**RAPORT EWALUACYJNY**

INFORMACJE WEJŚCIOWE DLA TRENERA

Raport ewaluacyjny stanowi podsumowanie wyników ewaluacji zaplanowanych do danego przedsięwzięcia, projektu czy też szkolenia. Powinien zawierać zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe. Ujmując wszystkie wyniki zgromadzone w czasie danej edycji szkoleń. Na wartość raportu wpływa nie tylko merytoryczna i wskaźnikowa część, ale także wykresy, które obrazują wyniki oraz rekomendacje na przyszłość. Trener dostosowuje układ raportu do potrzeb danego zamówienia oraz planowanych efektów szkolenia.

**RAPORT OBEJMUJE:**

* Osiągnięte wskaźniki po zakończeniu II edycji szkoleń
* Ocenę wskaźnikową II edycji szkoleń

Raport opracował/a:

………………………………..

Kraków, październik 2018

**WSTĘP**

Raport przedstawia wyniki badania ewaluacyjnego podsumowujące

…………………………………………………………………………………………………………………………………

RAPORT SKŁADA SIĘ Z NASTĘPUJĄCYCH CZĘŚCI:

[WSTĘP 3](#_Toc4668505)

[1) Pre i post testy wiedzy 3](#_Toc4668506)

[2) Ankieta samooceny na wyjście wraz oceną realizacji szkoleń 4](#_Toc4668507)

[3) Raporty Kucharza Mistrza 5](#_Toc4668508)

[4) Ankieta ewaluacyjna – ocena trenera i szkolenia 5](#_Toc4668509)

[5) Wywiady z pracodawcami nt. kwalifikacji uczestników 5](#_Toc4668510)

[6) Ocena umiejętności pracy UP z zespołem i pracodawcą 6](#_Toc4668511)

[1. ANALIZA DZIAŁAŃ ZREALIZOWANYCH W RAMACH II EDYCJI SZKOLEŃ 6](#_Toc4668512)

[1.1. OCENA MODUŁÓW 1-9 (9 KUCHNI TEMATYCZNYCH) 7](#_Toc4668513)

[1.1.1 OCENA WZROST WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI UCZESTNIKÓW/CZEK PROJEKTU 7](#_Toc4668514)

[1.1.2 OCENA TRENERÓW PROWADZĄCYCH SZKOLENIA 18](#_Toc4668515)

[1.1.3 ORGANIZACJA SZKOLEŃ 20](#_Toc4668516)

[1.2. CAŁOŚCIOWA OCENA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ 20](#_Toc4668517)

[2. ZAŁĄCZNIKI 21](#_Toc4668518)

Narzędzia monitoringu i ewaluacji, które posłużyły do zebrania danych wykorzystanych w niniejszym raporcie.

# WSTĘP

Przyjęta metodologia ewaluacji projektu nie zakładała ankiet samooceny oraz pre i post testów imiennych, tak aby zapewnić komfort uczestnikom/czek. Jednocześnie system kodowania ww. dokumentów ewaluacyjnych pozwolił na weryfikację osiąganych wskaźników w odniesieniu do każdej osoby. Z doświadczeń Projektodawcy realizowanych projektów wynika, że skojarzenie imiennych ankiet, pre i post testów wśród grupy docelowej przedmiotowego projektu nie zdaje egzaminu i wprowadza niepotrzebny stres.

Jednocześnie system nadania numeru każdemu uczestnikowi/czce jest wystarczające do zbadania osiągnięć każdego uczestnika/czki (np. numer 1.1 – 1 grupa, osoba 1, Projektodawca zna imię i nazwisko).

Przyjęte narzędzia ewaluacyjne są zgodne z etyką prowadzenia badań ewaluacyjnych (Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne, Standardy ewaluacji, 2011).

Należą do nich:

1. Zapewnienie badanej osobie anonimowości wypowiedzi, wykluczenie możliwości jej identyfikacji przez zleceniodawców badania, odbiorców wyników i jakiekolwiek inne postronne osoby. Anonimowość należy zapewnić nie tylko w chwili prowadzenia badania ale także w momencie zbierania ankiet,
2. Informowanie o celu badania oraz zastosowanych metodach i technikach badawczych,
3. Zapewnienie pełnej dobrowolności uczestnictwa w badaniu na każdym jego etapie
4. Respektowanie prawa respondenta do odmowy udziału w badaniu lub rezygnacji
z dalszego w nim uczestnictwa). Zasady takie obowiązują także w EFS, ponieważ tak naprawdę ewaluacja EFS posiłkuje się metodami nauk społecznych i stąd się wywodzi.

# 1) Pre i post testy wiedzy

Porównanie wyników pre i post testów składających się z 30 pytań zamkniętych, jednokrotnego wyboru dotyczących 6 stanowisk tematycznych (z każdego stanowiska kuchennego pięć pytań) pozwalają ocenić stopień przyrostu wiedzy dotyczącej poszczególnych stanowisk w zakresie głównych zasad, produktów i potraw u uczestników/czek biorących udział w projekcie.

