



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



MECHANIX

Raport z realizacji projektu

MECHANIX

Spis treści

1. Opis projektu	3
a. Streszczenie zrealizowanych działań	3
b. Zestawienie uczestniczących organizacji	4
c. Miejsce stażu	6
d. Zakwaterowanie	12
e. Wyżywienie	14
f. Ubezpieczenie	15
g. Program stażu	15
h. Zdjęcia ze stażu	18
i. Po zakończeniu mobilności	22
2. Efekty realizacji projektu	24
a. Kompetencje zawodowe	29
b. Kompetencje językowe	31
c. Kompetencje miękkie i postawy	31

1. Opis projektu

a. Streszczenie zrealizowanych działań

Projekt "MECHANIX" realizowany był w ramach konsorcjum zorganizowanego przez Fundację Regionalne Centrum Kompetencji z Białegostoku przez okres 12 miesięcy, tj. od 01 września 2016 - 31 sierpnia 2017. W ramach projektu 24 uczestników - stażystów - po 8 uczniów ZSM Łapy (technik mechanik), ZST Kolno (technik mechanik) i ACE w Augustowie z zawodu technik mechatronik odbyło 3-tygodniowe praktyki zawodowe w zakładach pracy w stolicy Litwy w Wilnie. Organizacją partnerską odpowiadającą za przygotowanie i realizację zadań na miejscu była Globalios Idejos z siedzibą w Wilnie.

Działania projektowe związane z mobilnością poprzedzone były zarówno kursem języka angielskiego zawodowego, jak też przygotowaniem z zagadnień organizacyjnych i różnic kulturowych. Realizacja programu stażowego odbyła się w trzech połączonych grupach w ramach konsorcjum. W miesiącach maj/czerwiec 2017 na wyjazdowe staże zawodowe zakwalifikowało się i wyjechało 24 uczniów - po 8 z każdej ze szkół konsorcjum (średnia ocen, zachowanie, frekwencja, test kompetencji) + 3 opiekunów, po jednym z każdej ze szkół.

Główne cele osiągnięte poprzez realizację projektu to:

- 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,
- zwiększenie znajomości języków obcych wśród uczestników (jęz. angielski, jęz. litewski),
- zwiększenie zdolności, atrakcyjności i międzynarodowego wymiaru kształcenia w regionie.

Ponadto:

- polepszenie wyników w nauce;
- zwiększenie szans na zatrudnienie i lepszych perspektyw kariery;
- zwiększenie zmysłu inicjatywności i przedsiębiorczości;
- zwiększenie usamodzielnienia i poczucia własnej wartości;
- zwiększenie świadomości międzykulturowej;
- bardziej aktywne uczestnictwo w życiu społecznym;
- zwiększenie wiedzy na temat projektów europejskich i wartości UE;
- zwiększenie motywacji do dalszego uczestnictwa w kształceniu lub szkoleniu po okresie spędzonym za granicą w ramach mobilności;
- nabycie przez uczniów nowych doświadczeń zawodowych i umiejętności w międzynarodowym środowisku pracy;
- zwiększanie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego oraz mobilności na rynku pracy, w tym dostosowanie edukacji zawodowej do potrzeb rynku;
- świadomość konieczności dalszego kształcenia i rozwoju;
- poszerzenie i pogłębienie wiedzy teoretycznej uzyskanej w szkole;
- zyskanie pewności siebie;
- poznanie kultury i obyczajów innego kraju;
- zwiększenie otwartości i mobilności.

Podczas wyjazdu uczestnicy zapoznali się ze specyfiką pracy poza granicami Polski, poznali też metody pracy w swoim zawodzie, wykorzystywali nowoczesne narzędzia wspomagające pracę mechaników i mechatroników. Dodatkowym elementem stanowiącym wartość dodaną dla uczestników było poznanie europejskiego kraju, jego kultury, podstaw języka litewski.

Korzyści z takiego programu wyjazdowego można podzielić na 3 części:

1. Praktyka zawodowa,
2. Nauka języka angielskiego i litewskiego,
3. Zapoznanie z kulturą, językiem, historią kraju.

Podczas pobytu, opiekunowie (osoby towarzyszące) były odpowiedzialne za realizację planu oraz monitoring. Były również wsparciem merytorycznym i językowym dla młodzieży (nauczyciele zawodu).

Podsumowując rezultaty realizacji projektu i efekty jego realizacji, podniesiony został poziom umiejętności zawodowych, języka angielskiego, litewskiego, ale przede wszystkim zadowolenie uczestników z organizacji zagranicznych praktyk zawodowych, z warunków panujących podczas pobytu itp. Twardym efektem po zakończeniu realizacji projektu są 24 zaświadczenia wydane przez firmy prowadzące praktyki oraz partnera zagranicznego oraz 24 certyfikaty Europass-Mobilność i zaktualizowane Europass CV uwzględniające również mobilność opiekunów grup.

W wyniku realizacji projektu, młodzież uczestnicząca podniosła umiejętność komunikowania się w języku angielskim (ale poznała również podstawy języka litewskiego), podniosła swoje umiejętności w zakresie mechaniki i mechatroniki poprzez wymianę doświadczeń i standardów pracy w firmach zlokalizowanych w Wilnie na Litwie. Uczestnicy zyskali nowe kompetencje, rozwinęli umiejętności interpersonalne zwiększając poziom konkurencyjności na rynku pracy poprzez doświadczenie w branży, za granicą. Wyniki realizacji projektu (informacje o projekcie, opisy, zdjęcia) były rozpowszechniane w szkołach i poza nimi, na stronach internetowych członków konsorcjum, ale również z ramienia partnera na miejscu na Litwie wśród grupy zainteresowanych przedsiębiorców z branży mechanicznej.

b. Zestawienie uczestniczących organizacji

Rolą organizacji wnioskującej (nr PIC 923418758), tj. Fundacji Regionalne Centrum Kompetencji z Białegostoku było skuteczniejsze realizowanie swojej misji wspierania rozwoju kompetencji w regionie. Fundacja powstała na bazie doświadczeń osób zaangażowanych i w codziennej pracy wspierających rozwój kompetencji (nauczyciele, pracownicy uczelni i trenerzy - praktycy), mając na celu wsparcie instytucjonalne i rzeczowe podmiotów, którym leży na sercu zapewnienie właściwego poziomu kształcenia zawodowego w województwie podlaskim.

Zauważyliśmy, że nowy model kształcenia zawodowego przewidujący zdobywanie kompetencji w formach praktycznej nauki zawodu jest adekwatny z jednej strony do potrzeb rynku pracy, charakteryzującego się wysoką dynamiką zmian, z drugiej zaś – do potrzeb i możliwości uczestników kształcenia. Same jednak szkoły mają często zbyt dużo problemów i barier w dostępie i indywidualnym zapewnieniu odpowiedniej jakości takich form kształcenia.

Pozaszkolne formy kształcenia zawodowego umożliwią zdobycie kwalifikacji w czasie krótszym niż w szkole i o lepszej jakości, zatem działania w ramach konsorcjum przyczyniają się do rozwoju kompetencji zawodowych, w tym przypadku szczególnie poprzez mobilność zawodową uczniów.

Członkowie konsorcjum:

1. Organizacja partnerska będąca szkołą zawodową z regionu (nr PIC 931954855) wchodząca w skład konsorcjum - Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach to polska szkoła średnia, zawodowa/techniczna. Z ramienia ZSM Łapy w skład konsorcjum weszło Technikum z zawodem technik mechanik. W zespole istnieje też Zasadnicza Szkoła Zawodowa, Liceum Ogólnokształcące, Szkoła Policealna, Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych oraz Szkoła Policealna dla Dorosłych. W Technikum kształcą się w zawodach technik: mechanik, budownictwa, elektryk, informatyk, hotelarstwa. W Zasadniczej Szkole Zawodowej: mechanik pojazdów samochodowych. ZSM Łapy jest największą placówką edukacyjną w powiecie. Organem prowadzącym jest powiat białostocki.

