2 do wniosku.

Większość BO dowiedziało się o projekcie od przełożonego. Do 16 z BO dotarł osobiście specj. d.s. promocji i rekrutacji. 13 osób dowiedziało się o projekcie pocztą pantoflową od znajomej osoby pracującej w branży. 8 osób aplikowało przez stronę internetową. Bezpośrednio mniejsze znaczenie dla BO miały portale branżowe (4) i prasa (4) jednakże tam umieszczona informacja docierała szczególnie do przełożonych monitorujących rynek szkoleń gastronomicznych w Polsce.





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



---

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---

### Człowiek - najlepsza inwestycja

Strona projektu [www.haute.pl](http://www.haute.pl) miała do jego zakończenia bardzo dużą popularność. Page rank strony pod koniec listopada 2010r = 3. Oprócz ciekawych informacji związanych z realizacją projektu na wysoką pozycję strony wpłynęło umieszczenia w czasie ostatniej fazy trwania projektu spotu promującego dobre praktyki w projektach współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego nakręconego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy.



---

Projekt realizowany na podstawie umowy podpisanej z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie



## Człowiek - najlepsza inwestycja

### VII. Podsumowanie

W czasie realizacji projektu „Haute Cuisine na Warmii i Mazurach” przeprowadzono 432 h (72h/BO) kursu i egzaminu a także 96 h(24h/BO) dodatkowego wsparcia dla kobiet.

Osiągnięto z „nawiązką” wszystkie założone we wniosku rezultaty a w szczególności:

- 74 osoby pracujące (w tym 28 mężczyzn i 46 kobiet) zakończyło udział w projekcie uzyskując certyfikat
- 74 pracujące osoby dorosłe, zdały egzamin praktyczny uzyskując zaświadczenie(na druku MEN-Dz.U.06.nr 31,poz. 216)o uzyskaniu nowych kwalifikacji i umiejętności w zakresie nowoczesnych technik kulinarnych. W grupie tej osoby w i wieku 50 + stanowiły aż 21 osób
- 74 osoby przeszkolono w obsłudze nowoczesnych maszyn i urządzeń i posiadają oni aktualną wiedzę dotyczącą sztuki kulinarniej (jedna osoba ukończyła cały cykl szkolenia lecz nie uczestniczyła w ostatnim dniu egzaminie i nie wypełniła ankiet ewaluacyjnych- nie przyjęto jej do obliczeń)
- Wszystkich 74 BO, uczestników projektu było usatysfakcjonowanych i pozytywnie oceniło szkolenie
- W czasie realizacji 4 edycji modułów dla kobiet w trakcie trwania projektu 44 pracujące w branży gastronomicznej kobiety pogłębiły wiedzę i umiejętności z zakresu organizacji, kierowania ludźmi w gastronomii umiejętności interpersonalnych, wzrostu pewności siebie, stanowczości oraz asertywności. Wszystkie 44 kobiety uzyskały certyfikat. Aż 13 kobiet w tej grupie było w wieku 50+. Wsparcie kobiet w tym szczególnie w wieku powyżej 50 roku życia jest szczególnie ważne w regionie Warmii i Mazur cechującym się dużym bezrobociem. Zwiększenie szans osób w starszym wieku (szczególnie kobiet) jest kluczowe w aspekcie regionalnych strategii na Warmii i Mazurach. Wiele z uczestniczek projektu wykorzystało szanse związane z udziałem w prestiżowych szkoleniach. W sumie 8 kobiet już w trakcie trwania projektu deklarowało, że zmieniło lub zmienia dotychczasową pracę. Wsparcie trenerek- specjalistki d.s. samorealizacji i d.s. gastronomii było według tych osób kluczowe do podjęcia ostatecznej decyzji „zaryzykowania”. Historie Kobiet typu: ze zmywaka do samodzielnego kucharza w małej restauracji lub z młodszej kucharki w podrzędnym barze do samodzielnego kucharza w nowo otwieranym \*\*\*\* hotelu w Olsztynie były opowiadane przez BO w trakcie wywiadów FGI. Część kobiet zmieniło również pracę (na lepiej płatną) kontaktując się z innymi uczestnikami szkolenia i przyjmując posady kucharek w kuchniach restauracyjnych i hotelowych swoich koleżanek i kolegów z kursu. Niewątpliwie bardzo duże znaczenie ma w takiej sytuacji certyfikat podpisany przez mistrza Kurta Schellera- „góra polskiego świata gastronomii”. Pięknym podsumowaniem tematu: jak wsparcie psychologiczne i zawodowe kobiet może wpłynąć na ich szanse na rynku pracy jest spot nakręcony i emitowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie- przedstawiający dobre praktyki w projekcie „Haute Cuisine na Warmii i Mazurach”