Pre testy zostały przeprowadzone na początku 1 zjazdu w każdej grupie, natomiast post testy zostały przeprowadzone na koniec 5 zjazdu w każdej grupie.

Dodatkowo w każdym module obligatoryjnym: Food cost (5 pytań), Zarządzanie zespołem kucharskim – rola szefa kuchni (5 pytań), Organizacja pracy i planowanie w kuchni dnia codziennego (6 pytań) przeprowadzono odrębne pre i post testy w dniu szkolenia. Oceniając stopień przyrostu wiedzy po zakończonym module szkoleniowym. Projektodawca założył testy w dniu szkolenia, tak aby nie kumulować zbyt dużej ilości pytań na ostatni dzień szkoleń.

# 2) Ankieta samooceny na wyjście wraz oceną realizacji szkoleń

W ankiecie samooceny uczestnicy/czki oceniali swój wzrost kompetencji w dziewięciostopniowej skali (od 20% do 100%). Skala wzrostu co 10% zaczynając od 20% gdyż jest to najmniejszy poziom jaki można uzyskać z danego obszaru. Mniejszy wzrost w przypadku uczestniczenia w szkoleniu i brania udziału w części praktycznej nie jest możliwy. Uczestnicy/czki oceniali swoje kompetencje: wiedzę teoretyczną, umiejętności praktyczne, umiejętności miękkie, wiedzę z zakresu food cost, znajomość procedur.

**Pytania w ankiecie samooceny:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Wzrost umiejętności praktycznych w zakresie** śniadań hotelowych |
| **Wzrost umiejętności praktycznych w zakresie** kuchni gorącej |
| **Wzrost umiejętności praktycznych w zakresie** zup |
| **Wzrost umiejętności praktycznych w zakresie** ryb i owoców morza |
| **Wzrost umiejętności praktycznych w zakresie** mięs, dziczyzny, ptactwa |
| **Wzrost umiejętności praktycznych w zakresie** deserów |
| **Wzrost umiejętności** organizacji pracy |
| **Wzrost umiejętności** planowania w kuchni dnia codziennego |
| **Wzrost wiedzy nt.** procedur/wytycznych, które wspomagają organizację pracy w kuchni |
| **Wzrost umiejętności** zarządzania zespołem kucharskim |
| **Wzrost wiedzy nt.** ról w zespole |
| **Wzrost wiedzy nt.** kompetencji potrzebnych szefowi kuchni |
| **Wzrost wiedzy nt.** wyceny gastronomicznej posiłków |
| **Wzrost wiedzy nt.** inwentaryzacji w gastronomii |
| **Wzrost wiedzy nt.** programów i metod wyceny food cost |

 |

Dodatkowo do ankiety została dodana część ocena realizacji szkoleń, która zawierała pytania dot. organizacji szkoleń. Projektodawca połączył obie ankiety z uwagi na termin ich wypełniania tj. ostatni dzień szkoleń. Ankieta została oceniona w pięciostopniowej skali (gdzie 1 oznacza - bardzo nisko; 2 – nisko; 3 - wystarczająco; 4 - wysoko; 5 - bardzo wysoko).

W ankiecie zostały zawarte także pytania otwarte:

1. Co w szkoleniach uważa Pan/Pani za najbardziej przydatne dla siebie? Dlaczego?
2. O co uzupełniłby Pan/Pani szkolenia? Czy wprowadziłby Pan/Pani jakieś zmiany?

# 3) Raporty Kucharza Mistrza

W raportach trenera – Kucharza Mistrza trenerzy na koniec danego praktycznego modułu szkoleniowego opisywali jakie treści i umiejętności praktyczne były prezentowane podczas szkolenia, wyrażali także swoją opinię na temat wzrostu wiedzy dotyczącego danego stanowiska lub bloku tematycznego u uczestników/czek oraz opinię na temat wzrostu umiejętności praktycznych u uczestników/czek w zakresie danego stanowiska. Na koniec raportu trenerzy wpisywali procentowy wzrost (od 25% do 100%) kompetencji u uczestników/czek w obszarze prowadzonego bloku szkoleniowego – biorąc średnią na całą grupę szkoleniową.

