



Raport z realizacji projektu

GASTROMIX

01.11.2017 – 31.10.2018

Spis treści

1.	Opis projektu	3
a.	Streszczenie realizowanych działań	3
b.	Zestawienie uczestniczących organizacji.....	5
c.	Miejsce stażu	9
d.	Zakwaterowanie	14
e.	Wyżywienie	16
f.	Ubezpieczenie	17
g.	Program stażu.....	18
h.	Zdjęcia ze stażu.....	22
i.	Po zakończeniu mobilności.....	22
2.	Efekty realizacji projektu	25
a.	Kompetencje zawodowe	30
b.	Kompetencje językowe	31
c.	Kompetencje miękkie i postawy.....	32

1. Opis projektu

a. Streszczenie realizowanych działań

Projekt GASTROMIX realizowany był w zawodzie ZSZ kucharz, piekarz, cukiernik oraz Technik żywienia i usług gastronomicznych i z tych zawodów wybieraliśmy docelową grupę na wyjazd.

Projekt obejmował wyjazd na trzytygodniowe staże na Litwie w Wilnie, w których uczestniczyło łącznie 2 grupy uczniów szkół wchodzących w skład konsorcjum (24 uczniów).

Wyjazd na 3 tyg. ustalony został wspólnie z kadrami pedagogicznymi szkół (w tym z dyrekcją). Będzie to wystarczający okres na zapoznanie się z organizacją pracy firm i nabycie konkretnych umiejętności zawodowych w ramach stażu. Krótszy czas nie pozwoliłby na osiągnięcie celów projektu.

Uczestnikami projektu (stażystami) było więc po 12 uczniów CKZ Wys Maz i ZS Wojewodzin z zawodu kucharz, piekarz, cukiernik oraz technik żywienia i usług gastronomicznych.

Grupie stażystów towarzyszyło 2 opiekunów (po jednym z każdej szkoły). Mobilność zrealizowano przed zakończeniem roku szkolnego 2017/2018, w okresie praktyk szkolnych dokładnie od 9-27 lipca 2018 roku, czyli w okresie, który pozwoli uczniom, którzy w Polsce mają status młodocianych pracowników, wziąć udział w projekcie. Partner zapewnił realizację zatwierdzonego przez strony programu stażu u lokalnych pracodawców w branży gastronomicznej. Dzięki temu uczniowie zapoznali się z praktycznymi elementami swojego zawodu, systemem kształcenia i potwierdzania kwalifikacji zawodowych, strukturą organizacyjną przedsiębiorców, możliwościami kształcenia teoretycznego oraz praktycznego w firmach, jak też z międzynarodowym środowiskiem pracy. Wg najnowszych danych statystycznych, najpopularniejsze zawody na Litwie to kucharz, mechanik samochodowy oraz kierowca. Na stronie internetowej agencji podległej litewskiemu Ministerstwu Gospodarki, „Invest In Lithuania” (www.ida.lt), znaleźć można wykaz sektorów uważanych przez władze litewskie za sektory wysokiej szansy, w tym na liście znalazła się „gastronomia i hotelarstwo”.

U partnera zorganizowano prelekcje dotyczące pomocy zawodowej udzielanej absolwentom, stosowania systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). Dodatkowymi korzyściami było nawiązanie kontaktów opiekunów z pracownikami Partnera oraz pracowników instytucji z nim współpracujących, co skutkowało będzie współpracą na przyszłość (np. w zakresie kolejnych akcji Erasmus +). Udział w tym projekcie był okazją do poszerzenia znajomości języka angielskiego zawodowego oraz sprawdzenia posiadanych kompetencji językowych w warunkach stażu i życia codziennego w innym, a jednak podobnym kulturowo kraju. Uczniowie chcieli również wziąć udział w projekcie

dlatego, iż każdy stażysta otrzyma Europass Mobilność i certyfikaty potwierdzające odbycie stażu wystawione przez przedsiębiorców.

Główne cele projektu:

- podniesienie poziomu kluczowych kompetencji i umiejętności poprzez mobilność edukacyjną i współpracę między światem edukacji i pracy u 24 uczniów do X 2018,
- podniesienie innowacyjności i internacjonalizacji konsorcjum do X 2018,
- zapoznanie się członków konsorcjum z dobrymi praktykami w zakresie wykorzystania europejskich narzędzi ułatwiających uznawanie i przenoszenie kwalifikacji do X 2018,
- płynne wykorzystanie języków obcych w codziennym życiu 24 uczniów do X 2018.

Oprócz nauki zawodu uczestnicy poza umiejętnościami branżowymi, potrzebowali, aby wzrosła ich pewność siebie, aby poznali metody pracy w europejskim, wielokulturowym środowisku, odkryli w sobie nowe możliwości rozwoju zawodowego oraz wzrosła ich samoocena i zdolność do ewentualnego samozatrudnienia (np. małe lokale gastronomiczne).

Realizacja zagranicznej mobilności według formuły projektu wpłynęła pozytywnie na kształtowanie postaw takich jak:

- aktywność młodych ludzi,
- umiejętności miękkie - praca w grupie, komunikatywność, asertywność,
- kreatywność, inicjatywność, współpraca międzynarodowa w wielu różnych środowiskach i sytuacjach,
- przeciwdziałanie poglądom, które utrwalają nierówność i dyskryminację,
- poszanowanie różnorodności kulturowej,
- zwiększenie elastyczności i mobilności zawodowej.

Realizacja projektu przyczyniła się do podniesienia pod względem jakościowym i ilościowym zagranicznej mobilności osób biorących udział w kształceniu zawodowym. Dzięki realizacji stażu zawodowego w przedsiębiorstwach, uczestnicy projektu zdobyli unikalne doświadczenie zawodowe, poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności zawodowe niezbędne dla pracowników ich specjalności pracujących w nowoczesnych przedsiębiorstwach. Staż zagraniczny pozwolił również na poszerzenie kompetencji w dziedzinie zgodnej z oczekiwaniami i czynnościami wynikającymi z programu stażu.

Nabycie tej wiedzy zostanie potwierdzone przyznaniem uczestnikom dokumentów Europass Mobility i aktualizacją Europass CV każdego z uczestników. Program stażu został sporządzony i zatwierdzony przez konsorcjum w porozumieniu z partnerem. Program opisuje cele stażu, oczekiwane wyniki, sposoby ich osiągnięcia. Oceny dokonaliśmy poprzez testy kompetencyjne przeprowadzone przez przedsiębiorców. Mobilność realizowana była zgodnie z kwalifikacjami i motywacją uczestników, a także rozwijała je i uzupełniała. Uzyskane doświadczenia umożliwiły ocenę tego, czy cele programu stażu zostały osiągnięte.

Udział w stażu dał możliwość sprawdzenia posiadanych kompetencji językowych w warunkach pracy i życia codziennego w innym kraju. Dzięki zrealizowanym zajęciom stażowym, uczniowie poszerzyli znajomość języka angielskiego branżowego i poznali podstawy języka litewskiego. Dodatkowo zwiększenie umiejętności językowych wpłynęło na mobilność i kreatywność stażystów w przyszłym poszukiwaniu pracy.

Dzięki pobytowi i pracy w innym kraju, z inną specyfiką kulturową, odmiennymi zwyczajami, upodobaniami i mentalnością tamtejszego społeczeństwa, stażyści otrzymają wielką lekcję tolerancji i wyrozumiałości dla przedstawicieli innych kultur oraz zrozumieją dobrze zjawisko przenikania się różnych kultur i zwyczajów i potrzebę wyrozumiałości i otwarcia się na przedstawicieli innych narodów. Nabędą też nowe umiejętności społeczne i adaptacyjne, ułatwiające współdziałanie w grupie – zarówno towarzyskiej jak i w zespole zawodowym. Będą zaangażowani w rozwiązywanie codziennych problemów, zrozumienie i tolerancję dla innych członków zespołu. Udział w projekcie przyczyni się do wzrostu poczucia własnej wartości, podniesienia samooceny, co wpłynie na osobisty rozwój uczestników i motywację do dalszej nauki, uświadomi znaczenie uczenia się przez całe życie, rozwijania nowych kompetencji jako szansy na znalezienie pracy.

b. Zestawienie uczestniczących organizacji

Główne filary działalności spółki będącej wnioskodawcą i Liderem Konsorcjum obejmują wsparcie kształcenia na poziomie średnim poprzez wspieranie placówek kształcenia zawodowego i ogólnokształcącego w regionie w realizacji działań wspierających edukację, tworzenie i realizacja programów edukacyjno-rozwojowych. Obecnie pracownicy wdrażają 9 projektów międzynarodowych (w zakresie staży i partnerstw strategicznych).

Podjęmujemy głównie działania związane z obsługą zadań projektowych i wspierających realizowanych na rzecz szkół zawodowych w regionie. Spółka realizuje również działania edukacyjne i szkoleniowe poprzez organizowane cyklicznie i na zlecenie szkolenia i kursy z udziałem własnych trenerów i zlecanymi na zewnątrz. Spółka jest wpisana do rejestru instytucji szkoleniowych.

Współpracujemy i jesteśmy jako osoby i spółka znani w prawie 40 szkołach zawodowych w naszym regionie i możemy poszczycić się nieposzlakowaną opinią osób działających z misją i znających realia i potrzeby kształcenia zawodowego. Wszelkie działania podejmujemy zawsze na podstawie wcześniejszych diagnoz i konsultacji zarówno z przedstawicielami szkół (przeprowadzone przed feriami w 2017r.), jak i ewentualnymi przyszłymi uczestnikami projektów (w tym projektów mobilności), aby zapewnić odpowiedni poziom i wykonalność tych działań.

3 osoby z Zarządu Spółki posiadają wyłącznie wyższe wykształcenie. Posiadają ukończone kursy zarządzania i doradztwa biznesowego, studia ekonomiczne lub

podyplomowe MBA. Każda z tych osób zrealizowała z sukcesem już przynajmniej kilka projektów rozwojowych szkół w poprzednim okresie programowania.