Wyniki Analiz badań przeprowadzonych przed rozpoczęciem i po zakończeniu wsparcia potwierdza, że 74 osoby biorące udział w projekcie przyswoiły umiejętności potrzebne do pracy w profesjonalnej kuchni zgodnie aktualną sztuką kulinarną. Niewątpliwie dzięki udziałowi w szkoleniu prowadzonym przez wybitnej klasy kuchmistrzów wzmocnieniu uległy zdolności adaptacyjne uczestników na rynku pracy. W 74 osobowej grupie „zdarzyły” się





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Człowiek - najlepsza inwestycja

4 osoby (wszystkie 50+), które stwierdziły, że wystarczy już im na razie szkole ale w pozostałych przypadkach (70 osób) u BO rozwinięta została chęć kształcenia, podniesiona motywacja i świadomość w zakresie korzyści płynących z kształcenia i nabywania nowych umiejętności zawodowych oraz podnoszenia lub uzupełniania już posiadanych kwalifikacji i umiejętności. Jakże szkolenia interesowały Beneficjentów Ostatecznych. Najczęściej padała odpowiedź: „Dlaczego tak krótko- ten kurs powinien być dłuższy”, BO potrzebowali szkoleń z zarządzania, kuchni dworskiej, cukiernictwa i deserów, kuchni francuskiej. Postawa na szukanie nowych szkoleń została rozbudzona. 70 osób bardzo prosiło o każdą informację dotyczącą szkoleń dla nich stworzonych. Zostali poinstruowani by szukali ich na stronie inwestycja w Kadry oraz na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów FGI po zakończeniu szkolenia zbadano że u 68 osób ukształtowała się postawa na szukanie innowacyjnych rozwiązań dotyczących sztuki kulinarnej. Na podstawie bazowych potraw przedstawionych w trakcie szkoleń Absolwenci tworzyć będą własne nowe receptury. Szukanie innowacyjnych własnych rozwiązań w oparciu o podstawy kuchni Europejskiej były kluczowym elementem realizowanego projektu i jednym z „ukrytych” treści projektu. Dawanie BO gotowych receptur rozwiązań nie jest najlepszym rozwiązaniem. Otrzymanie „wędkę” i nauczanie się posługiwania nią w dłuższej perspektywie przynosi lepsze rezultaty. Kontakt z mistrzami sztuki kulinarnej sprawił, że uczestnicy uważają (FGI), że będą wprowadzać do swoich kart menu Innowacje produktowe, procesowe i organizacyjne oraz szukać nowych rozwiązań dotyczących przepisów aktualnie znajdujących się w karcie swojej restauracji.

Szkolenie zostało ocenione pozytywnie we wszystkich aspektach technicznych.

Promocja i rekrutacja była prowadzona w sposób rzetelny i kierowana w szczególności do preferowanych przez Instytucję Pośredniczącą w dokumentacji konkursowej grupę osób. Prowadzona w sposób profesjonalny strona internetowa (wysoko oceniana przez narzędzia globalne za swoją pozycję i popularność wskaźnikiem page rank =3) wpływała, że rezultaty projektu i promocja Europejskiego Funduszu Społecznego była prowadzona zgodnie z wytycznymi POKL. Dużą popularnością wśród osób odwiedzających stronę cieszył się klip nakręcony na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy promujący dobre praktyki w projektach szkoleniowych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Należy stwierdzić, że projekt przyniósł wszystkie zamierzone efekty i znacząco podniósł zarówno kompetencje zawodowe jak i kluczowe uczestniczących w nich osób pracujących w branży gastronomicznej na terenie Warmii i Mazur. Nie bez znaczenia jest również to, znacząco wzrosły osobiste szanse zawodowe każdego uczestnika projektu.

O sukcesie projektu świadczą bezwzględnie liczby

Wskaźniki dla działania 8.1 POKL:

- liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projekcie szkoleniowym – **74** czyli 102,78% założonego celu

W tym liczba osób w wieku powyżej 50 roku życia- **21** to jest 140% założonego celu





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---

## Człowiek - najlepsza inwestycja

Wskaźniki ustalone na poziomie projektu:

- Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projekcie, zdały egzamin, podwyższyły swoje kwalifikacje i uzyskały zaświadczenie (na oficjalnym druku MEN) oraz certyfikat- 74 osoby to jest 113,85% założonego wskaźnika rezultatu

W tym w wieku powyżej 50 roku życia- 21 to jest **161,54%** wskaźnika założonego rezultatu.

Sporządził:  
specjalista d.s. monitoringu i ewaluacji  
dr inż. Krzysztof Lenzion

Zatwierdziła:  
Małgorzata Laskus  
koordynatorka projektu