# 4) Ankieta ewaluacyjna – ocena trenera i szkolenia

W ankiecie ewaluacyjnej – ocena trenera uczestnicy/czki oceniali w pięciostopniowej skali (gdzie 1 oznacza - bardzo nisko; 2 – nisko; 3 - wystarczająco; 4 - wysoko; 5 - bardzo wysoko) formę prowadzenia zajęć przez danego Kucharza Mistrza, czyli kontakt trenera z grupą, przystępność i dokładność w wyjaśnianiu sposobu przyrządzania potraw, entuzjazm prowadzącego, przydatność podanych receptur w ich pracy zawodowej. Określali także, czyli byliby zainteresowania wzięciem drugi raz udziału w warsztatach prowadzących przez danego trenera. Dodatkowo uczestnicy/czki oceniali samo szkolenie w zakresie: programu szkoleniowego jego spójności i logiki, spełnienia oczekiwań merytorycznych w zakresie prezentowanych treści, przydatności wiedzy zdobytej na szkoleniu na stanowisku pracy. Trzecia część zawierała pytania dotyczącego materiałów szkoleniowych: przydatnych informacji, jakości i spójności z prezentowanymi treściami. Na koniec ankiety zostało przewidziane miejsce na dodatkowe uwagi od uczestników/czek.

# 5) Wywiady z pracodawcami nt. kwalifikacji uczestników

Wywiady z pracodawcami składają się z czterech pytań zamkniętych (TAK lub NIE), przeprowadzone po miesiącu od zakończenia szkoleń praktycznych, pozwalających ocenić:

1. wzrost umiejętności z zakresu obsługi urządzeń kuchennych/narzędzi/technik wykorzystanych w codziennej pracy po szkoleniu u pracowników/ce, którzy uczestniczyli w szkoleniu;
2. wzrost umiejętności praktycznych pracowników/c w organizacji pracy w kuchni zaobserwowanych przez pracodawcę w miejscu pracy;
3. wzrost umiejętności pracy w zespole wśród pracowników/c: m.in. kontakt ze współpracownikami, relacje w zespole;
4. wzrost umiejętności dot. food cost wśród pracowników/c.

# 6) Ocena umiejętności pracy UP z zespołem i pracodawcą

Ocena umiejętności pracy UP w zespole kucharskim odbywa się dwukrotnie: przed przystąpieniem do szkoleń i po zakończeniu szkoleń. Ankieta została oceniona w pięciostopniowej skali (gdzie 1 oznacza - bardzo nisko; 2 – nisko; 3 - wystarczająco; 4 - wysoko; 5 - bardzo wysoko). Ocena wśród pracodawców i współpracowników w obszarze 10 pytań:

1. Umiejętność komunikacji w zespole;
2. Umiejętność podejmowania decyzji;
3. Umiejętność pracy zespołowej;
4. Umiejętność tworzenia relacji w zespole;
5. Umiejętność rozwiązywania konfliktów;
6. Umiejętność współpracy z pracodawcą;
7. Umiejętność organizacji pracy w kuchni;
8. Umiejętność utrzymania równowagi pracy pomiędzy kosztami a utrzymaniem wysokiej jakości potraw i wielkości porcji;
9. Umiejętność zarządzania towarem w lokalu;
10. Umiejętność planowania food cost.

# ANALIZA DZIAŁAŃ ZREALIZOWANYCH W RAMACH II EDYCJI SZKOLEŃ

Analiza działań zrealizowanych w ramach II edycji szkoleń została podzielona na trzy główne części:

* + - 1. Ocenę modułów stanowiskowych (9 stanowisk tematycznych) – podzielona na trzy elementy: ocena wzrostu wiedzy i umiejętności uczestników/czek projektu, ocena trenerów prowadzących szkolenia, ocena organizacji szkoleń.
			2. Ocenę modułów obligatoryjnych (3 moduły tematyczne).
			3. Całościową ocenę zrealizowanych działań.

Dane ilościowe wykorzystane w analizie zostaną przedstawione w procentowo, aby dokładniej zilustrować wyniki. W celu zachowania przejrzystości prezentowanych danych, wyniki zostaną zaokrąglone. W związku z czym mogą pojawić się odchylenia rzędu 1% wynikające z zaokrąglania oraz dodawania poszczególnych danych.

## OCENA MODUŁÓW 1-9 (9 KUCHNI TEMATYCZNYCH)

### 1.1.1 OCENA WZROST WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI UCZESTNIKÓW/CZEK PROJEKTU

 **na podstawie pre i post testów wiedzy, ankiet samooceny, raportów trenerów**

**NARZĘDZIA MIERZĄCE CELE SZCZEGÓŁOWE SZKOLENIA**

W projekcie założono następujące rezultaty merytoryczne:

* Podniesienie o 70% umiejętności praktycznych w zakresie przygotowania potraw na wybranych stanowiskach w kuchni (kuchnia gorąca, zupy, sosy, desery itd.) u 120 UP do 31.01.2018.
* Zwiększenie o 70% wiedzy w zakresie głównych zasad, produktów, potraw w kuchni u 120 UP do 31.01.2018.
* Wzrost o 60% umiejętności pracy w zespole kucharskim, organizacji pracy w kuchni i food cost u 120 UP do 31.01.2018.
* Wzrost o 40% umiejętności wykorzystywania nowoczesnego sprzętu kuchennego do pracy u 120 UP do 31.01.2018.