2. Kolejna organizacja partnerska będąca szkołą zawodową z regionu (nr PIC 930980296) wchodząca w skład konsorcjum - Zespół Szkół Technicznych im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Kolnie to polska szkoła średnia, zawodowa/techniczna. Z ramienia ZST Kolno w skład konsorcjum wchodziło Technikum z zawodem technik mechanik. W zespole istnieje też Zasadnicza Szkoła Zawodowa, Ośrodek Doskonalenia Zawodowego, II Liceum Ogólnokształcące, Liceum Profilowane o profilach: mechatroniczny, rolniczo-spożywczy, Szkoła Policealna, Szkoła Policealna dla Dorosłych oraz II Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych. W Technikum kształcą się w zawodach technik: mechanik, elektryk, rolnik, ekonomista. W Zasadniczej Szkole Zawodowej: operator obrabiarek skrawających. ZST Kolno jest największą placówką edukacyjną w powiecie. Organem prowadzącym jest powiat kolneński.

3. Trzecią organizacją partnerską będącą również szkołą zawodową z regionu (nr PIC 943181344) wchodzącą w skład konsorcjum było Augustowskie Centrum Edukacyjne w Augustowie, jako polska szkoła średnia, zawodowa/techniczna. Z ramienia ACE w skład konsorcjum wchodziło Technikum nr 1 z zawodem technik mechatronik, W zespole istnieje też Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1, Liceum Profilowane, Centrum Kształcenia Ustawicznego, Ośrodek Doskonalenia i Doksztalcania Zawodowego, Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli oraz Powiatowy Ośrodek Informacji Naukowej i Zawodowej. W Technikum kształcą się w zawodach technik: agrobiznesu, urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, budownictwa, elektryk, żywienia i usług gastronomicznych, hotelarstwa, handlowiec, informatyk, architektury krajobrazu, mechatronik. W Zasadniczej Szkole Zawodowej: elektromechanik pojazdów samochodowych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, kucharz, sprzedawca. W ACE ustanowiono, udokumentowano i wdrożono System Zarządzania Jakością zgodny z normą PN - EN ISO 9001: 2009 oraz doskonalili się jego skuteczność poprzez monitorowanie planowanych działań i zakładanych wyników w procesie edukacyjnym w formach szkolnych i pozaszkolnych. ACE jest największą placówką edukacyjną w powiecie. Organem prowadzącym jest powiat augustowski.

Global Ideas (UAB "Globalios idėjios") 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.

c. Miejsce stażu

Same staże realizowane były w łącznie 7 firmach z branży mechanicznej od poniedziałku do piątku (z wyłączeniem weekendów, które były przeznaczone na podróż oraz na zajęcia kulturalne w trakcie pobytu) w wymiarze godzinowym ustalonym jednolicie dla całej grupy wyjazdowej, jednak rozpoczynającej się różnie w różnych firmach w ramach mobilności, tj. dla 3 grup po 8 uczniów już przed wyjazdem zostało przypisanych do poszczególnych miejsc stażowych na miejscu, aby mogli się dobrze przygotować do staży (dojazd i powrót do miejsca zakwaterowania, informacje o firmie, itd.).

Uczniowie byli przyporządkowani do każdej firmy na podstawie przygotowanego Europass CV oraz dodatkowych konsultacji podczas spotkań na miejscu w szkołach. Proces przyporządkowania następował w oparciu o profil działalności firmy i ich możliwości w zakresie praktyk i profilu kandydata. Szkoła i sami uczniowie mieli możliwość wyboru i wpływu na wybór miejsc stażowych przez partnera. Przed podpisaniem umów i przed rozpoczęciem staży, uczestnicy otrzymali informacje, w których wskazane były nazwy, adresy i dane kontaktowe do firm wraz z listą przyporządkowanych stażystów oraz opisem zadań. Następnie dane te zweryfikowano podczas prezentacji miejsc stażu na miejscu w szkołach. Opiekunowie wraz z uczestnikami zweryfikowali miejsca staży i profil danych firm i po udzieleniu odpowiedzi na pojawiające się pytania, zaakceptowali propozycje firm przyjmujących.

24 uczniów wraz z opiekunem w każdej z 3 grup staże zrealizowało po ostatecznych ustaleniach w łącznie 7 przedsiębiorstwach:

- uczniowie z Kolna – 4x UAB Aedilis, 3x UAB Tolimojo keleivinio transporto kompanija, 1 x UAB Promi;
- uczniowie z Łap – 2x UAB Klion, 2x UAB Tolimojo keleivinio transporto kompanija, 2x UAB Turbocentras, 2x UAB Turbocentras AUTOrealybe;

- uczniowie z Augustowa – 4x UAB Aedilis, 4x UAB Ozas.

Dzięki temu uczniowie zapoznali się z praktycznymi elementami swojego zawodu, systemem kształcenia i potwierdzania kwalifikacji zawodowych, strukturą organizacyjną przedsiębiorców na Litwie, możliwościami kształcenia teoretycznego oraz praktycznego w firmach na miejscu, jak też z międzynarodowym środowiskiem pracy. Dane podmiotów w których realizowane były staże:

1. UAB Aedilis, Gamybos Padalinys, Klevų aleia 46, LT-25101, Lentvaris, Lietuva;
<http://www.aedilis.lt/>

Jest to firma inżynierska świadcząca usługi w zakresie projektów infrastruktury energetycznej. Firma została założona w 2004 roku przez 3 inżynierów bezpośrednio w tym celu. Wyraźna wizja i strategia prowadzą do silnej pozycji rynkowej z reputacją zaufanego partnera w projektach energetycznych. Od samego początku firma Aedilis przyciągała profesjonalistów, którzy mają doświadczenie i umiejętności w zakresie projektowania, montażu, instalacji, konfiguracji, uruchamiania i testowania w wielu obszarach mechaniki i mechatroniki. Obejmują one zabezpieczenie i kontrolę przekaźników, automatykę podstacji (zdalne terminale, inteligentne urządzenia elektroniczne, automatyczne systemy księgowo), konfigurację sprzętu telekomunikacyjnego, systemy SCADA, rozwiązania automatyki przemysłowej (systemy automatyki, roboty przemysłowe, procesy i efektywność energetyczna), oraz mechanikę i robotykę.

2. UAB Tolimojo keleivinio transporto kompanija, Sodų gatve 22, LT-03211, Vilnius, Lietuva;
<http://toks.lt/>

Podstawową działalnością spółki są przewozy pasażerskie na trasach międzynarodowych, międzymiastowych i podmiejskich, a jednocześnie chcąc świadczyć najwyższej jakości usługi transportu pasażerskiego, gwarantujemy również, że pasażerowie zostaną dostarczeni na czas i zgodnie z rozkładem. Firma, oprócz transportu pasażerskiego, prowadzi również obsługę transportu małych paczek na liniach wahadłowych, zautomatyzowane mechaniczne systemy przechowywania bagażu, wynajem autobusów, sprzedaż autobusów, pomoc techniczna na drogach, naprawa pojazdów i samego sprzętu warsztatowego i wytwarzanie części mechanicznych na potrzeby własne i kontrahentów, usługi parkowania pojazdów, reklama w autobusach. Aby zapewnić bezpieczną i komfortową podróż, trasy dalekobieżne obsługiwane są wyłącznie przez najnowocześniejsze i najwygodniejsze autobusy, które spełniają najbardziej rygorystyczne europejskie przepisy dotyczące bezpieczeństwa, komfortu i norm środowiskowych oraz wymagań technicznych weryfikowanych na nowoczesnych maszynach. Firma zatrudnia ponad 300 osób, jest właścicielem ponad 90 pojazdów i transportuje ponad 2 miliony pasażerów rocznie. Firma jest członkiem europejskiej sieci autokarów "Eurolines", litewskiego stowarzyszenia krajowych przewoźników drogowych "Linava" i stowarzyszenia paneuropejskich terminali autokarowych.