Posiadając doświadczenie w kształceniu, w tym kształceniu zawodowym oraz w pracy z projektami, wiemy jak ważne jest zaangażowanie osób o kwalifikacjach pozwalających na sprawną realizację projektów, w związku z tym osoby zaangażowane do projektu będą to osoby, które posiadają bogate doświadczenie w zakresie realizacji projektów o podobnym charakterze. Osoby te odpowiadały już zarówno za całość działań merytorycznych w szkołach realizujących programy rozwojowe w zakresie działań zaplanowanych m.in. w ramach projektów PO KL, ale też w nowej perspektywie w ramach PO WER i RPO WP. Odpowiedzialni byli też za koordynację działań logistycznych, rekrutację, prowadzenie akcji promocyjno-informacyjnych, zapewnienie komunikacji wewnętrznej, kontakty z uczestnikami kursów, szkoleń i staży i ich realizatorami oraz pozostałymi prowadzącymi zajęcia w szkołach objętych wsparciem i poza nimi, organizację działań w szkole, opracowanie i prowadzenie dokumentacji, obsługę uczestników, działań i korespondencji oraz bieżącą współpracę z zespołem projektowym. Osoby te posiadają odpowiedni warsztat językowy do zapewnienia komunikacji w projekcie (znajomość języka angielskiego na poziomie min. B2). Warto podkreślić również fakt, iż osoby, które będą realizować projekt posiadają wiele umiejętności interpersonalnych służących pracy z uczniami, nauczycielami i dyrektorami szkół. Umiejętności te to m.in. komunikatywność, praca zespołowa, asertywność, delegowanie zadań oraz adaptacja społeczna. Spółka oraz osoby współpracujące zawsze z chęcią będą wspierać uczestników takich projektów i podmioty wysyłające, dzieląc się swoimi kompetencjami i doświadczeniami w tym zakresie.

Z uwagi na fakt, iż przedmiotowy projekt realizujemy w konsorcjum z 2 szkołami zawodowymi, zaangażowaliśmy możliwie największe społeczności ww. szkół, co ma służyć generowaniu wysokiej jakości efektów uczenia. Do projektu włączyliśmy 4 nauczycieli przedmiotów zawodowych, odpowiedzialnych za kształcenie w ZSZ w zawodzie Kucharz (po 2 ze szkoły). Nauczyciele przedmiotów zawodowych (wspólnie z dyrekcją szkół, Partnerem Projektu oraz zagranicznymi przedsiębiorstwami przy wsparciu spółki) przygotowali, konsultowali i ostatecznie zatwierdzili program stażowy na rzecz swoich uczniów. Nauczyciele przedmiotów wniosą bogate doświadczenie w zakresie kształcenia zawodu (odpowiednio: 12-letnie, 8-letnie, 6 i 5-letnie), dopilnują aby program staży realizowany był zgodnie z programem nauczania, uzupełniał treści. Ta grupa osób na co dzień pracuje z uczniami, stąd mają o nich największą wiedzę, znają ich słabe i mocne strony, zainteresowania, a przede wszystkim wiedzą jak należy to przenieść na udział w zagranicznych stażach, a 2 z nich najprawdopodobniej będzie opiekunami grup podczas staży. To doświadczenie było bezcenne w kontekście realizacji projektu.

Do projektu włączyliśmy również nauczycieli j. angielskiego (językiem roboczym staży był j. angielski). Rola nauczycieli była nieoceniona pod kątem przygotowania językowego.

Posiadają oni doświadczenie pracy w szkole zawodowej (nieдавно branżowej I stopnia), wykształcenie kierunkowe oraz przede wszystkim zrealizowali szereg zajęć dodatkowych z uczniami z j. angielskiego zawodowego w ramach projektów edukacyjno - rozwojowych (w tym w ramach PO KL).

Mając na uwadze kształtowanie właściwych postaw uczniów, motywowanie ich, wspieranie w rozwoju oraz przełamywanie barier (szczególnie wśród uczniów o mniejszych szansach, osób z obszarów wiejskich, z problemami społecznymi) do projektu zaangażowani będą wychowawcy klas objętych projektem i pedagodzy szkolni (łącznie 2+2 osoby) - posiadający wykształcenie pedagogiczne i wieloletnie doświadczenie w pracy na tym stanowisku.

Członkowie konsorcjum:

1. Z ramienia Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokim Mazowieckiem w skład konsorcjum wchodzi Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. Armii Krajowej w Wysokim Mazowieckiem.

W zespole istnieje też:

- Centrum Kształcenia Praktycznego w Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokim Mazowieckiem

- Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych nr II w Wysokim Mazowieckiem

- Szkoła Policealna dla Dorosłych nr 3 w Wysokim Mazowieckiem

- Technikum im. Armii Krajowej w Wysokim Mazowieckiem

- Technikum Uzupełniające dla Dorosłych nr 2 w Wysokim Mazowieckiem

W ZSZ w 4 różnych zawodach kształci się 123 uczniów. CKZ Wys Maz jest największą placówką edukacyjną w powiecie. Organem prowadzącym jest powiat wysokomazowiecki.

2. Z ramienia Zespołu Szkół im. Księdza Jana Krzysztofa Kluka w Wojewodzinie w skład konsorcjum wchodzi Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Wojewodzinie.

W zespole istnieje też Technikum w Wojewodzinie z którego uczestniczyli w projekcie technicy żywienia i usług gastronomicznych.

W ZSZ w 5 różnych zawodach kształci się 125 uczniów. Jest to prawie połowa ogólnej liczby uczniów w Zespole. ZS Wojewodzin jest najbardziej rozpoznawalną i utytułowaną placówką kształcącą uczniów w branży gastronomicznej w powiecie. Organem prowadzącym jest powiat grajewski.

Global Ideas (UAB "Globalios idėjos") to partner zagraniczny naszego projektu (nr PIC 945404778), który pełnił rolę organizacji przyjmującej w ramach projektu mobilności międzynarodowej. Jego siedziba znajduje się w Wilnie i działa w poniżej opisanych, ściśle powiązanych obszarach:

1) prowadzi szkolenia zawodowe, treningi dorosłych, seminaria i szkolenia z zakresu doskonalenia zawodowego na terenie całej Litwy. Prowadzi również szkolenia w wykorzystaniu platformy e-learningowej.

2) posiada bogate doświadczenie jako organizacja przyjmująca w projektach mobilności UE na praktyki i staże. Specjalizuje się w organizacji staży dla uczniów szkół technicznych i zawodowych oraz wyjazdów szkoleniowych kadry kształcącej z działu kształcenia zawodowego. Współpraca z ponad 45 małymi i średnimi przedsiębiorstwami w regionie wileńskim pozwoliła na przeprowadzenie w przeciągu minionych 8 lat wielu udanych praktyk. Instytucja zorganizowała staże dla uczniów szkół zawodowych oraz studentów, ale również dla młodych ludzi chcących zdobyć doświadczenie zawodowe. Instytucja posiada silne kontakty ze szkołami kształcenia i szkolenia zawodowego w Wilnie, jak i wieloma przedsiębiorstwami przemysłowymi i usługowymi. Posiada podpisane umowy o współpracy z usługodawcami, którzy zabezpieczają bazę noclegową i żywieniową, klub młodzieżowy, boisko do gry w siatkówkę i piłkę nożną, gdzie zarówno młodzież jak i grono nauczycielskie mają możliwość integracji w środowisku europejskim.

Z perspektywy Lidera Konsorcjum w jego Europejskim Planie Rozwoju określono główne obszary wsparcia wymagające w kontekście szerszym niż tylko regionalny czy krajowy, zaangażowania darowizn, środków własnych i źródeł zewnętrznych, które wydają się być niezbędne dla podniesienia jakości kształcenia zawodowego i rozwoju kompetencji w perspektywie, tj.:

- poznawanie nowych potrzeb i rozwijanie nowych podejść w zakresie edukacji;
- wspieranie profesjonalnego rozwoju kadry, trenerów i personelu obsługowego oraz rozwijanie ich kompetencji językowych;
- rozwijanie współpracy międzynarodowej.

Z perspektywy szkół w ich Programach Rozwojowych pokrywają się następujące wspólne obszary wsparcia dla obu placówek, tj.:

- praktyczna nauka zawodu i kwalifikacje ucznia w kontekście rynku pracy;
- rozwijanie kluczowych kompetencji u uczniów, w tym umiejętności językowych;
- znajomość rynku pracy w tym w kontekście europejskim i jego uwarunkowań;
- jakość kształcenia zawodowego - zarządzanie, kwalifikacje pracowników, metody nauczania;
- mobilność edukacyjna (głównie w wymiarze międzynarodowym);
- współpraca z firmami w kontekście dostosowywania procesu kształcenia zawodowego do krajowej, regionalnej i lokalnej strategii rozwoju gospodarczego.