Analiza powyższych narzędzi (wyniki przedstawione w tabelach) pozwala stwierdzić osiągnięcie zakładanych rezultatów, celów szczegółowych przez uczestników/czki w II edycji projektu.

Wszyscy Uczestnicy/czki zaobserwowali ogólny wzrost wiedzy i umiejętności związanych z przygotowaniem potraw, gotowaniem, znajomością części teoretycznej z wybranych stanowisk czy też umiejętności miękkich.

**PRE I POST TESTY WIEDZY**

Porównanie wyników pre testów i post testów przeprowadzonych w 4 grupach pozwala stwierdzić, że dzięki udziałowi w szkoleniach Uczestnicy/czki poszerzyli swoją wiedzę na zaplanowanym poziomie z zakresu poszczególnych stanowisk.

W odniesieniu do modułów obligatoryjnych także Uczestnicy/czki poszerzyli swoją wiedzę na zaplanowanym poziomie z zakresu wiedzy dot. umiejętności pracy w zespole kucharskim, organizacji pracy w kuchni i food cost.

Przedział uzyskanych wyników przez Uczestników/czki II edycji wynosi:

* Moduły stanowiskowe pomiędzy 70% do 100% z obu testów (po 30 pytań w każdym);
* Moduły obligatoryjne pomiędzy 60% do 100% z obu testów (w każdym module).

Poniżej szczegółowe wyniki w podziale na Uczestników w poszczególnych grupach.

**GRUPA 1**

|  |
| --- |
| **ORGANIZACJA PRACY I PLANOWANIE W KUCHNI DNIA CODZIENNEGO** |
| pre test | post test | WZROST |
| L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty | L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty |
| 1 | 1.1 | k | 1 | 1 | 1.1 | k | 5 | 67% |
| 2 | 1.2 | k | 1 | 2 | 1.2 | k | 6 | 83% |
| 3 | 1.3 | m | 1 | 3 | 1.3 | m | 6 | 83% |
| 4 | 1.4 | m | 1 | 4 | 1.4 | m | 6 | 83% |
| 5 | 1.5 | m | 0 | 5 | 1.5 | m | 6 | 100% |
| 6 | 1.6 | m | 0 | 6 | 1.6 | m | 4 | 67% |
| 7 | 1.7 | k | 1 | 7 | 1.7 | k | 5 | 67% |
| 8 | 1.8 | m | 0 | 8 | 1.8 | m | 6 | 100% |
| 9 | 1.9 | k | 0 | 9 | 1.9 | k | 4 | 67% |
| 10 | 1.10 | k | 1 | 10 | 1.10 | k | 5 | 67% |

|  |
| --- |
| **ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM KUCHARSKIM - ROLA SZEFA KUCHNI** |
| pre test | post test | WZROST |
| L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty | L.p. | nr | płeć |   |
| 1 | 1.1 | k | 2 | 1 | 1.1 | k | 6 | 80% |
| 2 | 1.2 | k | 1 | 2 | 1.2 | k | 4 | 60% |
| 3 | 1.3 | m | 1 | 3 | 1.3 | m | 5 | 80% |
| 4 | 1.4 | m | 0 | 4 | 1.4 | m | 5 | 100% |
| 5 | 1.5 | m | 1 | 5 | 1.5 | m | 5 | 80% |
| 6 | 1.6 | m | 2 | 6 | 1.6 | m | 5 | 60% |
| 7 | 1.7 | k | 0 | 7 | 1.7 | k | 5 | 100% |
| 8 | 1.8 | m | 1 | 8 | 1.8 | m | 5 | 100% |
| 9 | 1.9 | k | 1 | 9 | 1.9 | k | 5 | 80% |
| 10 | 1.10 | k | 1 | 10 | 1.10 | k | 6 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **FOOD COST** |
| pre test | post test | WZROST |
| L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty | L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty |
| 1 | 1.1 | k | 2 | 1 | 1.1 | k | 5 | 60% |
| 2 | 1.2 | k | 0 | 2 | 1.2 | k | 3 | 60% |
| 3 | 1.3 | m | 2 | 3 | 1.3 | m | 5 | 60% |
| 4 | 1.4 | m | 0 | 4 | 1.4 | m | 4 | 80% |
| 5 | 1.5 | m | 2 | 5 | 1.5 | m | 5 | 60% |
| 6 | 1.6 | m | 2 | 6 | 1.6 | m | 5 | 60% |
| 7 | 1.7 | k | 2 | 7 | 1.7 | k | 5 | 60% |
| 8 | 1.8 | m | 1 | 8 | 1.8 | m | 5 | 80% |
| 9 | 1.9 | k | 0 | 9 | 1.9 | k | 4 | 80% |
| 10 | 1.10 | k | 0 | 10 | 1.10 | k | 5 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **MODUŁY KUCHARSKIE** |
| pre test | post test | WZROST |
| L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty | L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty |
| 1 | 1.1 | k | 0 | 1 | 1.1 | k | 30 | 100% |
| 2 | 1.2 | k | 2 | 2 | 1.2 | k | 28 | 93% |
| 3 | 1.3 | m | 4 | 3 | 1.3 | m | 29 | 83% |
| 4 | 1.4 | m | 7 | 4 | 1.4 | m | 30 | 77% |
| 5 | 1.5 | m | 0 | 5 | 1.5 | m | 30 | 100% |
| 6 | 1.6 | m | 2 | 6 | 1.6 | m | 25 | 77% |
| 7 | 1.7 | k | 4 | 7 | 1.7 | k | 28 | 80% |
| 8 | 1.8 | m | 0 | 8 | 1.8 | m | 28 | 93% |
| 9 | 1.9 | k | 1 | 9 | 1.9 | k | 28 | 90% |
| 10 | 1.10 | k | 2 | 10 | 1.10 | k | 29 | 90% |