3. UAB Promi, Skroblų gatve 19, LT-03141, Vilnius, Lietuva;
<http://www.promi.lt/>

Firma została założona i rozpoczęła działalność w 2010 roku. Jest młodą, odnoszącą sukcesy, dynamiczną i rozwijającą się firmą. Usługi oferowane przez firmę obejmują sklep internetowy, pełną produkcję na najnowocześniejszych frezarkach, grawerowanie, znakowanie, produkcję naklejek, drukowanie pre i post-produkcja drukarkami 3D, produkcja gadżetów promocyjnych i tworzenie wizerunku marki swoich klientów. Główną działalnością firmy jest frezowanie, grawerowanie i różne niestandardowe produkty w formatach 2D i 3D. Wszystkie prace produkcyjne są wykonywane przy pomocy najnowszych skomputeryzowanych maszyn CNC w celu zapewnienia maksymalnej jakości i dokładności produktu. Zespół profesjonalistów zatrudnionych w firmie z wieloletnim doświadczeniem w produkcji niestandardowych produktów, może zrealizować wszystkie niestandardowe pomysły. Frezuojam.lt oraz Graviruojam.lt są znakami towarowym należącym do UAB Promi. Frezuojam.lt współpracuje zarówno z osobami fizycznymi, jak i prawnymi. Bierze pod uwagę wszystkie projekty niezależnie od tego, czy są to produkty jednostkowe czy seryjne, konsultuje i doradza w kwestiach produkcji i materiałoznawstwa. Firma rozwija się dynamicznie i co roku zwiększa swoje moce produkcyjne i unowocześnia technologię, aby zwiększyć swoją ofertę produktów i usług. Głównym jej celem jest stworzenie bezwarunkowego poczucia zaufania i długotrwałych relacji z klientami i partnerami naszej firmy. Aby osiągnąć te cele, są firmą elastyczną i działającą w sektorze hi-tech. Specjaliści firmy konsultują się i komunikują ze wszystkimi klientami, aby poznać wszystkie oczekiwania klientów i osiągnąć wzajemne korzyści i zadowolenie.

4. UAB Klion, Birbynių gatve 4A, LT-02121, Vilnius, Lietuva;
<http://www.klion.lt/>

Od momentu powstania, spółka stała się najlepiej dopasowaną do litewskich potrzeb drogowych spółką proponującą samochodowe części zamienne, serwisowanie i materiały eksploatacyjne możliwe do znalezienia na rynku, ponieważ posiada umowę na produkcję i reprezentację znanych marek. Firma zajmuje się tylko sprzętem i materiałami najbardziej niezawodnych producentów. Główną filozofią Klion jest współpraca z klientem i dbanie o jego biznes. Celem firmy jest zrozumienie potrzeb i wspólna praca nad wyborem kreatywnego, a jednocześnie najskuteczniejszego rozwiązania technicznego, spełniającego wymagania klienta i dopasowanego na litewski rynek. Firma w ramach swoich usług szuka najlepszego rozwiązania technicznego i wdraża je w pojazdach w wyniku wspólnego wysiłku i w ramach możliwości nabywcy klienta. Firma zapewnia niezwykle szybkie przetwarzanie żądania i dobór komponentów samochodowych dostosowanych do potrzeb i wymagań klienta, stworzenie indywidualnego systemu dla produktów będących przedmiotem zainteresowania, szeroki asortyment własnych sklepów, kompleksowe informacje o cenach robót i usług, dostawę towaru do wyznaczonych miejsc w wybrany sposób. Firma jest też najbardziej znanym oficjalnym dystrybutorem wielu marek (Orlen, Dunlop, Michelin, Dębica, Kormoran, Goodyear i inne). Samodzielna produkcja i montaż samochodowych części zamiennych i

materiałów eksploatacyjnych daje przewagę konkurencyjną przedstawicielom marki. Dlatego mogą zaoferować klientowi szeroki zakres usług i asortyment towarów w najbardziej rozsądnej cenie stając się nie tylko istotnym ale i zaufanym partnerem, który pomoże odnieść sukces w zakresie różnorodnych części zamiennych i materiałów eksploatacyjnych.

5. UAB Turbocentras, Račių gatve 6, LT-03156, Vilnius, Lietuva;
<http://turbocentras.lt/lt/>

Firma dostarcza na rynek najwyższej jakości części turbin, wkłady do urządzeń szybkoobrotowych (naboje CHRA i rdzenie) oraz przyjmuje sprzęt używany do naprawy i odnawia pełne konstrukcje mechaniczne turbin. Firma wykorzystuje wysokiej jakości części a sieć klientów obejmuje ponad 30 krajów na całym świecie. W firmie zainstalowano ponad 10 rodzajów maszyn do regeneracji turbosprężarek, stworzono warsztaty regeneracyjne i zatrudnia się w pełni wyszkolony personel. Obecnie posiada również dwa warsztaty naprawcze, które pomagają stale poszerzać gamę odrestaurowanych turbosprężarek i ręcznie zmontowanych naboju (CHRA). Stale rozbudowują sieć sklepów części zamiennych do turbosprężarek, dostępnych już teraz w 5 krajach. Od 2011 roku firma wprowadziła nowy system zarządzania jakością, który oferuje jeszcze szerszą ofertę gamy części turbo i zapewnia najwyższą jakość.

Korzystając z naszego katalogu online, można znaleźć i wybrać do produkcji lub z regeneracji wysokiej jakości części do turbosprężarki, z dokładnymi wymiarami i obrazami. Oferta jest stale aktualizowana i jest teraz w stanie rozpoznać ponad 4000 numerów turbosprężarek i detale ponad 10000 części. Partnerzy firmy to znani na całym świecie producenci urządzeń, dlatego firma z dumą dostarcza najwyższej jakości sprzęt do odnowienia turbosprężarek. Praca odbywa się na ręcznych oraz automatycznych urządzeniach takich jak automatyczne piaskarki, innowacyjne urządzenia do wyważania i frezowania rdzeni turbosprężarki Garrett, Borg Warner, certyfikowane IHI), analizatory turbosprężarek o zmiennej geometrii (VNT), elektroniczne testery urządzeń wykonawczych.