Mając na uwadze powyższe, wszystkie najistotniejsze elementy Europejskich Planów Rozwoju placówek Konsorcjum w ramach sektora kształcenia zawodowego wspólne dla wszystkich członków konsorcjum są realizowane poprzez ingerencję w obszary wymagające interwencji, tj.:

- podnoszenie poziomu kluczowych kompetencji i umiejętności w zakresie ich przydatności dla rynku pracy poprzez mobilność edukacyjną i współpracę między światem edukacji (szkoła) i pracy (firmy przyjmujące na staże);
- podnoszenie jakości, innowacyjności i umiędzynarodowienia członków konsorcjum;
- wymiana dobrych praktyk i rezultatów oraz wykorzystanie europejskich narzędzi ułatwiających uznawanie i przenoszenie kwalifikacji;
- rozwijanie międzynarodowego wymiaru edukacji zawodowej i szkoleń zwłaszcza poprzez współpracę międzynarodową;
- doskonalenie umiejętności językowych.

c. Miejsce stażu

Program staży został podzielony na objęte wsparciem zawody i tychże uczestników mobilności, zatem obejmuje: 24 uczniów kształcących się w zawodach gastronomicznych kucharz, piekarz, cukiernik czy też technik żywienia i usług gastronomicznych (ZS Wojewodzin + CKZ w Wysokiem Mazowieckiem) w ramach projektu GASTROMIX realizowanego przez Perfect Project Sp. z o.o. w następujących miejscach staży:

1. UAB Centrum prowadzące Artis Centrum Hotels****

zlokalizowany przy Totorių g. 23, 01120 Vilnius

Stażyści: Marcin Krukowski, Magda Chodnicka

Opiekun na miejscu w firmie: Manager – Ramutė Jakeliūnienė, tel.: +37061543542



2. AB Valmeda prowadzące Restaurację Rib Room (w Holiday Inn Vilnius****)

zlokalizowaną przy Šeimyniškių g. 1, 09020 Vilnius

Stażyści: Magdalena Żurowska, Monika Mioduszevska

Opiekun na miejscu w firmie: Manager HR – Toma Ščemeliovienė, tel.: +37061279523

oraz Szef kuchni Alena Rantsevene, tel.: +37061405020



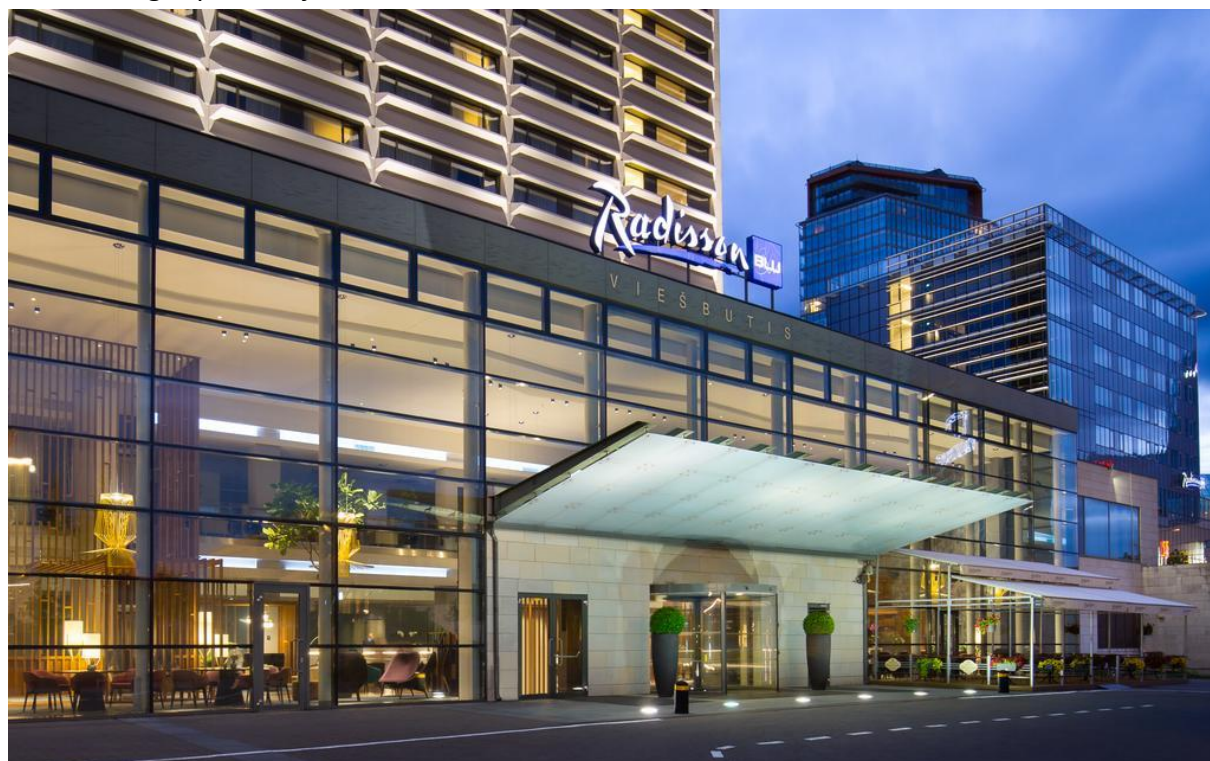
3. UAB Viešbutis Lietuva prowadząca Radisson Blu Hotel Lietuva****

zlokalizowany przy Konstitucijos pr. 20, 09308 Vilnius

Stażyści: Paweł Stypułkowski, Mateusz Dmochowski, Sylwia Kwiecińska, Anna Andruszkiewicz, Emilia Szymanowska

Opiekun na miejscu w firmie: Specjalistka HR – Asta Bražiūnaitė, tel.: +37061210607

oraz Manager produkcji na kuchni – Aurimas Serva, tel.: +37065284623



4. UAB Karolinos turas prowadząca Karolina Park Hotel***

zlokalizowany przy Sausio 13-osios g. 2, 04343 Vilnius

Stażyści: Maria Zalewska, Magda Zalewska, Karolina Poniatowska, Magda Niemyjska

Opiekun na miejscu w firmie: Dyrektor wykonawczy – Liliana Majauskienė, tel.: +37065512932



5. UAB Saldi kava prowadząca restaurację oraz sklep deserowy „Sugarmour“

Oficjalny adres: Ukmergės g. 128, 08100 Vilnius, adres pracowni: Savanorių pr. 176, 03154 Vilnius

Stażyści: Mateusz Sierota, Karolina Modzelewska, Karolina Dąbrowska

Osoba do kontaktu: Manager HR – Karolina Grigonienė, tel.: +37062055143

Opiekun na miejscu w firmie: Kierownik produkcji – Ekaterina Buldakova, tel.: +37060187199
i Dyrektor – Žaneta Birbilienė, tel. +37069452725



6. UAB Amber Food zlokalizowania przy V. Krėvės pr. 97, 50369 Kaunas
Osoba do kontaktu: Manager HR – Karolina Grigonienė, tel.: +37062055143

6a) prowadząca Restaurację La Crepe
zlokalizowaną przy Gedimino pr. 13, 01103 Vilnius
Stażyści: Klaudia Dziegielewska, Katarzyna Cimoch
Opiekun na miejscu w firmie: Manager restauracji – Gediminas Šutjevas, tel.: +37069532085



6b) prowadząca Restaurację Charlie Pizza (w galerii handlowej VCUP Vilnius)
Zlokalizowaną przy Upės g. 9, 09308 Vilnius
Stażyści: Weronika Ziemkiewicz, Alicja Kudrawiec, Magdalena Dobrzycka
Opiekun na miejscu w firmie: Manager restauracji – Brigita Davidavičienė, tel.: +37066353725



6c) prowadząca Restaurację Katpédélé (w centrum handlowym MADA)
zlokalizowaną przy Viršuliškių g. 40, 05112 Vilnius

Stażyści: Jacek Świątkowski, Damian Wdzieńkoński, Szczepan Krajewski

Opiekun na miejscu w firmie: Manager restauracji – Daiva Bednova +37061803471



W weekendy zaplanowano realizację planu kulturalnego (zwiedzanie Wilna i okolic, muzeów, Druskiennik, Rygi). Po przyjeździe i zakwaterowaniu grupy zorganizowano spotkanie organizacyjne przekazując praktyczne informacje na temat pobytu, staży (instrukcje stażu, zadań, mapy i inne istotne informacje).

Podsumowanie i ocena zaangażowania uczniów w wykonywane prace w czasie odbywania stażu to końcowe zaliczenie stażu, a dzień 21 to również wyjazd, obejmujący przygotowanie sprawozdania ze stażu uczniów w zakładzie i wydanie certyfikatów.

Czas trwania stażu obejmował w przypadkach każdego z zawodów 120 godzin (15 dni po +/- 8 godzin dziennie). Pracodawca wyznaczał opiekuna stażu dla uczniów (nie więcej niż 4 uczniów na jednego opiekuna). Staż odbywał się na stanowiskach, na których w przyszłości być może będzie pracował stażysta w danym zawodzie. Staż miał na celu pogłębienie i doskonalenie umiejętności praktycznych w zakresie kształcenia w zawodach gastronomicznych.

Głównym celem programu stażu było zastosowanie i pogłębienie wiedzy i umiejętności opanowanych przez uczniów w szkole, w rzeczywistych warunkach pracy. W trakcie realizacji programu uczniowie mogli doskonalić umiejętności wykonywania określonych zadań na

poszczególnych stanowiskach pracy. Każdy dzień stażu rozpoczynał się instruktażem. W trakcie realizacji programu stażu brane były pod uwagę procedury i zasady pracy obowiązujące w zakładzie oraz tematyka programowa związana z planowaniem, organizacją pracy oraz sposobami wykonywania zadań. W czasie odbywania stażu uczeń miał obowiązek prowadzenia „dzienniczka”, w którym zapisywał codzienne czynności i spostrzeżenia. Powyższy program stażu mógł być modyfikowany stosownie do możliwości realizacji u pracodawcy, pod warunkiem akceptacji zmian przez Koordynatora Projektu.

Metody sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych ucznia obejmowały sprawdzanie i ocenianie osiągnięć uczniów odbywało się na podstawie kryteriów ustalonych na początku stażu. Oceny osiągnięć dokonają: opiekun stażysty w przedsiębiorstwie i opiekun ucznia na podstawie obserwacji pracy uczniów podczas realizacji powierzonych zadań oraz na podstawie analizy zapisów w dzienniczku stażu i karcie oceny stażysty wraz z kartami wizyt monitorujących uczniów na miejscu w firmach.

W procesie kontroli i oceny przebiegu stażu brana była pod uwagę:

- samodzielność wykonania pracy,
- zdyscyplinowanie i punktualność,
- organizacja stanowiska pracy oraz sposób wykonania pracy,
- zaangażowanie w realizację zadań i sprawność wykonania pracy,
- przestrzeganie przepisów bhp, p-poż, ochrony środowiska i ergonomii,

Na zakończenie programu stażysty, przedsiębiorca zobowiązany był wystawić opinię o stażu i postępach ucznia na podstawie realizacji zadań przez każdego stażystę indywidualnie.

d. Zakwaterowanie

Podczas stażu uczniowie byli zakwaterowani w hotelu *** znajdującym się niedaleko starego miasta. Hotel położony był w komfortowej dzielnicy na lewym brzegu Wilii /lit. Neris/ z którego pieszo można było łatwo dostać się na wileńską starówkę i jej wąskie uliczki, ustronne zaułki i mnóstwo przytulnych kawiarni, barów, galerii sztuki i sklepów, co wspólnie z dobrą komunikacją w okolicy, dzięki której stażyści bez problemów mogli dojeżdżać na miejsca staży komunikacją miejską, na którą otrzymali na pełny okres realizacji staży chipowe karty miejskie (Vilnius City Card), co tworzyło idealne połączenie. Uczniowie realizujący staże w różnych miejscach dojeżdżali do siedziby swoich firm komunikacją miejską, czasem także jeździli do/z zakładu ze swoimi współpracownikami ich samochodami prywatnymi.