|  |
| --- |
| **FOOD COST** |
| pre test | post test | WZROST |
| L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty | L.p. | nr | płeć | zdobyte punkty |
| 1 | 4.1 | k | 0 | 1 | 4.1 | k | 4 | 80% |
| 2 | 4.2 | m | 0 | 2 | 4.2 | m | 4 | 80% |
| 3 | 4.3 | m | 1 | 3 | 4.3 | m | 4 | 60% |
| 4 | 4.4 | m | 0 | 4 | 4.4 | m | 4 | 80% |
| 5 | 4.5 | m | 0 | 5 | 4.5 | m | 4 | 80% |
| 6 | 4.6 | m | 1 | 6 | 4.6 | m | 4 | 60% |
| 7 | 4.7 | m | 1 | 7 | 4.7 | m | 4 | 60% |
| 8 | 4.8 | m | 1 | 8 | 4.8 | m | 5 | 80% |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**SAMOOCENA NA WYJŚCIE**

Wyniki samoocen na wyjście przeprowadzonych w sumie wśród 39 UP (pozwala stwierdzić, że dzięki udziałowi w szkoleniach Uczestnicy/czki znacząco podnieśli swoje umiejętności praktyczne w odniesieniu do poszczególnych modułów tematycznych).

Wynik końcowy uzyskany przez Uczestników/czki projektu mieszczą się w przedziale od 70,00% do 100,00%. Wszystkie samooceny spełniają określone wartości w celach szczegółowych oraz zakładany stopień wiedzy i umiejętności. Wynik końcowy jest średnią wyników z 16 poszczególnych pytań.