6. UAB Turbocentras/AUTOrealybe, Kareivių gatve 2C, LT-08248, Vilnius, Lietuva;
<http://autorealybe.lt/>

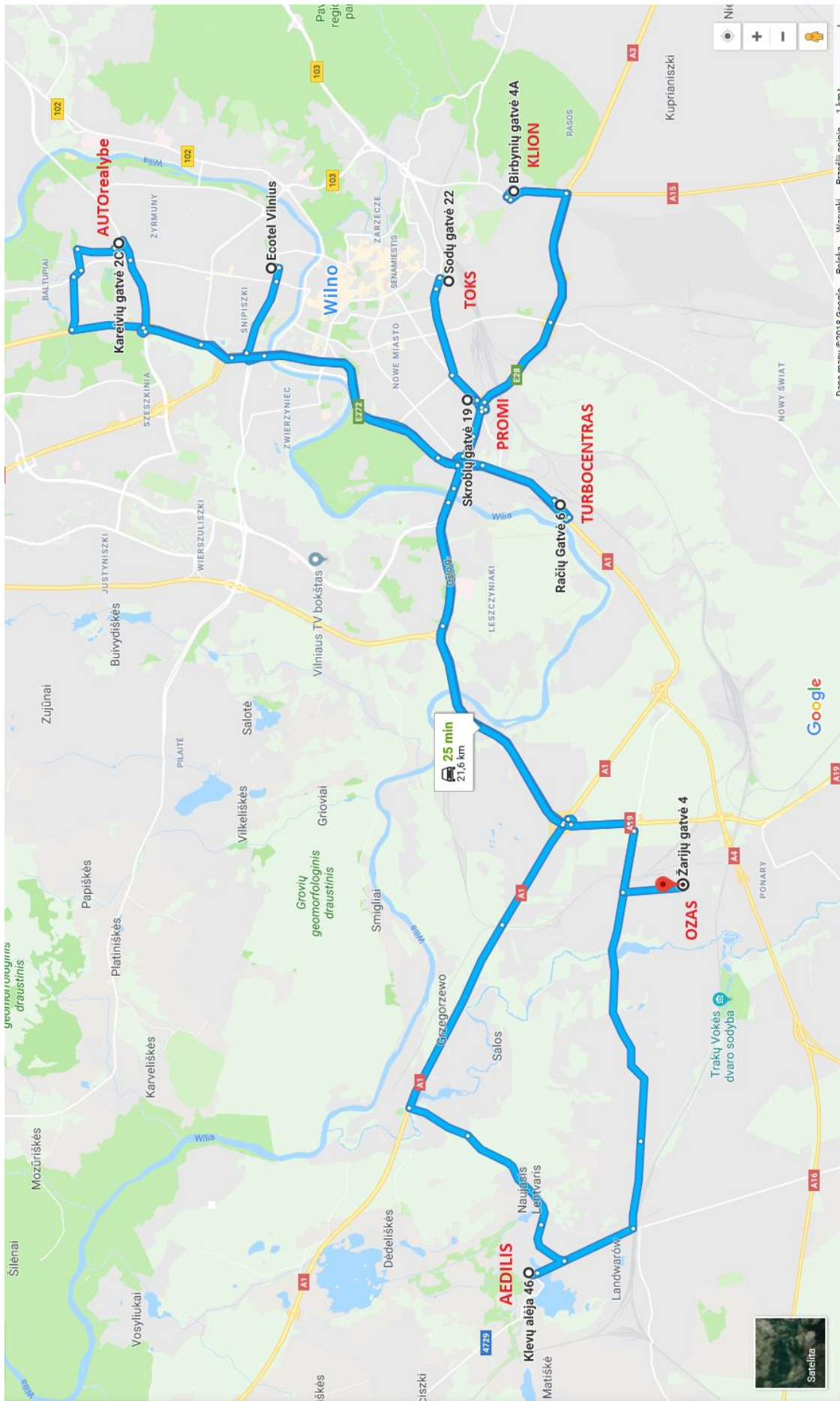
Jest to jeden z dwóch warsztatów naprawczych, wspomnianej wcześniej firmy Turbocentras, które pomagają stale poszerzać gamę odrestaurowanych turbosprężarek i ręcznie zmontowanych naboju (CHRA). W miarę postępu rozwojowego firmy stworzono indywidualne stanowiska diagnostyczno-naprawcze, w tym dla pojazdów specjalistycznych i zabytkowych z linią do produkcji, naprawy i weryfikacji poprawnej działalności podzespołów. Firma stawia na rzetelnych, doświadczonych i kompetentnych specjalistów. Wykorzystując nowoczesne rozwiązania chcemy mieć pewność, że wszystkie prace wykonywane są w sposób dający gwarancję jakości. Firma zajmuje się konserwacją, diagnostyką i naprawą samochodów, została ulokowana w dogodnej, łatwej do znalezienia lokalizacji gdzie w tym samym czasie inżynierowie serwisowi mogą obsługiwać do 10 maszyn. Serwisowanie opiera się na pracy na nowoczesnym sprzęcie. O jakości pracy rzemieślników firmy świadczą projekty konstrukcyjne

przygotowane na takie wydarzenia jak: „Vilnius-Afrika”, Jedwabny Szlak - Uzbekistan, "Myliū Amerika". Firma zawiera również umowy z firmami na techniczne utrzymanie ich maszyn. Celem firmy jest zapewnienie wysokiej jakości usług, awansu, motywacji, szacunku, życzliwości i odpowiedzialności.

7. UAB Ozas, Žarijų gatvė 4 (Paneriai), LT-02300, Vilnius, Lietuva;
<http://elektrikams.lt/lt/>

Firma powstała w 1946 roku i od dawna jest znana jako Wileńska Elektrownia. Firma została zarejestrowana jako prywatna spółka z ograniczoną odpowiedzialnością OZAS w 1993 roku. OZAS przeszedł poważne zmiany, które umożliwiły aktualizację i rozszerzenie zakresu produktów. Nasze produkty spełniają międzynarodowe normy bezpieczeństwa i są zatwierdzone przez certyfikaty zgodności. Oferuje produkty i usługi spełniające wymagania klienta, łącząc wieloletnie doświadczenie, wykwalifikowaną siłę roboczą i zaawansowane technologie. Firma produkuje głównie podstacje pomocnicze MT Compact (CSS) stanowiące przetestowany zestaw obejmujący rozdzielnicę średniego napięcia (MV), transformatory rozdzielcze, rozdzielnicę niskiego napięcia (NN) oraz złącza i wyposażenie pomocnicze. Produkt jest przeznaczony do transformacji energii w drugorzędnej sieci dystrybucyjnej od MV do LV lub LV do systemów SN. Spełnia wymagania IEC 62271-202: 2006 i jest produkowany zgodnie ze standardem firmy, zatwierdzonym przez AB Lietuvos Energija. Podstacje te są zwykle instalowane w miejscach dostępnych dla osób postronnych (na osiedlach) i zapewniają ochronę dla wszystkich ludzi zgodnie z określonymi warunkami serwisowymi. Korpus i dach są zbudowane z oddzielnie połączonych modułowych komponentów wytwarzanych na miejscu. Zdemontowany dach umożliwia montaż transformatora mocy poprzez przepchnięcie go przez drzwi lub załadowanie górnej części. Stacje są zaprojektowane do zasilania transformatorów rozdzielczych o mocy do 1600 kVA. Seria została zaprojektowana i przetestowana w zgodności z innymi rozdzielnicami średniego napięcia, zatem montowane są w niej modele zarówno rozdzielnic średniego napięcia produkcji własnej KTN, jak też światowych marek (SafeRing od ABB, RM6 od Shneider Elektric, Xira od EATON). Zewnętrzna obudowa pokryta jest odporną na warunki pogodowe farbą proszkową. Standardowy kolor farby RAL 7035. Stopień ochrony IP44. MT CSS dostarczany jest ze zbrojonym betonowym fundamentem. W większości przypadków dostarczany zestaw zawiera zainstalowany na miejscu transformator. Stacje są też produkowane zgodnie ze schematem okablowania dostarczonym na indywidualne życzenie klienta. Firma produkuje również tablice rozdzielcze niskiego napięcia, panele automatyki, szafy kablowe, jednostki konsumenckie. Tworzy również własne stojaki, podciągi i metalowe prowadnice kablowe.