W hotelu oferowane było zakwaterowanie dla uczniów w pokojach 2, 3 osobowych i opiekunów z ramienia szkół w pokojach jednoosobowych z dostępem do wszystkich udogodnień hotelowych, Wi-Fi i łazienką w każdym pokoju. Hotel zapewniał również komfortowe miejsca do spotkań z grupą realizowane przez opiekunów i partnera zagranicznego – sale konferencyjne i wygodną przestrzeń lobby. Poziom zadowolenia z miejsca zakwaterowania uczniów i opiekunów był na wysokim poziomie, co potwierdzały wywiady przeprowadzone z uczniami oraz ankiety ewaluacyjne.





e. Wyżywienie

W hotelu codziennie uczestnicy mogli spożywać obfite i smaczne śniadania (a to ważne szczególnie przy wyjazdach do pracy w firmach), pobierali też pakiety lunchowe, aby nie musieli wracać na posiłek w trakcie staży. Każdy z uczestników miał zapewnione trzy posiłki dziennie.

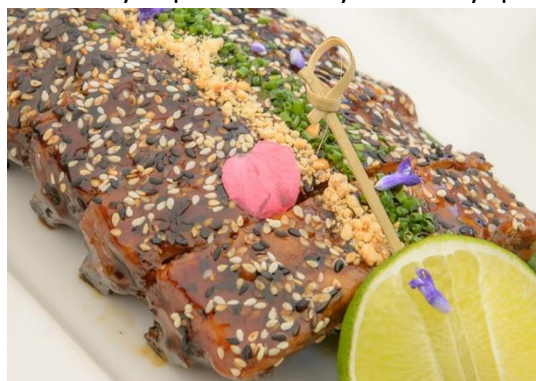
Dla urozmaicenia w weekendy posiłki były organizowane w pobliżu miejsca zamieszkania w restauracjach dla wszystkich uczestników. Lunch był spożywany w miejscach staży (we wspomnianych indywidualnych pakietach lunchowych przekazywanych każdemu uczestnikowi), aby nie było konieczności podróżowania po Wilnie celem spożycia posiłku, co byłoby kłopotliwe, biorąc pod uwagę wielkość miasta. Kolacje podawane były po powrocie uczestników ze staży ponownie w miejscu zakwaterowania.

Podczas weekendów celem urozmaicenia i poznania przez uczestników zwyczajów kulinarnych, czy lokalnej kuchni, jak i ciekawych miejsc w Wilnie posiłki zorganizowane były w różnych restauracjach poza miejscem zakwaterowania. Dodatkowo podczas zorganizowanych w weekendy wycieczek w jedną uczestnicy mieli zapewnione wyżywienie na starówce podczas zwiedzania Rygi, a w drugą sobotę na miejscu w Wilnie, czy Druskiennikach podczas wycieczki wyjazdowej.





Na miejscu była dostępna również tradycyjna restauracja, jednak ze względu na koszty serwowanych potraw nie była ona zbyt popularna wśród uczestników:



f. Ubezpieczenie

Wszyscy uczniowie wyjeżdżający na staż do Wilna byli ubezpieczeni w AXA w ramach pakietu ubezpieczeń przeznaczonych dla osób podróżujących za granicę. Zakres ubezpieczenia był następujący:

Zakres ubezpieczenia	Suma ubezpieczenia w EUR
Koszty leczenia i natychmiastowej pomocy ASSISTANCE	5 000
Ambulatorium	do 5000
Transport ubezpieczonego do placówki medycznej, między placówkami medycznymi	do 5000
Leczenie stomatologiczne	do 250
Naprawa lub zakup protez, okularów	do 500
Transport Ubezpieczonego do RP	do 5000
Transport zwłok Ubezpieczonego	do 5000
Zakup trumny lub koszty kremacji i zakupu urn	do 1250
1 wizyta lekarska związana z ciążą	do 100
Koszty wyżywienia i zakwaterowania osoby towarzyszącej	do 100/dzień (max. 7 dni)
Koszty podróży osoby wezwanej do towarzyszenia	do 1000
NNW	2000
Świadczenie z tytułu całkowitego uszczerbku na zdrowiu	2000
Świadczenie z tytułu częściowego uszczerbku na zdrowiu	Określony % z 2000

Dodatkowo uczniowie mieli wykupione ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej, które zostało zabezpieczone w przedmiocie odpowiedzialności cywilnej Ubezpieczonego w życiu prywatnym, podczas jego podróży i stażu za szkody na osobie i szkody rzeczowe wyrządzone czynem osobom trzecim, do naprawienia których Ubezpieczony jest zobowiązany w myśl przepisów prawa kraju, w którym przebywa. Ubezpieczenie obejmowało również szkody spowodowane przez Uczestnika w miejscu staży zawodowych w ramach polisy ubezpieczeniowej wykupionej na kwotę 200 000zł.

Każdy z uczestników jeszcze przed wyjazdem uzyskał wsparcie w uzyskaniu kart EKUZ to jest Europejskich Kart Ubezpieczenia Zdrowotnego stanowiących dowód ubezpieczenia w NFZ. Karta miała zastosowanie w czasie wyjazdu poza Polskę i była wystawiana na każdego ubezpieczonego z osobna, co dotyczyło każdego ze stażystów jak i opiekunów. Karty wydawane były bezpłatnie i umożliwiały (na szczęście w przypadku naszego wyjazdu tylko ewentualny) dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej w sytuacji nagłej, gdy zaszłaby potrzeba skorzystania z usług medycznych.

g. Program stażu

Partner zagraniczny projektu bardzo dobrze przygotował się do przyjęcia naszych uczniów na staże w Wilnie. Jeszcze przed wyjazdem uczniowie otrzymali programy stażu z uwzględnieniem pracy w firmach, jak również informacje dotyczące organizacji czasu wolnego. Uczniowie oprócz opisanego poniżej programu staży brali też udział w zrealizowanych wycieczkach - zwiedzanie stolicy Litwy – Wilna. Na wycieczkach wyjazdowych zwiedzali stolicę Łotwy - Rygę, odbyli wycieczkę do aquaparku wraz ze zwiedzaniem Druskiennik i kolejką linową. Działania te były również potrzebne i poszerzyły aspekty kulturowe wyjazdu.

Dla zapewnienia uczestnikom pełnego bezpieczeństwa, niezbędne było przydzielenie opiekunów, a także mentoring i wyjaśnianie wszelkich spraw związanych z pobytem i samym stażem. Po przyjeździe na staż, organizacja partnerska przeprowadziła spotkanie adaptacyjne, podczas którego omówiono jeszcze raz zasady pobytu i staży, wyjaśniono wątpliwości oraz zrealizowano też spotkanie integracyjne, podczas którego młodzież miała okazję w sposób pozaformalny poznać kulturę i zwyczaje państwa przyjmującego. Aby podnieść poczucie bezpieczeństwa uczestników opiekunami byli nauczyciele zawodu. Opiekunom i mentorom został przypisany szereg obowiązków i odpowiedzialności spoczywającej na nich podczas pobytu, m.in.: przestrzeganie harmonogramu wyjazdu, dbanie o bezpieczeństwo, realizacja programu i sprawowanie nadzoru w tym zakresie, monitoring, weryfikacja standardu zakwaterowania, wyżywienia, miejsc staży, podział zadań, podsumowanie, ocena wyjazdu, weryfikacja stanu transportu, opieka podczas stażu, kontakty z opiekunami stażystów w firmach, wsparcie językowe i merytoryczne.

Wiedza, umiejętności i kompetencje do zdobycia podczas stażu obejmowały szereg kompetencji, takich jak:

WIEDZA

Uczeń zapoznał się z:

- oceną żywności
- klasyfikowaniem żywności
- dobieraniem warunków do przechowywania żywności
- zmianami zachodzącymi w przechowywanej żywności
- dobieraniem metod utrwalania żywności
- użytkowaniem urządzeń do przechowywania żywności
- określaniem roli funkcjonalnego układu pomieszczeń w organizacji pracy zakładu gastronomicznego
- wykonywaniem czynności końcowych i estetycznych
- dobieraniem surowców do sporządzania potraw i napojów
- sporządzaniem i ekspedycją żywności
- sprzętem i urządzeniami do sporządzania i ekspedycji potraw i napojów

UMIEJĘTNOŚCI

Uczeń potrafi:

- pracować z żywnością
- rozróżniać systemy zapewniania bezpieczeństwa zdrowotnego żywności
- przestrzegać zasady racjonalnej gospodarki żywnością
- pracować z wyposażeniem - sprzęt i urządzenia
- rozróżniać urządzenia stanowiące wyposażenie pomieszczeń magazynowych
- rozróżniać i przestrzegać procedur zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności
- pracować na półproduktach oraz z potrawami i napojami
- umiejętnie stosować receptury gastronomiczne
- rozróżniać metody i techniki sporządzania potraw i napojów
- prawidłowo sporządzać półprodukty oraz potrawy i napoje
- rozpoznawać zmiany zachodzące w żywności podczas sporządzania potraw i napojów
- rozróżniać sprzęt i urządzenia do sporządzania i ekspedycji potraw i napojów
- użytkować sprzętu i urządzenia do sporządzania i ekspedycji potraw i napojów
- oceniać organoleptycznie żywność
- dobierać zastawę stołową do ekspedycji potraw i napojów
- porcjować, dekorować i wydawać potrawy i napoje

KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE /postawy/

Uczeń potrafi:

- przestrzega zasad kultury i etyki,
- jest kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań,
- przewiduje skutki podejmowanych działań,
- jest otwarty na ludzi i zmiany,
- radzi sobie ze stresem,
- aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe,
- przestrzega tajemnicy zawodowej,
- potrafi ponosić odpowiedzialność za podejmowane działania,
- jest samodzielny,

- posiada zdolność do nawiązywania i podtrzymywania kontaktów,
- współpracuje w zespole i komunikuje się ze współpracownikami.