Poniżej szczegółowe wyniki w podziale na Uczestników w poszczególnych grupach.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |  |
|   | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | **ŚREDNIA** |
| 1.1 | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 80% | 80% | 80% | 80% | 72,00% |
| 1.2 | 80% | 60% | 70% | 80% | 80% | 80% | 80% | 60% | 80% | 80% | 80% | 70% | 80% | 50% | 80% | 74,00% |
| 1.3 | 90% | 80% | 70% | 90% | 90% | 90% | 100% | 90% | 90% | 90% | 70% | 100% | 90% | 90% | 90% | 88,00% |
| 1.4 | 90% | 90% | 80% | 90% | 80% | 90% | 90% | 90% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 84,00% |
| 1.5 | 100% | 70% | 60% | 70% | 70% | 100% | 70% | 70% | 80% | 70% | 70% | 90% | 60% | 70% | 70% | 74,67% |
| 1.6 | 70% | 60% | 80% | 80% | 40% | 80% | 80% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 80% | 70% | 80% | 71,33% |
| 1.7 | 30% | 50% | 0% | 30% | 80% | 90% | 100% | 50% | 80% | 80% | 80% | 90% | 100% | 100% | 100% | 70,67% |
| 1.8 | 70% | 70% | 80% | 70% | 90% | 100% | 100% | 90% | 100% | 90% | 100% | 80% | 70% | 60% | 60% | 82,00% |
| 1.9 | 80% | 80% | 80% | 60% | 60% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70,67% |
| 1.10 | 90% | 90% | 20% | 90% | 30% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 70% | 80,00% |
| 2.1 | 90% | 90% | 90% | 80% | 80% | 40% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 60% | 83,33% |
| 2.2 | 90% | 90% | 80% | 80% | 80% | 70% | 70% | 70% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 79,33% |
| 2.3 | 90% | 20% | 20% | 80% | 100% | 80% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 86,00% |
| 2.4 | 70% | 70% | 80% | 70% | 60% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 80% | 70% | 70,67% |
| 2.5 | 70% | 70% | 90% | 70% | 70% | 70% | 80% | 70% | 70% | 50% | 60% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70,00% |
| 2.6 | 70% | 90% | 70% | 90% | 80% | 90% | 90% | 90% | 50% | 50% | 90% | 90% | 90% | 90% | 50% | 78,67% |
| 2.7 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100,00% |
| 2.8 | 100% | 100% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 91,33% |
| 2.9 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100,00% |
| 2.10 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100,00% |
| 3.1 | 80% | 80% | 70% | 70% | 70% | 80% | 50% | 50% | 50% | 70% | 70% | 80% | 80% | 80% | 80% | 70,67% |
| 3.2 | 80% | 70% | 80% | 70% | 80% | 90% | 90% | 90% | 90% | 80% | 90% | 0% | 50% | 80% | 50% | 72,67% |
| 3.3 | 70% | 90% | 70% | 70% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 50% | 60% | 90% | 50% | 50% | 76,00% |
| 3.4 | 40% | 70% | 80% | 50% | 80% | 60% | 90% | 90% | 90% | 80% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 78,67% |
| 3.5 | 60% | 60% | 50% | 50% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 50% | 90% | 70% | 76,67% |
| 3.6 | 50% | 60% | 80% | 50% | 70% | 70% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 73,33% |
| 3.7 | 50% | 60% | 80% | 70% | 80% | 60% | 80% | 80% | 80% | 90% | 90% | 50% | 80% | 60% | 90% | 73,33% |
| 3.8 | 90% | 60% | 90% | 90% | 50% | 90% | 90% | 90% | 50% | 90% | 50% | 90% | 90% | 90% | 90% | 80,00% |
| 3.9 | 70% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 100% | 0% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 84,67% |
| 3.10 | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70,00% |
| 3.11 | 80% | 80% | 80% | 90% | 90% | 90% | 80% | 90% | 80% | 90% | 100% | 100% | 70% | 70% | 70% | 84,00% |
| 4.1 | 90% | 80% | 80% | 70% | 50% | 90% | 80% | 90% | 60% | 80% | 80% | 90% | 90% | 90% | 70% | 79,33% |
| 4.2 | 80% | 80% | 80% | 70% | 80% | 70% | 80% | 80% | 60% | 60% | 60% | 60% | 80% | 80% | 60% | 72,00% |
| 4.3 | 90% | 50% | 50% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 100% | 90% | 80% | 90% | 84,67% |
| 4.4 | 90% | 90% | 50% | 70% | 90% | 90% | 100% | 100% | 80% | 80% | 90% | 90% | 80% | 80% | 80% | 84,00% |
| 4.5 | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70,00% |
| 4.6 | 60% | 70% | 80% | 80% | 80% | 80% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 80% | 80% | 70% | 81,33% |
| 4.7 | 70% | 70% | 60% | 60% | 70% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 80% | 80% | 70% | 70% | 70% | 76,67% |
| 4.8 | 70% | 70% | 70% | 70% | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80,67% |

**Legenda:**

Pierwszy wiersz: numer pytania.

Drugi wiersz: zaznaczony procent wzrostu o… przez UP.

**WYWIAD NT. KWALIFIKACJI UP WŚRÓD PRACODAWCÓW**

Telefoniczne wywiady z pracodawcami firm, które uczestniczyły w II edycji szkoleń potwierdziły zakładane rezultaty. Wywiady odbyły się do miesiąca po zakończeniu szkolenia przez UP z danej grupy. Pracodawcy podkreślali wysoką jakość merytoryczną szkoleń oraz wykazali pozytywne zdanie nt. wartości udziału w projekcie zarówno dla swoich pracowników, jak i dla samej firmy.

**RAPORTY TRENERÓW**

Trenerzy oceniali każdorazowo po szkoleniu wzrost wiedzy i umiejętności grupy szkoleniowej. W II edycji średnia z 4 grup wypadła na poziomie ok. 77,75% przyrostu wiedzy i umiejętności UP.

Opinia trenera była bardziej subiektywna niż opinia Uczestników/czek projektu. Trener spotykał się z grupą na 1 dzień szkoleniowy i w tym czasie musiał uśrednić wartość przyrostu kompetencji na całą grupę. Utrudnieniem dla trenera był różny stopień umiejętności i wiedzy z zakresu danej kuchni tematycznej wśród UP. Każdy z UP posiadał inne doświadczenia, inny staż pracy oraz pracował w różnorodnych obiektach/restauracjach serwujących różne kuchnie w swojej ofercie.

Trenerzy dokonali oceny w przedziale od 25% do 100% na całą grupę.

Wartość wskaźnika wskazana przez trenerów jest jednak zbliżona do stopnia określanej samooceny UP.