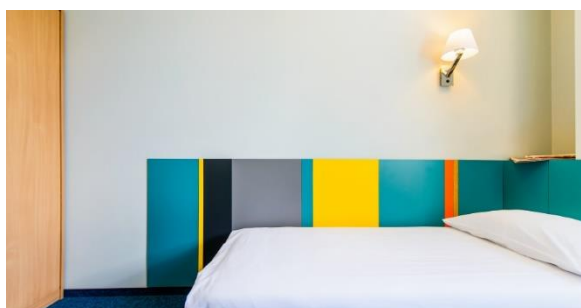
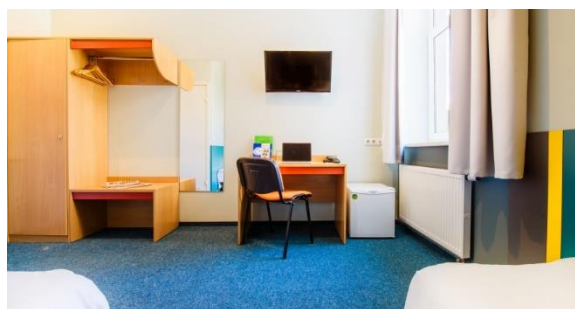
Poniżej mapka lokalizująca i prezentująca wszystkie miejsca stażowe. Wilno to duże (rozległe obszarowo) miasto. Ma dość dobrą komunikację lokalną (autobusy i trolejbusy – w Wilnie nie funkcjonuje metro). Wilno posiada wiele szerokich arterii ulicznych i otoczone jest obwodnicami po których kursują przyspieszone linie autobusowe. Najdalej położone miejsce stażowe to niecałe 30 min. jazdy od hotelu, w którym zakwaterowana jest grupa.



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 obwodzie wileńskim dojeżdżali do siedziby firmy, skąd byli już busem przewożeni do zakładu produkcyjnego. Część firm również w trakcie trwania staży organizowała i udostępniała swój transport zakładowy dla uczestników projektu - samochody do firm Aedilis i Ozas były podstawiane pod wejście do hotelu o umówionej godzinie i odwoziły stażystów po zakończonym dniu pracy do miejsca zakwaterowania.

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

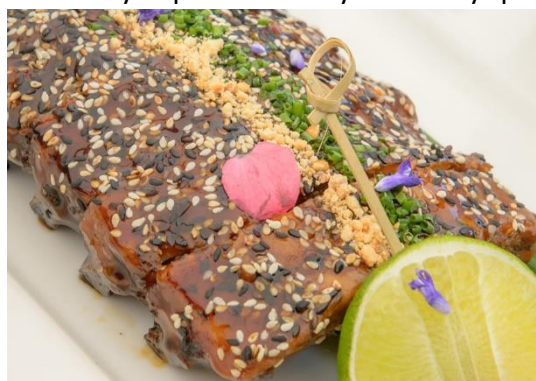
W hotelu codziennie uczestnicy mogli spożywać obfite i smaczne śniadania (a to ważne szczególnie przy wyjazdach do pracy w firmach), pobierali też pakiety lunchowe, aby nie musieli wracać na posiłek w trakcie staży. Każdy z uczestników miał zapewnione trzy posiłki dziennie.

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
Świadczenie w przypadku śmierci	1000

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 praktyk zawodowych w ramach polisy ubezpieczeniowej wykupionej na kwotę 200 000zł.

Każdy z uczestników jeszcze przed wyjazdem uzyskał od lidera konsorcjum 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 zasłaby potrzebował skorzystać 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 oraz drugiego co do wielkości miasta na Litwie – Kowna. Na wycieczkach wyjazdowych zwiedzali stolicę Łotwy - Rygę, odbyli wycieczkę do aquaparku wraz ze zwiedzaniem Druskiennik oraz zamku w Trokach. 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.

Program stażu dla techników mechaników przedstawiał się w następujący sposób:

I Tydzień - 8 godzin

I. Rozpoczęcie stażu, adaptacja uczestników z firmą i jej społecznością.

1. Zapoznanie z harmonogramem stażu.
2. Szkolenie z zakresu bhp, p-poż, ochrony środowiska i ergonomii.
3. Zapoznanie ze strukturą organizacyjną zakładu, regulaminem wewnętrznym i z przepisami BHP, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, obowiązującymi w zakładzie.
4. Zapoznanie z działami, w których uczniowie będą odbywać staż.
5. Organizowanie stanowiska pracy.
6. Gospodarka narzędziowa, narzędzia i procedura ich pobierania według dokumentacji technologicznej.

I Tydzień - 24 godziny

II. Kontrola jakości

1. Organizacja i zakres pracy kontroli międzyoperacyjnej i końcowej i dok. techniczna kontroli.
2. Urządzenia i przyrządy kontrolne.
3. Zapoznanie z systemem jakości (normy ISO) stosowanym w przedsiębiorstwie.
4. Kontrola wymiarów i jakości wyrobów wykonywanych na obrabiarkach skrawających.

I oraz II Tydzień - 32 godziny

III. Obróbka skrawaniem – obsługa typowych uniwersalnych obrabiarek skrawających i automatów tokarskich.

1. Wykonywanie różnorodnych prac na uniwersalnych tokarkach, wytaczarkach, frezarkach, szlifierkach, tokarkach rewolwerowych, automatach tokarskich.
2. Wykonywanie prac związanych z uzbrajaniem automatów tokarskich, uruchamianiem obróbki i nadzorowaniem ich pracy.

II oraz III Tydzień - 48 godzin

IV. Obróbka skrawaniem – obsługa obrabiarek sterowanych numerycznie.

1. Budowa obrabiarki sterowanej numerycznie i jej system sterowania.
2. Pobieranie z wypożyczalni narzędzi i przyrządów według karty ustawczej .
3. Pozycjonowanie narzędzi i wprowadzanie danych o narzędziach do sterownika obrabiarki.
4. Określanie punktu zerowego przedmiotu przy użyciu urządzeń i systemu sterowania dostępnych w obsługiwanej obrabiarce.
5. Wczytywanie programu obróbki do sterowania obrabiarki.
6. Wprowadzanie niezbędnych korekt oraz uruchamianie obróbki przedmiotu.
7. Kontrola wyników obróbki, wprowadzanie korekt do rejestru narzędzi i programu.

III Tydzień - 8 godzin

V. Podsumowanie i ocena zaangażowania uczniów w wykonywane prace w czasie stażu – zaliczenie stażu

1. spotkanie opiekuna stażu ze szkolnym opiekunem i stażystami, rozmowa podsumowująca.
2. przygotowanie dzienniczków do zaliczenia stażu, wskazówki na przyszłość.

Program stażu dla techników mechatroników przedstawiał się w następujący sposób:

I Tydzień - 8 godzin

I. Rozpoczęcie stażu, adaptacja uczestników z firmą i jej społecznością.

1. Zapoznanie z harmonogramem stażu.
2. Szkolenie z zakresu bhp, p-poż, ochrony środowiska i ergonomii.
3. Zapoznanie ze strukturą organizacyjną zakładu, regulaminem wewnętrznym i z przepisami BHP, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, obowiązującymi w zakładzie.
4. Zapoznanie z działami, w których uczniowie będą odbywać staż.
5. Organizowanie stanowiska pracy.
6. Narzędzia i procedura ich pobierania według dokumentacji technologicznej.

I oraz II Tydzień - 52 godziny

II. Wykonywanie czynności eksploatacyjnych urządzeń i systemów mechatronicznych

1. Analiza pracy urządzeń i systemów mechatronicznych.
2. Montaż urządzeń i systemów mechatronicznych.
3. Uruchamianie wybranych urządzeń i systemów mechatronicznych.
4. Wykonanie pomiarów parametrów urządzeń i systemów mechatronicznych.

II oraz III Tydzień - 52 godziny

III. Wykonywanie napraw urządzeń i systemów mechatronicznych

1. Diagnostowanie poprawność działania urządzeń i systemów mechatronicznych.
2. Dokonywanie prostych napraw urządzeń i systemów mechatronicznych. Stosowanie przepisów bhp, ochrony przeciwpożarowej, ochrony ppoż. oraz ochrony środowiska na stanowisku pracy.