Program stażu dla zawodów gastronomicznych przedstawiał się zatem w następujący sposób:

Ramowy program tematyczny stażu:

Rozpoczęcie stażu (dzień 1 - przyjazd), m.in.:

zapoznanie ze strukturą zakładu, regulaminem i z przepisami BHP, ochrony p.poż. oraz ochrony środowiska w zakładzie, zapoznanie z działami, w których uczniowie będą odbywać staż, zapoznanie z zasadami pracy na stanowisku i strukturą.

Praca z żywnością (dzień 2-4), m.in.:

- 1 Ocena żywności pod względem towaroznawczym
- 2 Klasyfikowanie żywności w zależności od trwałości, pochodzenia, wartości odżywczej i przydatności kulinarnej
- 3 Dobieranie warunków do przechowywania żywności
- 4 Rozpoznawanie zmian zachodzących w przechowywanej żywności
- 5 Rozróżnianie systemów zapewniania bezpieczeństwa zdrowotnego żywności
- 6 Dobieranie metod utrwalania żywności

Praca z wyposażeniem - sprzęt i urządzenia (dzień 5-7), m.in.:

- 7 Rozróżnianie urządzeń stanowiących wyposażenie pomieszczeń magazynowych
- 8 Użytkowanie urządzeń do przechowywania żywności
- 9 Określanie roli funkcjonalnego układu pomieszczeń w organizacji pracy zakładu gastronomicznego
- 10 Rozróżnianie i przestrzeganie procedur zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego żywności

Praca na półproduktach oraz z potrawami i napojami (dzień 8-12), m.in.:

- 11 Umiejętne stosowanie receptur gastronomicznych
- 12 Rozróżnianie metod i technik sporządzania potraw i napojów
- 13 Dobieranie surowców do sporządzania potraw i napojów
- 14 Prawidłowe sporządzanie półproduktów oraz potraw i napojów, w tym w szczególności:
 - Obróbka wstępna i cieplna warzyw
 - Dobór odpowiednich maszyn i urządzeń do obróbki wstępnej i cieplnej warzyw
 - Zastosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas wykonywania obróbki wstępnej i cieplnej warzyw
 - Dobór rodzaju magazynu w zakładzie gastronomicznym do przechowywania warzyw
 - Zastosowanie metod utrwalania półproduktów i produktów z warzyw
 - Zastosowanie zasady racjonalnego wykorzystywania surowców i gospodarowania odpadami podczas obróbki wstępnej i cieplnej warzyw
 - Sporządzanie potraw z mleka i przetworów mlecznych
 - Dobór odpowiednich maszyn i urządzeń do sporządzania potraw z mleka i jego przetworów
 - Zastosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas wykonywania potraw z mleka i jego przetworów

- Dobór rodzaju magazynu w zakładzie gastronomicznym do przechowywania potraw z mleka i jego przetworów
- Zastosowanie zasady racjonalnego wykorzystywania surowców i gospodarowania odpadami podczas sporządzania potraw z mleka i jego przetworów
- Sporządzanie potraw z jaj
- Dobór odpowiednich maszyn i urządzeń do sporządzania potraw z jaj
- Zastosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas wykonywania potraw z jaj
- Dobór rodzaju magazynu w zakładzie gastronomicznym do przechowywania potraw z jaj
- Zastosowanie zasady racjonalnego wykorzystywania surowców i gospodarowania odpadami podczas sporządzania potraw z jaj
- Sporządzanie potraw z wykorzystaniem właściwości spulchniających, emulgujących, wiążących i zagęszczających jaj
- Sporządzanie sosów zimnych
- Zastosowanie zasady racjonalnego wykorzystywania surowców i gospodarowania odpadami podczas sporządzania sosów zimnych
- Dobór odpowiednich surowców, półproduktów, maszyn i urządzeń do sporządzania sosów zimnych
- Zastosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas wykonywania sosów zimnych
- Dobór rodzaju magazynu w zakładzie gastronomicznym do przechowywania sosów zimnych
- Sporządzanie potraw z makaronów
- Dobór odpowiednich surowców, półproduktów i urządzeń gastronomicznych do sporządzania potraw z makaronów
- Zastosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas sporządzania potraw z makaronów
- Zastosowanie zasady racjonalnego wykorzystywania surowców i gospodarowania odpadami podczas sporządzania potraw z makaronów
- Dobór rodzaju magazynu w zakładzie gastronomicznym do przechowywania potraw z makaronów
- Zastosowanie metod utrwalania półproduktów z makaronów
- Sporządzanie zup i sosów gorących
- Dobór odpowiednich surowców, półproduktów i urządzeń gastronomicznych do sporządzania zup czystych, owocowych, zagęszczanych, kremów i sosów gorących
- Zastosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas sporządzania zup i sosów gorących
- Zastosowanie zasady racjonalnego wykorzystywania surowców i gospodarowania odpadami podczas sporządzania zup i sosów gorących
- Dobór rodzaju magazynu w zakładzie gastronomicznym do przechowywania zup i sosów gorących

15 Przestrzeganie zasad racjonalnej gospodarki żywnością

16 Rozpoznawanie zmian zachodzących w żywności podczas sporządzania potraw i napojów

Sporządzanie i ekspedycja żywności (dzień 13-16), m.in.:

17 Rozróżnianie sprzętu i urządzeń do sporządzania i ekspedycji potraw i napojów

18 Użytkowanie sprzętu i urządzeń do sporządzania i ekspedycji potraw i napojów

Czynności końcowe i estetyczne (dzień 17-20), m.in.:

19 Ocenianie organoleptyczne żywności

20 Dobieranie zastawy stołowej do ekspedycji potraw i napojów

21 Porcjowanie, dekorowanie i wydawanie potrawy i napojów

h. Zdjęcia ze stażu

W trakcie wyjazdów prowadzona była dokumentacja zdjęciowa. Poniżej znajdują się zdjęcia z wyjazdu na staże obu grup uczniów, które wskazują nie tylko na edukacyjno-zawodowy charakter wyjazdu, ale i na możliwość kształtowania postaw i umiejętności podczas integracji grupy w różnych formach aktywności po godzinach pracy w firmach:

(zdjęcia usunięto z raportu przesyłanego do NA ze względu na limit wielkości plików w raporcie końcowym, są one dostępne na stronie projektu:

<https://perfect-project.eu/gastromix-realizacja/>

i. Po zakończeniu mobilności

Projekt wywarł wpływ na kilka grup zaangażowanych w jego realizację, z których najważniejszą grupą są uczniowie, jako bezpośredni uczestnicy działań stażowych. Działania zrealizowane podczas projektu mają długofalowy wpływ na uczestników. Wpływ na uczestników:

-zdobyli pierwsze europejskie doświadczenia zawodowe (dla znakomitej większości uczestników była to pierwsza mobilność zagraniczna), poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności zawodowe niezbędne dla pracowników ich specjalności, a nabycie tej wiedzy zostało potwierdzone przyznaniem certyfikatów w tym, Europass Mobilność i certyfikatu ukończenia stażu;

-dzięki ukończeniu przygotowania językowego oraz posługiwaniu się językiem obcym w trakcie stażu, zdobyli nowe umiejętności językowe, opanowali w stopniu umożliwiającym komunikowanie się język angielski ze specjalnym uwzględnieniem języka branżowego;

-rozwinęli umiejętności społeczne i adaptacyjne, ułatwiające współdziałanie w grupie, rozwiązywanie codziennych problemów, zrozumienie i tolerancję dla innych;

-otrzymali lekcję tolerancji i wyrozumiałości oraz poznali potrzebę otwarcia się na inną kulturę.

Poza ww. wyróżnić również należy:

- uświadczenie i wzmacnianie poczucia bycia Europejczykiem,
- zwiększenie motywacji do nauki języków obcych,
- zawiązanie kontaktów pomiędzy uczniami ze szkołami partnerskimi, co zapewne zaowocuje w przyszłości trwałą współpracą,
- kształtowanie postawy odpowiedzialności za siebie,
- nauka konstruktywnego myślenia (kreatywne myślenie, krytyczne myślenie),

- pozytywny wpływ na sposób funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie w kraju i zagranicą m.in. poprzez znajomość języka obcego,
- wzrost pewności siebie i umiejętności autoprezentacji,
- aktywizacja uczniów w środowisku lokalnym i międzynarodowym,
- wzrost zainteresowania zagadnieniami międzykulturowymi (programy, kontakty),
- zaangażowanie się w działalność społeczną,
- zwiększenie możliwości zatrudnienia poprzez zdobyte doświadczenie.

Wpływ projektu na Lidera oraz szkoły:

- wspólnie podnieśliśmy poziom atrakcyjności kształcenia w branży gastronomicznej, czego potwierdzeniem jest przygotowywanie kolejnego projektu w ramach KA1 Erasmus + na rzecz tego i innych zawodów nauczanych w szkołach w regionie;
- podniesiono prestiż i opinię o swojej instytucji/placówce-zarówno wśród obecnych uczniów i ich rodziców/opiekunów;
- lokalne władze oświatowe i samorządowe wyżej i lepiej oceniają działalność i aktywność szkół, potencjał i możliwości oraz zdolność do samodzielnego kreowania wydarzeń wzmacniających jej potencjał edukacyjny;
- nauczyciele, dzięki pełnieniu funkcji opiekunów, zapoznali się z innymi, nowymi dla nich sposobami nauczania i organizacji pracy i praktycznych form zdobywania kwalifikacji.

Wpływ projektu na partnera zagranicznego:

- zdobył nowe doświadczenia współpracy międzynarodowej ze szkołami zawodowymi z Polski, dzięki czemu stał się lepiej znany w Polsce i może liczyć na nowych partnerów, zachęconych przykładem pomyślnej realizacji projektu.