**Zestawienie wyników - średnia ocena z poszczególnych grup**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **GRUPA 1** | **GRUPA 2** | **GRUPA 3** | **GRUPA 4** |
| **76%** | **77%** | **78%** | **80%** |

**PRZYKŁADOWE OPINIE TRENERÓW PROWADZĄCYCH SZKOLENIA W RAPORTACH:**

|  |
| --- |
| GRUPA 1 |
| ZUPY | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek*: Grupa średniozaawansowana. Zadawała pytania, zainteresowana tematem.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Grupa zainteresowana nowościami. Wzrost umiejętności kulinarnych.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: Zainteresowanie tematem. Zainteresowanie nowymi receptami oraz sposobami zagęszczania zup i sosów |
| ORGANIZACJA PRACY I PLANOWANIE W KUCHNI DNIA CODZIENNEGO | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek*: Niska wiedza o potrzebie współpracy personelu. Uczestnicy uświadomili sobie zależności pomiędzy poszczególnymi pracownikami.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Znaczny wzrost umiejętności organizacji i przygotowania posiłków oraz oceny nowo przyjętych pracowników.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Uczestnicy bardzo chętnie wymieniali opinie i wymieniali doświadczenia starając się rozwiązać własne problemy w firmie.* |
| ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM KUCHARSKIM – ROLA SZEFA KUCHNI | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *Grupa aktywna, otwarta na nową wiedzę, chętnie dzieląca się doświadczeniem.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Uczestnicy skorygowali swoje podejście do etapów pracy kierownika – szefa kuchni. Poznali mechanizmy motywowania i oceny pracownika.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Część grupy pełniąca funkcje szefa kuchni wyróżniało się wiedzą nt. zarządzania.* |

|  |
| --- |
| GRUPA 2 |
| FOOD COST | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *aktywne uczestnictwo, konstruktywna wymiana doświadczeń, obliczenia.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: -*praktyczne zastosowanie kalkulacji cenowej, - food cost, -wzrost wiedzy praktycznej, której nie posiadali uczestnicy,*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *aktywność, chęć dzielenia się doświadczeniami.* |
| RYBY I OWOCE MORZA | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *Uczestnicy szkolenia rozszerzyli i uporządkowali swoją wiedzę nt. ryb i owoców morza.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Uczestniczy przećwiczyli obróbkę i rozpoznawanie cech org. licznych ryb i owoców morza.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Zainteresowanie i sprawność wykonywania prac. Słaba znajomość asortymentu i potraw z ryb i owoców morza.* |
| KUCHNIA GORĄCA | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *Wszyscy uczestnicy zainteresowani tematem. Zwiększenie wiedzy organizacyjno-praktycznej.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Duży wzrost umiejętności praktycznych w temacie kuchni gorącej.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Grupa zdyscyplinowana, chętna do nauki, zainteresowana tematem. Braki w obsłudze pieca konwekcyjnego.* |

|  |
| --- |
| GRUPA 3 |
| RYBY I OWOCE MORZA | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *Uczestnicy szkolenia rozszerzyli i uporządkowali wiedzę nt. ryb i owoców morza.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek:*Uczestnicy przećwiczyli obróbkę i filetowanie, rozpoznawanie cech organoleptycznych ryb i owoców morza.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Zainteresowanie nowymi dla uczestników produktami. Słaba znajomość technik obróbki ryb i owoców morza.* |
| ZUPY | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *Grupa średniozaawansowana, zadawała pytania, zainteresowana tematem.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Grupa zainteresowana nowymi technikami. Wzrost umiejętności kulinarnych.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Zainteresowanie tematami. Zainteresowanie nowymi recepturami oraz sposobami zagęszczania zup.* |
| ŚNIADANIA HOTELOWE | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek*: Poziom grupy zaawansowany.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Grupa pracuje na wysokim poziomie skupienia, chce podnosić swoje umiejętności. Wykazuje zaangażowanie.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Grupa skoncentrowana na pracy, aktywna, pracuje w czystości, brak słabych stron uczestników.* |

|  |
| --- |
| GRUPA 4 |
| DESERY | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *Grupa pracowita, wykazywała duże zainteresowanie tematem. Uczestnicy posiadali podstawową wiedzę o cukiernictwie.* Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Grupa pracowita, zaangażowana, wykazywała chęci.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Poziom zbliżony.* |
| KUCHNIA GORĄCA | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *Grupa chętnie wykonująca polecenie, uważnie wykonująca polecone im zadanie, skutecznie potrafiąca powtórzyć prezentowane potrawy.**W związku z dużym zaangażowaniem w szkolenie, grupa znacznie poprawiła swoje umiejętności w tematyce kuchni gorącej.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Mocna grupa, tworząca monolit, chcąca poszerzyć swoją wiedzę i umiejętności praktyczne.* |
| MIĘSA, DZICZYZNA, PTACTWO | Opinia Trenera nt. wzrostu wiedzy u Uczestników/czek: *Dobre podejście do surowców, umiejętne podzielenie elementów produkcyjnych. Dokładne dobieranie składników.*Opinia Trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u Uczestników/czek: *Doskonalenie umiejętności dekoracyjnych potraw. Dobra aranżacja potraw w stylu nowoczesnym. Dobieranie dodatków na poziomie zadowalającym.*Najważniejsze cechy charakteru uczestników, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.: *Dobra organizacja pracy indywidualnej. Ogólne zasady organizacyjne na wysokim poziomie.* |