III Tydzień - 8 godzin

IV. Podsumowanie i ocena zaangażowania uczniów w wykonywane prace w czasie stażu – zaliczenie stażu

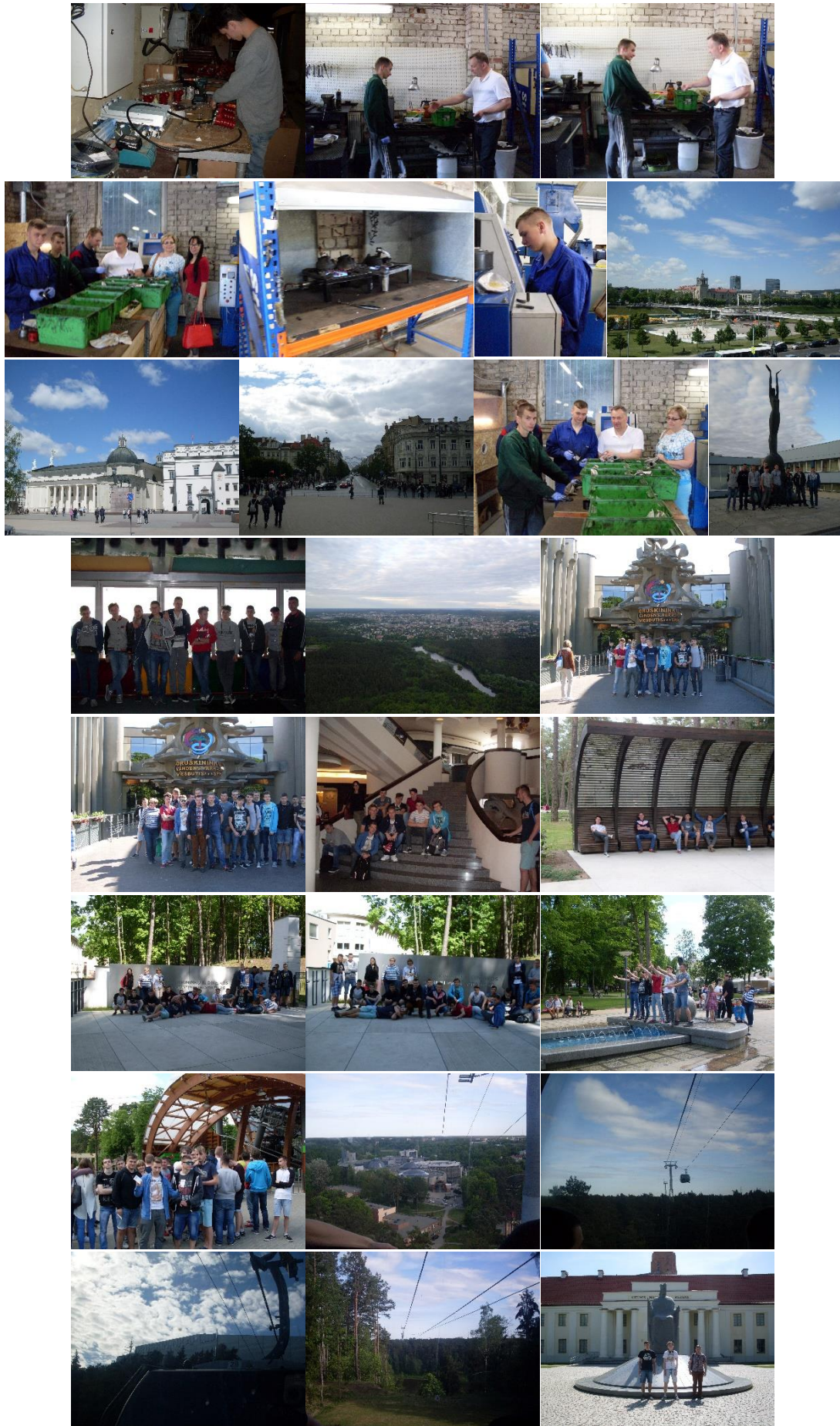
1. spotkanie opiekuna stażu ze szkolnym opiekunem i stażystami, rozmowa podsumowująca.
2. przygotowanie dzienniczków do zaliczenia stażu, wskazówki na przyszłość.

h. Zdjęcia ze stażu

W trakcie wyjazdów prowadzona była dokumentacja zdjęciowa. Poniżej znajduje się kilka zdjęć z wyjazdu na staże grupy 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.









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. Dzięki realizacji stażu w przedsiębiorstwach, uczestnicy zdobyli pierwsze europejskie doświadczenia zawodowe (dla większości uczniów była to pierwsza mobilność zagraniczna), poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności zawodowe niezbędne dla pracowników ich specjalności, a nabycie tej wiedzy zostało potwierdzone przyznaniem Europass Mobility oraz CV i certyfikatami ukończenia stażu.

Stażyci, dzięki ukończeniu przygotowania językowego oraz posługiwaniu się językiem angielskim, częściowo litewskim, czy rosyjskim w trakcie odbywania stażu, zdobyli nowe umiejętności językowe, opanowali w stopniu umożliwiającym komunikowanie się język angielski ze specjalnym uwzględnieniem języka branżowego, potrzebnego im w pracy.

Uczestnicy rozwinęli umiejętności społeczne i adaptacyjne, ułatwiające współdziałanie w grupie, rozwiązywanie codziennych problemów, zrozumienie i tolerancję dla innych. Dzięki pobytowi i pracy za granicą stażyci otrzymali lekcję tolerancji i wyrozumiałości dla przedstawicieli innych kultur oraz poznali potrzebę wyrozumiałości i otwarcia się na inną kulturę.

Poza wyżej wymienionymi korzyściami po zakończeniu mobilności wyróżnić również należy:

- uświadomienie i wzmacnianie wśród uczestników poczucia bycia Europejczykiem,
- zwiększenie motywacji do nauki języków,
- 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,
- zaangażowanie się w działalność społeczną,
- zwiększenie możliwości zatrudnienia poprzez zdobyte doświadczenie.

Wpływ projektu na koordynatora i szkoły wysyłające uczniów to głównie podniesienie poziomu atrakcyjności kształcenia w zakresie zawodów technik mechanik i mechatronik w regionie, czego potwierdzeniem jest realizacja kolejnego projektu w ramach KA1 Erasmus+ (projekt MECHANIX 2) na rzecz niniejszej branży przy udziale podobnych partnerów. Realizacja projektu przyczyniła się także do podniesienia pod względem jakościowym i ilościowym zagranicznej mobilności osób biorących udział w kształceniu zawodowym w szkołach konsorcjum (z 0 do 56 osób licząc uczestników z obu projektów mobilności realizowanych przez lidera konsorcjum).

Instytucje podniosły prestiż i opinię o swoich placówkach - zarówno wśród obecnych uczniów i ich rodziców/opiekunów, jak i wśród kandydatów do nauki w szkołach, a lider również w lokalnej społeczności miasta Białystok i 3 powiatach w których zlokalizowane są

szkoły. Dzięki projektowi wzrosła atrakcyjność szkół wśród uczniów, którzy mogą liczyć na udział w podobnych projektach w przyszłości. Także lokalne władze oświatowe i samorządowe mogą wyżej i lepiej oceniać działalność i aktywność szkół, ich potencjał i możliwości oraz zdolność do samodzielnego kreowania wydarzeń wzmacniających jej potencjał edukacyjny.

Również nauczyciele, dzięki pełnieniu funkcji opiekunów, zapoznali się z innymi, nowymi dla nich sposobami nauczania i organizacji pracy i praktycznych form zdobywania kwalifikacji. W dłuższej perspektywie owocuje to podniesieniem jakości ofert tych szkół.

Pozostałe korzyści dla szkół, korzystających z wypracowanych w projekcie rezultatów:

- wzajemna wymiana doświadczeń, wiedzy i dobrych praktyk,
- poznanie różnic kulturowych i mentalności Europejczyków,
- wzbogacenie treści nauczania wykorzystywanych na lekcjach,
- poszerzenie horyzontów intelektualnych nauczycieli,
- podniesienie kwalifikacji zawodowych uczniów według zagranicznych standardów,
- nawiązanie kontaktów, które dają szansę rozwoju i realizacji dalszych projektów.