Inni zainteresowani:

Udział w stażach odbił się pozytywnym echem w Organach Prowadzących, które będą dążyły do objęcia takim wsparciem również innych im podległych szkół. Udział w projekcie ma również pozytywny wpływ na rodziny uczestników, zwiększa się świadomość europejska rodziców.

Wpływ projektu na poziomie lokalnym jest zauważalny poprzez dostosowanie nauczania uczniów do wymagań związanych z kształtowaniem umiejętności istotnych dla rynku pracy w branży gastronomicznej, należącej do bardzo popularnej na obszarze woj. podlaskiego.

Wpływ na poziomie krajowym i europejskim to rozszerzenie międzynarodowej współpracy szkół i Lidera w dziedzinie szkolenia zawodowego w zawodach gastronomicznych, czego wyrazem jest planowanie realizacji projektu wymiany doświadczeń i nawiązywania trwałych partnerstw strategicznych w ramach Akcji 2 Erasmus +.

Wzrosło zainteresowanie kulturą i językiem litewskim, uczniowie zawiązali znajomości prywatne i zawodowe, dzięki którym planują wyjazdy do pracy i na wakacje nie tylko na Litwę, ale też do innych krajów Europy.

Do szerszego wpływu, jaki projekt wywarł na poziomie lokalnym, regionalnym i europejskim:

- lokalne władze pomagają w promowaniu projektów mobilności zagranicznych wśród innych szkół naszego regionu,
- uczniowie i ich rodzice bardziej angażują się w prace na rzecz szkół,
- szkoła uzyskała wizerunek placówki nowoczesnej realizującej założenia Unii Europejskiej,
- uczniowie, rodzice rozmawiając o projekcie z innymi, zachęcają ich do podjęcia podobnych wyzwań i realizacji projektów współpracy i wymiany międzynarodowej,
- rozwija się współpraca z firmami lokalnymi.

Wyjazd na staże przyczynił się do walki z bezrobociem młodych, pomagając w zdobywaniu kluczowych z punktu widzenia pracodawców umiejętności: biegłe posługiwanie się językiem obcym, łatwość nawiązywania

kontakty z ludźmi i przystosowywanie się do nowych warunków, doświadczenia uzyskane za granicą m. in. doświadczenie pracy w zespole multikulturowym. Na rynku pracy poszukiwane są osoby o wysokich kwalifikacjach. Równie ważnym efektem jest zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie kończących naukę, a ten projekt zachęcał uczniów do pogłębiania swojej wiedzy i kontynuacji nauki na wybranym profilu.

2. Efekty realizacji projektu

Najlepsze naszym zdaniem świadectwo jakości zrealizowanych zagranicznych mobilności stażowych w zagranicznych firmach w Wilnie na Litwie wystawiają nam sami uczestnicy w odpowiedzi na pytania postawione w ankiecie końcowej, które przedstawia poniższa tabela (odpowiedzi wszystkich 24 uczestników łącznie):

Wskaźnik	Poziom satysfakcji:
Jak Pan/Pani ocenia wsparcie ze strony organizacji wysyłającej?	Pozytywnie 100,00 %
Jak Pan/Pani ocenia wsparcie ze strony organizacji przyjmującej?	Pozytywnie 100,00 %
Jak Pan/Pani ocenia jakość merytoryczną szkolenia w organizacji przyjmującej?	Pozytywnie 100,00 %
Jak Pan/Pani ocenia jakość metod nauczania w organizacji przyjmującej?	Pozytywnie 95,83 %
Jak Pan/Pani ocenia jakość zakwaterowania?	Pozytywnie 100,00 %
Jak Pan/Pani ocenia organizację podróży?	Pozytywnie 100,00 %
Prosimy określić poziom ogólnej satysfakcji z mobilności w ramach programu Erasmus+	Pozytywnie 100,00 %

Jak widać osiągnięte wyniki nie pozostawiają wątpliwości co do technicznych, logistycznych i organizacyjnych stron organizacji zagranicznej mobilności stażowej w ramach projektu GASTROMIX. Kolejnym ważnym, jeśli nawet nie ważniejszym elementem jest samoocena uczestników co do efektów uczenia się i faktu jakie kompetencje (wiedza, umiejętności, postawy) zdobyli lub rozwinęli w odniesieniu do zrealizowanego stażu. Wyniki naszym zdaniem mówią same za siebie, a przedstawia je poniższa tabela:

Wskaźnik	% uczestników odpowiadających pozytywnie
Sądzę, że wzrosły moje szanse na to, aby otrzymać nową lub lepszą pracę	95,83 %
Podniosłem/am swoje umiejętności i kompetencje zawodowe	100,00 %
Jestem bardziej pewny/a siebie i przekonany/a o swoich umiejętnościach	100,00 %
Potrafię lepiej współpracować z osobami z innych środowisk i kultur	91,67 %

Dla Lidera Konsorcjum – Perfect Project Sp. z o.o. w Białymstoku sam projekt również stanowi cenną lekcję, umożliwiając wyciągnięcie wniosków na przyszłość z przeprowadzonych w ramach projektu badań i analiz. Istotnym elementem już na etapie opracowywania podobnych projektów w przyszłości powinno być ustalenie jak największej ilości szczegółów

jeszcze przed aplikowaniem o dofinansowanie projektu. Na etapie jego realizacji po prostu część z nich jest już trudna lub niemożliwa do zmiany, jak choćby wyjazd na 3 tygodnie, który pomimo, że w tym przypadku ustalony został wspólnie z kadrą pedagogiczną szkół i rodzicami oraz był wystarczający na zapoznanie się z organizacją pracy firm i nabycie konkretnych umiejętności zawodowych w ramach stażu, przez część firm uznawany był za zbyt krótki, aby faktycznie stażysta stanowił wartość dodaną w firmie. Na podstawie wywiadów określono, że ma to związek z okresem wdrożenia takiego stażysty w faktyczne wykonywanie obowiązków w firmach i dłuższy czas staży stanowiłby dodatkowy atut w negocjowaniu możliwości przyjęcia zagranicznego stażysty na miejscu w firmie.

Ważne jest również, aby uczestnikami projektu (stażystami) była odpowiednio dobrana, lecz nie za duża i nie za mała liczba osób, co również należy określić już na etapie aplikowania. Wniosek płynący z firm to większa możliwość realizacji staży w niektórych zawodach, a mniejsza w innych co ponownie nakazuje dokonywać analizy składu nie tylko grupy uczniów ze względu na realizowane przez kształcenie w zawodach, ale również szczegółowo analizować zapotrzebowanie firm na stażystów w poszczególnych branżach zwiększając lub zmniejszając ich liczebność w poszczególnych mobilnościach. Zarówno miejsce, termin realizacji staży, jak i branża mają tu kluczowy wpływ na możliwości ich realizacji w poszczególnych firmach.

Niezwykle ważnym elementem realizacji staży jest, aby grupie stażystów podczas całego wyjazdu towarzyszył opiekun z ich własnej placówki, szczególnie w takich jak ten projektach realizowanych w konsorcjum kilku różnych szkół, który oprócz działań doraźnych na miejscu przede wszystkim doskonale zna grupę swoich uczniów i ich indywidualne predyspozycje oraz problemy. Dzięki temu uczniowie zapoznając się z praktycznymi elementami swojego zawodu, systemem kształcenia i potwierdzania kwalifikacji zawodowych, strukturą organizacyjną przedsiębiorców za granicą, możliwościami kształcenia teoretycznego oraz praktycznego w firmach, jak też działając w międzynarodowym środowisku pracy czują się bezpiecznie i nie są osamotnieni w rozwiązywaniu pojawiających się problemów czy kłopotów, które w mniejszym lub większym stopniu pojawiają się podczas realizacji staży.

Na podstawie weryfikacji dokumentów można stwierdzić, że główne cele w ramach przedmiotowego projektu zostały osiągnięte. Uczestnicy mobilności poprzez przygotowanie branżowe, posługiwanie się językiem angielskim w trakcie odbywania stażu, zdobyli nowe umiejętności zawodowe i językowe, opanowując je w stopniu umożliwiającym komunikowanie się w języku obcym przy wykonywaniu obowiązków zawodowych ze specjalnym uwzględnieniem języka branżowego, potrzebnego im w pracy.

Dodatkowo zdobyli umiejętności społeczne, ułatwiające pracę w grupie, zarówno prywatnie pomiędzy uczestnikami, jak i w zespole zawodowym, rozwiązywanie problemów, zrozumienie i tolerancję dla innych. Pobyt i praca w innym kraju, z inną specyfiką kulturową, odmiennymi zwyczajami, upodobaniami i mentalnością tamtejszego społeczeństwa, wpłynął na rozwinięcie tolerancji i wyrozumiałości uczestników dla przedstawicieli innych kultur.

Dzięki realizacji mobilności stażowej w firmach uczestnicy projektu zdobyli unikalne doświadczenia, poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności zawodowe niezbędne dla pracowników ich specjalności pracujących w branży gastronomicznej.

W ramach wymiany doświadczeń dodatkowymi korzyściami było nawiązanie kontaktów opiekunów z pracownikami Partnera oraz pracownikami instytucji z nim współpracujących, co skutkuje współpracą na przyszłość (np. w kolejnych projektach).

Partner projektu – dzięki wspólnej realizacji projektu uzyskał nowe doświadczenia współpracy międzynarodowej ze szkołami zawodowymi, podwyższy swój prestiż, stanie się dzięki temu lepiej znany w Polsce i może liczyć na nowych partnerów projektów mobilności, zachęconych przykładem pomyślnej realizacji projektu.

Projekt idealnie uzupełnił dotychczasowe działania poszczególnych szkół oraz spółki gdyż dotychczasowe projekty rozwiązywały problemy i zaspokajały potrzeby uczniów na poziomie lokalnym i krajowym. Dlatego też spójność podejmowanych działań, przez wszystkie te podmioty skłoniła do zawiązania konsorcjum na rzecz realizacji przedmiotowego projektu, który kompleksowo rozwiązuje potrzeby uczestników kształcenia zawodowego, tj. od potrzeb uczniów, przez potrzeby kadry, aż do celów organizacji, co pozwala na wypracowanie strategicznego podejścia do nadawania kształceniu i doskonaleniu zawodowemu wymiaru międzynarodowego oraz promowanie mobilności międzynarodowej w zakładanej w projekcie formie mobilności stażowej.