**OCENA UMIEJĘTNOŚCI PRACY UP W ZESPOLE KUCHARSKIM**

Ocena umiejętności pracy UP w zespole kucharskim odbywa się dwukrotnie: przed przystąpieniem do szkoleń i po zakończeniu warsztacie „Praca w zespole kucharskim”. Ocena wśród pracodawców i współpracowników w obszarze 10 pytań na 39 respondentów (wynik po porównaniu oceny przed i po):

* Umiejętność komunikacji w zespole: 5 firm 60% wzrostu, 25 firm 80%, 9 firm 100%.
* Umiejętność podejmowania decyzji: 10 firm 60% wzrostu, 18 firm 80%, 11 firm 100%.
* Umiejętność pracy zespołowej: 33 firm 80%, 6 firm 100% .
* Umiejętność tworzenia relacji w zespole: 20 firm 60% wzrostu, 18 firm 80%.
* Umiejętność rozwiązywania konfliktów: 20 firm 60% wzrostu, 16 firm 80%, 2 firmy 100%.
* Umiejętność współpracy z pracodawcą: 16 firm 80%, 20 firm 100% .
* Umiejętność organizacji pracy w kuchni: 6 firm 60%, 20 firm 80%, 13 firm 100%.
* Umiejętność utrzymania równowagi pomiędzy kosztami a utrzymaniem wysokiej jakości potraw i wielkości porcji: 6 firm 60%, 20 firm 80%, 13 firm 100%.
* Umiejętność zarządzania towarem w lokalu: 6 firm 60%, 25 firm 80%, 8 firm 100%.
* Umiejętność planowania food cost: 33 firm 80%, 6 firm 100% .

Wszystkie wyniki w 10 obszarach wskazują na osiągniecie celu szczegółowego w odniesieniu do II edycji szkoleń.

### 1.1.2 OCENA TRENERÓW PROWADZĄCYCH SZKOLENIA

 **na podstawie ankiet oceniających trenera**

Analiza ankiet z podziałem na trenerów pozwala na sformułowanie wniosku, że poziom zadowolenia uczestników/czek projektu z poszczególnych szkoleń był wysoki lub nawet bardzo wysoki. Różnorodność odpowiedzi zależała przede wszystkim od tematu szkolenia oraz trenera. Zasadniczo wszystkie uzyskane wyniki są powyżej 80%.

Szczegółowe wyniki z podziałem na trenerów ujęte są w poniższych wykresach.

**MODUŁ DESERY**

### 1.1.3 ORGANIZACJA SZKOLEŃ

 **na podstawie ankiet opinii na koniec szkolenia**

**ORGANIZACJA ZAJĘĆ**

Organizacja zajęć była oceniana przez uczestników/czki bardzo wysoko. Zdecydowana większość uczestników/czek była bardzo zadowolona z części organizacyjnej szkoleń oraz bieżącej obsługi przez zespół projektowy.

##  CAŁOŚCIOWA OCENA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ

**WNIOSKI I REKOMENDACJE**

*Praktyczna strona zajęć t*o element najbardziej podkreślany przez Uczestników/czek i możliwość pracy indywidualnej i w grupie we własnym środowisku pracy. Istotnym elementem okazały się pokazy Trenerów oraz dostęp do nowoczesnej wiedzy i kuchni oraz kontakt ze środowiskiem kucharzy.

Uczestnicy/czki podkreślali, że praktyczne szkolenia zawodowe dają im szansę na zweryfikowanie posiadanej często już bogatej wiedzy i niepowtarzalną możliwość wypróbowania swoich sił w różnych technikach gotowania, poznania innego środowiska zawodowego, innych urządzeń gastronomicznych.

Istotnym elementem okazały się także materiały szkoleniowe, case study – dodatkowe materiały otrzymywane w trakcie zajęć. Duża ilość przepisów oraz wskazówek zawodowych, rozwiązań w branży.

Uczestnicy/czki żałowali bardzo, że to ostatnia możliwość szkoleniowa w ramach EFS, wyjątkowo zainteresowani kontynuacją szkoleń i podnoszeniem kompetencji. Zwracali się z pytaniem o dodatkowe szkolenia – stąd Projektodawca na bazie własnych badań wśród UP zaproponował dodatkowe moduły.

# ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1. Pre i post testy wiedzy.

Załącznik 2. Ankieta samooceny.

Załącznik 3. Raport trenera.

Załącznik 4. Ankieta ewaluacyjna – ocena trenera i szkolenia.