Wpływ projektu na partnera zagranicznego widać było szczególnie poprzez zdobycie doświadczenia współpracy ze szkołami zawodowymi z Polski (w tym realizowanymi w konsorcjum), podwyższył on swój prestiż, dzięki czemu stał się lepiej znany w Polsce i może liczyć na nowych partnerów. Ponadto wzbogacił doświadczenie instytucji i pracowników w zakresie realizacji staży. Partner zdobył wiedzę na temat kształcenia, potrzeb oraz zastosowanych środków zaradczych w zakresie kształcenia zawodowego w polskim systemie edukacji.

Udział w projekcie ma również pozytywny wpływ na rodziny uczestników - zwiększenie szans zawodowych uczestników pozytywnie wpływa na sytuację materialną rodziny, zwiększa się świadomość europejska ich rodziców.

2. Efekty realizacji projektu

Najlepsze naszym zdaniem świadectwo jakości zrealizowanych zagranicznych mobilności stażowych w zagranicznych firmach w Wilnie i jego obwodzie na Litwie wystawiają nam sami uczestnicy w odpowiedzi na pytanie o ocenę poziomu nauczania w organizacji przyjmującej, oceniając w indywidualnie wypełnionych przez każdego z nich ankietach, gdzie oceniają wartość merytoryczną programu stażu. 15 uczniów wskazało, iż poziom ten był wysoki (62,5%), a jako bardzo wysoki określiło go aż 9 spośród wszystkich uczestników (37,5%).

Podobnie wysoko oceniana przez samych uczestników była jakość metod nauczania, oceniona wysoko przez 17 uczniów (ponad 70%), bardzo wysoko przez 6 z nich (25%), a jako przeciętną jakość uznał jedynie 1 na 24 uczestników. Znamienne i niezwykle pozytywne pod kątem dopasowania profili i zdobywanych na miejscu umiejętności jest, że 100% uczestników poleciłoby swoją organizację przyjmującą innym uczestnikom.

Wszyscy uczestnicy (24 osoby - 100%) zdobyli umiejętności w zakresie BHP, p-poż, ochrony środowiska i ergonomii, zostali zapoznani ze strukturą organizacyjną swoich zakładów, regulaminem wewnętrznym i z przepisami BHP, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, obowiązującymi w zakładzie, zdobyli wiedzę w zakresie organizowania stanowiska pracy, gospodarki narzędziowej, narzędzi i procedur ich pobierania według dokumentacji technologicznej.

Dla Lidera Konsorcjum – Fundacji Regionalne Centrum Kompetencji 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 partnerskiej szkół ze względu na realizowane przez szkoły 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 przynajmniej jeden opiekun z ich własnej placówki, który oprócz działań doraźnych na miejscu przede wszystkim doskonale zna grupę 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 takich staży.

Na podstawie weryfikacji dokumentów można stwierdzić, że główne cele w ramach przedmiotowego projektu zostały osiągnięte, jako że podniesiono poziom kluczowych kompetencji i umiejętności poprzez mobilność edukacyjną i współpracę między światem edukacji i pracy u 24 uczniów uczestniczących w mobilności zagranicznej. Sam udział w projekcie i jego realizacja podniosła innowacyjność i internacjonalizację wszystkich członków konsorcjum, nastąpiło zapoznanie się tychże członków konsorcjum z dobrymi praktykami w zakresie wykorzystania europejskich narzędzi ułatwiających uznawanie i przenoszenie kwalifikacji oraz płynne wykorzystanie języków obcych w codziennym życiu u uczestników mobilności. 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 wszystkich trzech 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 mechanicznej (mechaników i mechatroników), 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 z każdej ze szkół jedynie ułatwiał ich przeprowadzenie.

W ramach przedmiotowego dość problematyczne okazało się jedynie kierowanie przygotowaniem całej grupy do wyjazdu ze względu na ich różne, dość odległe od siebie lokalizacje, jeszcze przed realizacją mobilności. Koordynacja działań z dbałością o ich zgodność z dokumentami programowymi i wnioskiem oraz komunikacja wewnątrz projektu była z tego powodu utrudniona jednak wypracowane jeszcze w trakcie rozwiązania (wspólne spotkania, a konieczność powielania tych samych tematów spotkań konsekwentnie w różnych terminach w różnych szkołach grupy partnerskiej), pozwoliły na prawidłową realizację założeń projektu. Ważny był właściwy nadzór merytoryczny nad wykonalnością działań, logistyka, komunikacja z i pomiędzy uczestnikami, weryfikacja postępu rzeczowego, organizacja działań, dystrybucja informacji, obsługa, zapewnienie komunikacji uczestników z kadrą i odwrotnie.

Na miejscu realizacji staży było już łatwiej, jako że stanowili oni skonsolidowaną grupę, a w trakcie realizacji staży dodatkowo coraz bardziej 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 przedstawionych przez przedstawicieli szkół i wychowawców klas, w których realizowano rekrutację zatwierdzono protokołem przez komisję rekrutacyjną ostateczny skład grupy do realizacji mobilności.

Osoby realizujące przygotowanie pedagogiczne, kulturowe i językowego w każdej ze szkół grupy partnerskiej na podstawie ankiet oceny prowadzonych zajęć oraz testów umiejętności dla zawodu mechanik i mechatronik (oddzielnie) 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 błahе 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.

W ramach realizowanych działań nie pojawiły się problemy natury organizacyjnej wykraczające poza zakres zwykłego zarządzania projektem. Jedynie aspekty związane z pierwotnym partnerem projektu, którego ujęto we wniosku okazały się nie do rozwiązania w związku z czym sporządzono wnioski o zmianę partnera i aneksem do umowy wprowadzono nową organizację partnerską do projektu. Pozostało to jednak bez negatywnego wpływu na organizację mobilności w ramach projektu, a wręcz po jego realizacji należy stwierdzić, że miało pozytywny wpływ.

Jak widać przeprowadzone zostały bieżące korekty niezbędne do podniesienia zadowolenia uczestników projektu, pozwalające zachować pożądaną jakość względem oceny projektu przez uczestników. Z perspektywy koordynatora i szkół konsorcjum na zakończenie postawiliśmy sobie pytanie: "czy i jak udało nam się osiągnąć zamierzone cele oraz w jakim stopniu udało nam się je osiągnąć?" z uwzględnieniem właśnie opinii i wypowiedzi uczestników. Na 24 uczestników 23 było bardzo zadowolonych, a jedynie 1 raczej zadowolony ze sposobu reagowania organizacji przyjmującej na jakiegokolwiek pytania, skargi czy problemy zgłaszane podczas stażu.

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. Wpisy zawierają również komentarze w stylu "Staż był dobrze zorganizowany słabych stron nie było, za to dobrych bardzo dużo." "Dobre strony stażu to możliwość "próby" pracy za granicą oraz sprawdzenia swojej wiedzy i umiejętności,

natomiast z tych złych stron to bariera językowa którą trzeba było pokonać w różny sposób. Dobrze dobrane miejsce stażu, szybka reakcja na moje zastrzeżenia, stały kontakt, rozbudowany program o dodatkowe atrakcje. Bardzo dobra atmosfera, pracownicy firm bardzo dobrze nastawieni do stażystów :)".

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 szkół wsparcie wspólnych obszarów dla wszystkich trzech placówek, 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. Szkoły mogły również nawiązać nową współpracę z firmami w kontekście dostosowywania procesu kształcenia zawodowego do krajowej, regionalnej i lokalnej strategii rozwoju.