Na podstawie rozmów z uczniami można również stwierdzić to co nie jest możliwe do ustalenia w dokumentach a mianowicie, że realizacja takich wspólnych przedsięwzięć pomaga młodym ludziom w zdobywaniu kluczowych umiejętności, takich jak posługiwanie się językiem obcym, łatwość nawiązywania kontaktu z ludźmi i przystosowywania się do nowych warunków, dając im możliwość nauczenia się jak żyć i pracować w innym otoczeniu z osobami innych narodowości i kultur.

Mocną stroną projektu jest jego dobra organizacja od strony logistycznej i dopasowanie profili nie tylko branżowych, ale profili poszczególnych uczestników do charakteru realizowanych w firmach staży. Dzięki temu możliwa była informacja zwrotna uzyskana od wszystkich uczestników, że poprzez wyjazd na staże projekt zachęcił uczniów obu szkół do pogłębiania swojej wiedzy i kontynuacji nauki na wybranym profilu kształcenia. Z pewnością przygotował on również uczniów do pracy w warunkach współczesnego świata, wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Odpowiedni poziom wiedzy i kompetencji miękkich powiązanej z wiedzą zawodową przyczynił się więc w ramach projektu do podniesienia poziomu umiejętności zawodowych przyszłych absolwentów szkół kształcących w branży gastronomicznej, a tym samym zapewnił im możliwość sprostania wyzwaniom rynku.

W ramach projektu ważne było również przygotowanie uczniów do stażu i szczegółowe omówienie programu stażu i jego realizacji jeszcze przed realizacją samej mobilności. Spowodowało to, że uczestnicy nie byli zaskoczeni ani logistyczną stroną realizowanych działań, ani wymaganiami stawianymi im w miejscach staży. Mogli się do wszystkiego odpowiednio wcześniej przygotować uzyskując informacje podczas licznych spotkań na miejscu w szkołach, a w dobie Internetu również zweryfikować wszystkie miejsca i charakterystykę miejsc stażowych za pośrednictwem informacji prezentowanych na ich stronach internetowych, przetłumaczyć informacje tam zawarte za pośrednictwem automatycznych narzędzi i sprawdzić ich lokalizację, profil i charakter działalności.

Przekazywane uczestnikom informacje o planowanych kontrolach wpisów w ich dziennikach stażu dokumentujących wykonywane czynności i zdobytą wiedzę, pozwoliły skupić ich uwagę na prawidłowym wykonywaniu powierzonych im czynności zawodowych i na bieżąco weryfikować postępy lub problemy z wykonywaniem poszczególnych zadań. Spotkania podsumowujące i indywidualne konsultacje przed i w trakcie stażu w zakresie realizacji programu w firmach stażowych również nastawione były na rozwiązywanie zaistniałych problemów wspólnie z przedstawicielem partnera i mentorem, a udział w tych działaniach nauczycieli ze szkół jedynie ułatwiał ich przeprowadzenie.

Na miejscu realizacji staży było bardzo przyjaźnie, a w trakcie realizacji staży dodatkowo coraz bardziej uczestnicy się integrowali zarówno w ramach grupy, jak i asymilowali w międzynarodowym środowisku. W związku z stałą potrzebą monitoringu stażystów, a przede wszystkim zapewnienia bezpieczeństwa stażystów w miejscach odbywania staży i w miejscu noclegów, rola osób towarzyszących - opiekunów grup była tutaj kluczowa, jak już wspomniano wcześniej. Ważną rolę odgrywał też mentor wyznaczony z ramienia partnera zagranicznego, który jako lokalny przedstawiciel całej naszej grupy był w stanie we współpracy z opiekunami szkolnymi stażystów, sprawować nadzór merytoryczny nad realizacją programu staży, prawidłowym ich przebiegiem, warunkami pracy stażystów, zakwaterowaniem i wyżywieniem, organizacją i realizacją dodatkowych zajęć kulturowych już na miejscu pobytu.

Ewaluacja fazy wyboru uczestników analizowała motywację do udziału w projekcie, oceny przedmiotów szkolnych każdego z kandydatów oraz kwestie związane z ich indywidualnym zachowaniem nie tylko w szkole, ale podczas praktyk, czy wyjazdów szkolnych możliwie podobnych do realizowanych w ramach projektu. Na podstawie kryteriów rekrutacji przyjętych w projekcie, a opisanych we wniosku i w regulaminie, jak też na podstawie danych pochodzących z systemów informatycznych (System Informacji Oświatowej) i opinii wychowawców, zatwierdzono protokołem przez komisję rekrutacyjną ostateczny skład grupy do realizacji mobilności.

Osoby realizujące przygotowanie pedagogiczne, kulturowe i językowego na podstawie ankiet oceniły zaangażowanie uczestników w fazie przygotowawczej. Motywacja uczestników do wyjazdu oceniona została bardzo wysoko i wyraźnie wskazywała na ich duże zaangażowanie i zainteresowanie taką właśnie formą wsparcia i rozwijania ich umiejętności zawodowych.

Początkowo w fazie współpracy z partnerem zagranicznym podczas ustalania szczegółów mobilności głównym przewijającym się kłopotem, był okres trwania mobilności obejmujący 3 tygodnie, co w firmach na Litwie wydawało się okresem zbyt krótkim, aby wykorzystać przekazaną uczestnikom staży wiedzę do wsparcia lub częściowego zastąpienia regularnych pracowników w wykonywaniu ich codziennych obowiązków. W toku ustaleń dopracowano programy staży i udało się osiągnąć pierwotne założenia, na co wskazuje zarówno bardzo pozytywna ocena wewnętrzna dokonana przez samych uczestników, którzy byli bardzo zadowoleni ze strony organizacyjnej oraz merytorycznej realizowanych mobilności, jak i ocena zewnętrzna dokonana przez partnera zagranicznego.

Ocena atrakcyjności programu kształcenia, programu kulturowego, ocena współpracy z partnerem zagranicznym, ocena warunków pobytu z zagranicą i transportu pozwala sądzić, że pomimo początkowych problemów na etapie przygotowawczym, jedną z najmocniejszych stron przedmiotowego projektu była dobra organizacja logistyki na miejscu oraz pracy i współpracy z firmami. Z pewnością należy to uwzględnić w realizacji przyszłych działań o podobnym charakterze, że rola takiego partnera w procesach osiągania rezultatów końcowych projektu jest nie do przecenienia i może on zdecydować o sukcesie lub porażce projektu nawet przy dochowaniu i prawidłowej realizacji wielu innych kwestii.

Opiekunowie grupy odbywali regularne spotkania z partnerem na miejscu, odwiedzali firmy i odbywali indywidualne spotkania ze stażystami, w trakcie których mogli przedstawić swoje uwagi, zalecenia i zastrzeżenia dotyczące przebiegu stażu, które były brane pod uwagę, a wyciągnięte z nich wnioski służyły bieżącemu modyfikowaniu i udoskonalaniu programu ad hoc. Taka komunikacja okazała się o tyle istotna, że większość spraw dotyczyła jedynie natury technicznej, wynikała z niezrozumienia lub dotyczyła kłopotów logistycznych łatwych do rozwiązania na bieżąco. Gdyby takie drobne sprawy zostały jednak pozostawione bez konsultacji, czy bez wsparcia mentora opiekunów lub instytucjonalnego wsparcia partnera zagranicznego, mogłyby również zdecydować o tym, że mimo ogólnego zadowolenia uczestnicy mieliby dużo zastrzeżeń natury organizacyjnej przy ocenie swoich mobilności. Należy więc zwracać szczególną uwagę, aby nawet najmniejsze i najbardziej błahsze problemy zgłaszane przez samych uczestników już przebywających na miejscu rozwiązywać możliwie szybko i sprawnie.

Mając na uwadze powyższe, przedmiotem ewaluacji był też wpływ i oddziaływanie projektu na uczestników tzn. zakres w jakim projekt odpowiada na ich potrzeby. Projekt wpłynął na podwyższenie kompetencji zawodowych, językowych, podniósł poziom kluczowych kompetencji i umiejętności poprzez mobilność edukacyjną i współpracę między światem edukacji i pracy, wpłynął na uczenie się języków obcych.

Parafrazując oceny samych uczestników należy podkreślić, że większość wskazywała na miejsca staży dobrze dobrane do profilu kształcenia, dobrą organizację pobytu, ciekawy program kulturalny, możliwość stałego kontaktu i szybkie reakcje na zgłaszane uwagi, profesjonalne podejście organizacji wysyłających i przyjmujących. Wskazana bardzo dobra organizacja stażu powodowała, że jakiegokolwiek problemy były wyjaśniane natychmiastowo, co opisywali sami uczniowie w ankietach, natomiast z tych złych stron to bariera językowa którą trzeba było pokonać w różny sposób. Dobrze dobrane miejsce stażu, szybka reakcja na zastrzeżenia, stały kontakt, rozbudowany program o dodatkowe atrakcje, bardzo dobra atmosfera, pracownicy firm bardzo dobrze nastawieni do stażystów to klucz do sukcesu tego projektu.

Co naszym zdaniem najistotniejsze, wszyscy wrócili zadowoleni szczególnie z miejsc staży (jedynie opinie Wysokie i Bardzo wysokie w ankietach) i z uzyskanej tam wiedzy i nabytych umiejętności. Część szczegółowa raportów uczestników po mobilności pozwala również sądzić, że pomimo zgłaszanych uwag, udało nam się pokonać problemy i trudności związane z realizacją projektu i tak naprawdę dać niezwykłą satysfakcję uczestnikom mobilności zarówno z miejsc staży, jak i wspomnianego zakwaterowania, wyżywienia, zajęć przygotowujących czy dodatkowych podczas faktycznego pobytu na miejscu, czyli zarówno

organizacja wysyłająca jak i przyjmująca spełniły swoje zadania (oceny Zdecydowanie tak i raczej tak w ankietach - niewiele punktów zawierało ocenę Nie mam zdania).

