RAPORT PODSUMOWUJĄCY DZIAŁANIA PROJEKTOWE

Projekt: „Uczniowie z ZSZ w Skalbmierzu na europejskim rynku pracy”

Numer: 2020-1-PL01-KA102-078849

Organizacja wysyłająca: Zespół Szkół Zawodowych w Skalbmierzu, ul. Kanonijska 7, 28-530 Skalbmierz, Polska

Organizacja przyjmująca: Olympus Education Services, M Alexandrou 8, 600 65 Nei Pori, Grecja

Projekt był realizowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) w ramach projektu „Międzynarodowa mobilność edukacyjna uczniów i absolwentów oraz kadry kształcenia zawodowego” na zasadach programu Erasmus+ sektor Kształcenie i szkolenia zawodowe.

ROZDZIAŁ I – OPIS PROJEKTU

Projekt „Uczniowie z ZSZ w Skalbmierzu na europejskim rynku pracy" był drugim realizowanym na tak dużą skalę projektem międzynarodowym. Jego główne założenie to organizacja dwóch zagranicznych mobilności, w ramach których młodzież miała wziąć udział w 80-godzinnych praktykach zawodowych, a także bogatym programie edukacyjno-kulturowym. Był on realizowany we współpracy z doświadczoną grecką organizacją – Olympus Education Services.

W projekcie wzięli też udział nauczyciele, którzy w Grecji pełnili funkcję opiekunów oraz osób towarzyszących, wspierając nie tylko młodzież, ale również intensyfikując współpracę z partnerem greckim. Do ich zadań należało także poszerzanie szkolnej bazy partnerów zagranicznych.

Z roku na rok chcemy oferować młodzieży coraz lepszy standard nauczania. Dlatego też staramy podnosić swoje umiejętności, ulepszać pracownie, oferować zajęcia pozalekcyjne czy

wyjazdy zagraniczne. Aby sprawnie realizować postęp i być w stanie go faktycznie ewaluować postanowiliśmy stworzyć Europejski Plan Rozwoju szkoły, bazujący na Diagnozie potrzeb edukacyjnych Zespołu Szkół Zawodowych w Skalbmierzu, uzupełniający Plan Rozwoju Szkół i Placówek Oświatowych prowadzonych przez Powiat Kazimierski na lata 2018-2022. Realizacja projektu pozwoliła na dokonanie poprawy w zdiagnozowanych obszarach, do których można zaliczyć:

- **Umiędzynarodowienie działań szkoły** – Uważamy, że aby kształcić na najwyższym poziomie musimy zapewnić zarówno nauczycielom, jak i uczniom możliwość wyjazdów zagranicznych, w trakcie których będą oni mogli nie tylko podnieść swoje kompetencje językowe, ale również dowiedzieć się jak wygląda edukacja czy praca w konkretnym zawodzie w innych kraju UE. Pozwoliło to na transfer dobrych praktyk i doświadczeń z innych krajów i implementację najlepszych rozwiązań w Polsce.
- **Dopasowanie oferty edukacyjnej szkoły do potrzeb europejskiego rynku pracy** – tak szybko jak zmienia się rynek pracy, tak samo zmieniać musi się sektor edukacji, który powinien dopasowywać się do wymagań i potrzeb rynku pracy, gdyż to właśnie na jego potrzeby szkoli się uczniów – przyszłych pracowników. Dlatego też wzmożona współpraca z firmami z sektora prywatnego pozwoliła przekonać się faktycznie o poziomie kształcenia w naszej szkole i jego adekwatności chociażby w kontekście przydatności konkretnych zawodów.
- **Poprawa kompetencji kluczowych wśród nauczycieli** – dobrze dopasowany program kształcenia jest niewystarczający, jeżeli nauczyciele nie potrafią odpowiednio go przedstawić i trafić do uczniów z przekazywanym przez siebie materiałem. Dlatego też ważnym aspektem projektu był również pozytywny wpływ na grono pedagogiczne, które miało okazję obserwować i później implementować podczas swoich lekcji nową metodologię.
- **Motywacja i aspiracje zawodowe uczniów** – poprzez realizację projektu pokazaliśmy uczniom, że nieważne jest pochodzenie czy status materialny a chęci, ambicje i zaangażowanie w to, nad czym się pracuje. Naszym celem było i wciąż jest, wykreowanie wśród nich pozytywnych postaw związanych z nieustannym rozwojem, sumiennością i motywacją do nauki.