Mając na uwadze powyższe, efektem realizacji projektu jest też osiągnięcie celów wspólnych dla wszystkich członków grupy partnerskiej, obejmujące następujące 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 uznanie i przenoszenie kwalifikacji;
- rozwijanie międzynarodowego wymiaru edukacji zawodowej i szkoleń zwłaszcza poprzez współpracę międzynarodową;
- doskonalenie umiejętności językowych.

Z uwagi na fakt, iż przedmiotowy projekt realizowany był w konsorcjum z 3 szkołami zawodowymi, zaangażowaliśmy możliwie największe społeczności ww. szkół, co miało służyć

generowaniu wysokiej jakości efektów uczenia. Do projektu włączyliśmy nauczycieli przedmiotów zawodowych, odpowiedzialnych za kształcenie w zawodzie technik mechanik i mechatronik. Nauczyciele przedmiotów zawodowych (wspólnie z dyrekcją szkół, 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.

Ponadto dzięki realizacji stażu u zagranicznych pracodawców, 16 osób w ramach zawodu technik mechanik zdobyło następujące umiejętności i wiedzę:

1. Z zakresu kontroli jakości, obejmującą organizację i zakres pracy kontroli międzyoperacyjnej i końcowej oraz z zakresu dokumentacji technicznej kontroli. Wiedzę o urządzeniach i przyrządach kontrolnych, zostali zapoznani z systemem jakości (w tym normy ISO) stosowanym w przedsiębiorstwie oraz nauczyli się kontroli wymiarów i jakości wyrobów wykonywanych na obrabiarkach skrawających.
2. W zakresie obróbki skrawaniem nauczyli się obsługi typowych uniwersalnych obrabiarek skrawających i automatów tokarskich poprzez wykonywanie różnorodnych prac na uniwersalnych tokarkach, wytaczarkach, frezarkach, szlifierkach, tokarkach rewolwerowych, automatach tokarskich i wykonywanie prac związanych z uzbrajaniem automatów tokarskich, uruchamianiem obróbki i nadzorowaniem ich pracy.
3. Następnie rozwijali umiejętności obróbki skrawaniem w tym na bazie obsługi obrabiarek sterowanych numerycznie, poznając budowę obrabiarki sterowanej numerycznie i jej system sterowania. Wiedzą jak wygląda pobieranie z wypożyczalni narzędzi i przyrządów według karty ustawczej, pozycjonowanie narzędzi oraz wprowadzanie danych o narzędziach do sterownika obrabiarki. Potrafią określić punkt zerowy przedmiotu przy użyciu urządzeń i systemu sterowania dostępnych w obsługiwanej obrabiarce oraz wczytać program obróbki do sterowania obrabiarki. Potrafią również wprowadzać niezbędne korekty oraz uruchamiać obróbkę przedmiotów jak też kontrolować wyniki obróbki, czy wprowadzać niezbędne korekty do rejestru narzędzi i programu.

Dzięki realizacji stażu u zagranicznych pracodawców, również 8 osób w ramach zawodu technik mechatronik zdobyło następujące umiejętności i wiedzę:

1. W zakresie wykonywania czynności eksploatacyjnych urządzeń i systemów mechatronicznych potrafią dokonywać analizy pracy urządzeń i systemów mechatronicznych, montażu urządzeń i systemów, uruchamiania wybranych urządzeń i systemów oraz potrafią wykonać pomiary ich parametrów.
2. Następnie nauczyli się również wykonywania napraw urządzeń i systemów mechatronicznych, rozpoczynających się od diagnozowania poprawność ich działania oraz

dokonywanie prostych napraw urządzeń i systemów mechatronicznych przy zastosowaniu przepisów BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony p.poż. oraz ochrony środowiska na stanowisku pracy.

Na koniec stażu każdy z uczestników otrzymał Kartę oceny stażu podpisaną przez opiekuna stażu, który był odpowiedzialny za organizację pracy uczestników na miejscu w firmach. W całej grupie oceny były pozytywne, praca uczniów została oceniona na dobrą lub bardzo dobrą. Uczniowie szybko przyswajali nową wiedzę i umiejętności, wykazywali chęć uczenia się, dokładnie i systematycznie wykonywali powierzone im zadania. Pomimo różnic językowych uczniowie wykazywali chęć komunikacji, chętnie współpracowali ze sobą oraz z innymi pracownikami na miejscu w firmach.

Poprzez udział w stażu zagranicznym uczniowie zwiększyli zmysł inicjatywności i przedsiębiorczości. Praca w nowym środowisku, potrzeba zorganizowania czasu i miejsca własnego stanowiska pracy, jak również konieczność współpracy z innymi pracownikami czy klientami przyczyniła się do zwiększenia usamodzielnienia i poczucia własnej wartości uczniów.

W przeprowadzonych ankietach po stażu, uczniowie również wystawili bardzo dobre opinie stażom przeprowadzonym w firmach. Bardzo pozytywne oceny uzyskały miejsca realizacji stażu, opiekunowie stażu, organizacja całego wyjazdu.

Większość uczestników stwierdziła, że wzrosły ich szanse na rynku pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu, które było zgodne z ich profilem kształcenia. Uczniowie potwierdzili, że zdobyli umiejętności, które będą mogli wykorzystać w przyszłej pracy. Mieli okazję przekonać się jak wygląda praca w zawodzie technik mechanik i mechatronik. Nabyli nowych doświadczeń zawodowych i umiejętności w międzynarodowym środowisku pracy.

Doświadczenie wyjazdu na staże zagraniczne przyczyniło się również do zwiększenia świadomości konieczności dalszego kształcenia i rozwoju. Uczniowie z własnego doświadczenia mogli się przekonać, że zawsze mogą się czegoś nowego nauczyć, coś nowego poznać. Jeśli chcą pracować z coraz nowszymi technologiami, to muszą się stale uczyć. Uczniowie upewnili się w przekonaniu, że muszą się cały czas rozwijać, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Większość uczestników podczas wywiadów podsumowujących wyjazd wykazywało chęć dalszego kształcenia, uczestnictwa w kolejnych stażach czy projektach unijnych.

Przeprowadzane były też bieżące korekty niezbędne do podniesienia zadowolenia uczestników trakcie trwania projektu, pozwalające zachować pożądaną jakość względem oceny projektu przez uczestników. Na 24 uczestników 23 było bardzo zadowolonych, a jedynie 1 raczej zadowolony ze sposobu reagowania na jakiegokolwiek pytania, skargi czy problemy zgłaszane podczas stażu.

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. Wpisy zawierają również komentarze w stylu "Staż był dobrze zorganizowany słabych stron nie było, za to dobrych bardzo dużo." "Dobre strony stażu to możliwość "próby" pracy za granicą oraz sprawdzenia swojej wiedzy i umiejętności, natomiast z tych złych stron to bariera językowa którą trzeba było pokonać w różny sposób. Dobrze dobrane miejsce stażu, szybka reakcja na moje zastrzeżenia, stały kontakt,

rozbudowany program o dodatkowe atrakcje. Bardzo dobra atmosfera, pracownicy firm bardzo dobrze nastawieni do stażystów :)".

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, dając niezwykłą satysfakcję zarówno z miejsc staży, jak i wspomnianego zakwaterowania, czy wyżywienia, czyli zarówno organizacja wysyłająca jak i przyjmująca spełniły swoje zadania (oceny Zdecydowanie tak i raczej tak – niewiele zawierało ocenę Nie mam zdania).

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. Na pytanie „Czy czujesz, że poprawiłeś swoje umiejętności językowe w trakcie pobytu za granicą?” 23 uczniów wskazało odpowiedź twierdzącą (TAK), tj. ponad 95% wszystkich uczestników. Podobnie ponad 95% potwierdziło, iż podczas stażu podniosło stopień znajomości innych języków obcych, jak np. język litewski czy rosyjski, a nawet języka tureckiego.

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 i Europass CV oraz poprzez certyfikaty i testy kompetencyjne. 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.