Podsumowując efekty realizacji projektu można stwierdzić że osiągnięto również cele zakładane w Europejskim Planie Rozwoju z perspektywy Beneficjenta, co skłania do stwierdzenia, że należy kontynuować realizację przedsięwzięć o podobnym charakterze w przyszłości. Organizacja poznała nowe potrzeby i miała możliwość rozwijania nowych podejść w zakresie edukacji. Poprzez zrealizowanie staży wspierała profesjonalny rozwój kadry, trenerów i personelu obsługowego oraz rozwijała ich kompetencje językowe poprzez rozwijanie współpracy międzynarodowej.

Z perspektywy szkoły wsparcie kształcenia zawodowego w tej formule, również skutkują planami do realizacji podobnych działań w kolejnych latach. Tego rodzaju projekty wspierają praktyczną naukę zawodu i podwyższają kwalifikacje ucznia w kontekście rynku pracy, rozwijają kluczowe kompetencje u uczniów, w tym umiejętności językowe poprzez międzynarodowe środowisko pracy. Już sama znajomość rynku pracy, w tym w kontekście europejskim oraz znajomość jego uwarunkowań znacząco wpływa na jakość kształcenia zawodowego. Dodatkowo umiejętności zarządzania i uzyskiwania nowych kwalifikacji własnych pracowników (choćby tych miękkich, czy interpersonalnych), jak też podpatrzone nowe metody nauczania, czy nowe rozwiązania techniczne stosowane w firmach stanowią dużą wartość dodaną takich mobilności edukacyjnych realizowanych w wymiarze międzynarodowym. Szkoła mogły również nawiązać nową współpracę z firmami w kontekście dostosowywania procesu kształcenia zawodowego do krajowej, regionalnej i lokalnej strategii rozwoju.

Do projektu włączyliśmy nauczycieli przedmiotów zawodowych, odpowiedzialnych za kształcenie w zawodach gastronomicznych. Nauczyciele przedmiotów zawodowych (wspólnie z liderem, Partnerem Projektu oraz zagranicznymi przedsiębiorstwami przy wsparciu Lidera Konsorcjum) przygotowali, konsultowali i ostatecznie zatwierdzili program stażowy na rzecz swoich uczniów. Nauczyciele przedmiotów w każdym podobnym projekcie mogą wnieść bogate doświadczenie w zakresie kształcenia zawodu, jak i sami dopracować i zaktualizować swój warsztat pracy. W przedmiotowym projekcie zadbali również wraz z dyrekcją szkół, aby program staży realizowany był zgodnie z programem nauczania, uzupełniał treści. Ta grupa osób na co dzień pracuje z uczniami, stąd mają o nich największą wiedzę, znają ich słabe i mocne strony, zainteresowania, a przede wszystkim wiedzą jak należy to przenieść na udział w zagranicznych stażach. To doświadczenie było bezcenne w kontekście realizacji projektu.

a. Kompetencje zawodowe

Projekt zakładał wsparcie uczniów w nabywaniu kompetencji (wiedzy, umiejętności i postaw), w celu poszerzenia ich możliwości rozwoju osobistego i zwiększenia szansy na zatrudnienie na europejskim rynku pracy i poza jego granicami. W trakcie trwania stażu uczestnicy nabyli szereg umiejętności, zdobyli również praktyczne doświadczenie wykorzystując posiadaną wiedzę teoretyczną.

Na obecnym etapie realizacji projektu osiągnięto wszystkie rezultaty zarówno jeśli chodzi o mierzalne wartości liczby mobilności i zrealizowanych staży jak i rezultaty miękkie. Mając jednak na uwadze prowadzone działania zmierzające do zakończenia realizacji projektu

Lider konsorcjum dokonuje ostatnich analiz i agregacji danych do raportu końcowego z realizacji projektu. Można stwierdzić, że realizacja tych działań według formuły projektu bardzo pozytywnie wpływa na kształtowanie postaw takich jak:

- aktywność młodych ludzi,
- umiejętności miękkie - praca w grupie, komunikatywność, asertywność,
- kreatywność, inicjatywność, współpraca międzynarodowa w wielu różnych środowiskach i sytuacjach,
- przeciwdziałanie poglądom, które utrwalają nierówność i dyskryminację,
- poszanowanie różnorodności kulturowej,
- zwiększenie elastyczności i mobilności zawodowej.

Rezultaty w postaci zakładanej liczby mobilności zostały osiągnięte na podstawie pełnej zgromadzonej dokumentacji projektowej, a uzyskane na ich podstawie umiejętności potwierdzone, zbadane i zweryfikowane.

Umiejętności i kwalifikacje zakładane do uzyskania w przedmiotowym projekcie zostały w pełni osiągnięte, a realizacja projektu przyczynia się do podniesienia pod względem jakościowym i ilościowym zagranicznej mobilności osób biorących udział w kształceniu zawodowym. Dzięki realizacji stażu zawodowego w przedsiębiorstwach, uczestnicy projektu zdobyli unikalne doświadczenie zawodowe, poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności zawodowe niezbędne dla pracowników ich specjalności pracujących w branży gastronomicznej. Staż zagraniczny pozwolił im również na poszerzenie kompetencji w dziedzinie zgodnej z oczekiwaniami i czynnościami wynikającymi z programu stażu.

Udział w stażu dał uczestnikom możliwość sprawdzenia posiadanych kompetencji językowych w warunkach pracy i życia codziennego w innym kraju. Dzięki zrealizowanym zajęciom stażowym, uczniowie poszerzyli znajomość języka angielskiego branżowego i poznali podstawy języka litewskiego. Dodatkowo zwiększenie umiejętności językowych wpłynęło na mobilność i kreatywność stażystów w przyszłym poszukiwaniu pracy.

Dzięki pobytowi i pracy w innym kraju, z inną specyfiką kulturową, odmiennymi zwyczajami, upodobaniami i mentalnością tamtejszego społeczeństwa, stażyści otrzymali wielką lekcję tolerancji i wyrozumiałości dla przedstawicieli innych kultur oraz zrozumieli dobrze zjawisko przenikania się różnych kultur i zwyczajów i potrzebę wyrozumiałości i otwarcia się na przedstawicieli innych narodów. Nabyli też nowe umiejętności społeczne i adaptacyjne, ułatwiające współdziałanie w grupie – zarówno towarzyskiej jak i w zespole zawodowym. Są teraz bardziej zaangażowani w rozwiązywanie codziennych problemów, zrozumienie i tolerancję dla innych członków zespołu. Udział w projekcie przyczynił się do wzrostu poczucia własnej wartości, podniesienia samooceny, co wpłynęło na osobisty rozwój uczestników i motywację do dalszej nauki, uświadomiło im również znaczenie uczenia się przez całe życie, rozwijania nowych kompetencji jako szansy na znalezienie pracy w przyszłości.

b. Kompetencje językowe

Udział w stażu zapewnił możliwość sprawdzenia kompetencji językowych w warunkach pracy i życia codziennego w obcym kraju. Uczniowie poszerzyli znajomość języka angielskiego branżowego i poznali podstawy języka litewskiego. Według odpowiedzi na pytanie „Czy

czujesz, że poprawiłeś swoje umiejętności językowe w trakcie pobytu za granicą?” również kwestie poprawy umiejętności językowych są dość oczywiste, jako że ponad 91,5% uczestników stwierdziło, że czuje po wyjeździe że poprawiło swoje umiejętności językowe w trakcie pobytu za granicą.

Udział w stażu umożliwił jego uczestnikom sprawdzenie własnych kompetencji w warunkach pracy i życia codziennego w obcym kraju. Poprzez udział w zajęciach przygotowawczych uczestnicy pogłębili znajomość języka, kultury i rozwinęli inne umiejętności miękkie. W przyszłości zdobyte umiejętności mogą zaprocentować w przyszłym poszukiwaniu i ubieganiu się o pracę. Zdecydowana większość uczestników pozytywnie odniosła się do stwierdzenia, iż dzięki odbytemu stażu zagranicznemu wzrosły ich szanse na rynku pracy.

Sami uczestnicy jako najważniejsze wrażenia z wyjazdu wskazywali naukę języka, poznawanie nowych ludzi, ciekawe miejsca, zdobyte nowe doświadczenia, poznanie nowej kultury i możliwość doskonalenia się zawodowo. Raczej nie było też negatywnych aspektów. Uczestnicy potwierdzali również, iż podczas stażu podniosło stopień znajomości innych języków obcych, jak np. język litewski czy rosyjski.

Uczniowie mieli również okazję nauczenia się i wykorzystywania języka w praktyce, co dodatkowo zwiększyło ich kompetencje językowe, co pozytywnie wpłynęło na ich pewność siebie. Uczniowie zwiększyli swoje umiejętności językowe, uświadomili sobie jak ważna jest znajomość języka obcego, co zwiększa ich szanse na międzynarodowym rynku pracy.

c. Kompetencje miękkie i postawy

Realizacja staży w zagranicznych firmach, wpłynęła na poprawę przez uczestników ich podejścia, postaw i zachowań. Na podstawie wniosków można stwierdzić, że uczestnik po zrealizowanym wyjeździe potrafi:

- być aktywny w działaniu,
- pracować w grupie,
- wyrażać swoje zdanie i opinie przez większą komunikatywność,
- wyrażać swoje zdanie i opinie przez większą asertywność,
- być kreatywnym,
- inicjować działania,
- współpracować w międzynarodowym środowisku,
- współpracować w wielu różnych sytuacjach,
- przeciwdziałać poglądom, które utrwalają nierówność i dyskryminację,
- szanować różnorodność kulturową,
- być elastyczny i mobilny zawodowo.

Zespołowi projektowemu udało się zatem zrealizować wszystkie założenia projektu, potwierdzone w Europass Mobility oraz poprzez certyfikaty i karty oceny stażysty. Mobilność zrealizowano zgodnie ze zbadanymi kwalifikacjami uczestników, która je rozwijała je i uzupełniała. Cele programu stażu i efekty kształcenia zostały osiągnięte i otrzymały formalne potwierdzenie.