ROZDZIAŁ II – CELE PROJEKTU

Projekt został tak zaplanowany, aby pozytywnie wpływał i realizował wszystkie zidentyfikowane w Europejskim Planie Rozwoju cele i poprawiał sytuację w kluczowych obszarach wymagających poprawy. Każda podejmowana przez nas inicjatywa ma co do zasady przyczynić się rozwojowi, a więc realizacji potrzeb czy poprawy funkcjonowania szkoły w konkretnych sektorach. W tym projekcie było to o tyle prostsze, że jego obszerność i możliwość zaangażowania różnych grup pozwoliła naszej placówce na rozwój kompleksowy, a nie – jak w przypadku innych implementowanych przez nas inicjatyw, realizowanie tylko konkretnej potrzeby czy celu. Projekt zakładał następujące cele, które przełożyły się na realizację potrzeb i poprawę w kluczowych obszarach:

1. Realizacja dwóch 2-tygodniowych mobilności dla uczniów, którzy wraz z opiekunami wyjechali do Grecji i zrealizowali tam program praktyk oraz program edukacyjno-kulturowy.
2. Rozwój wśród nauczycieli i uczniów kompetencji językowych z naciskiem na słownictwo branżowe oraz codzienną komunikację w języku angielskim, nie tylko w miejscu pracy, ale również w sklepie czy hotelu.
3. Stworzenie zestawu certyfikatów projektowych i innych narzędzi, które pozwoliły zapewnić jak największą uznawalność efektów kształcenia uzyskanych dzięki uczestnictwu w projekcie i stały się podstawą do zbudowania dobrego CV przez wszystkich uczestników projektu.
4. Zwiększenie szans młodzieży z naszej szkoły na rynku pracy, poprzez stworzenie szansy do nabycia cennych kompetencji (językowych, zawodowych, społecznych), uzyskanie doświadczenia wynikającego z praktykowania w prawdziwym środowisku pracy czy wykreowanie wielu pozytywnych postaw związanych z podejściem do pracy, ale również swoich umiejętności i wiedzy.

5. Rozwój kadry pedagogicznej w zakresie metodologii nauczania, ale również zarządzania i realizacji projektów. Zyskane w tej materii doświadczenie pozwoli na realizację kolejnych, bardziej zaawansowanych inicjatyw w przyszłości.
6. Pozyskanie nowych partnerów zagranicznych i stworzenie platformy służącej wymianie dobrych praktyk i doświadczeń między sektorem edukacji zawodowej a rynkiem pracy w różnych krajach Unii Europejskiej.
7. Zwiększenie renomy szkoły w regionie – rozwój europejskiego wymiaru placówki oraz jej możliwości w zakresie realizacji kolejnych inicjatyw edukacyjnych na skalę międzynarodową.
8. Wzrost świadomości uczniów w zakresie odmienności kulturowej i wykreowanie pozytywnych postaw z tym związanych. Wykształcenie takich cech jak tolerancja, ciekawość świata, otwartość. Zapoznanie uczniów z Grecją, jej kulturą, historią czy tradycją.

9. Umożliwienie uczniom z 3 kierunków kształcenia przetestowanie swoich umiejętności i wiedzy nabytej w trakcie edukacji szkolnej. Pozwoliło to zidentyfikować mocne i słabe strony i pomogło wytyczyć dalszą ścieżkę rozwoju edukacyjnego i zawodowego.

10. Integracja uczniów z różnych klas i kierunków, co wpływa pozytywnie na realizację wewnątrzszkolnych inicjatyw, w których biorą udział uczniowie w różnym wieku i z różnych klas. Dodatkowo, w perspektywie długofalowej, buduje to jeszcze lepszą atmosferę w szkole i wzmacnia współprace na linii uczniowie – nauczyciele.

Projekt zakładał również cele w obszarze europejskiej mobilności i współpracy w perspektywie zarówno krótko- jak i długofalowej:

1. Pozyskanie przynajmniej 5 nowych partnerów zagranicznych, z którymi szkoła będzie mogła rozwijać kolejne inicjatywy edukacyjne.
2. Rozwój nauczycieli naszej szkoły w zakresie zarządzania projektami międzynarodowymi i ich realizacji.
3. Wykreowanie przynajmniej 3 nowych inicjatyw międzynarodowych, w ramach, których uczniowie będą mieli okazję wyjechać w celach edukacyjnych za granicę, np. na praktyki zawodowe, wizytę studyjną czy warsztaty zawodowe.

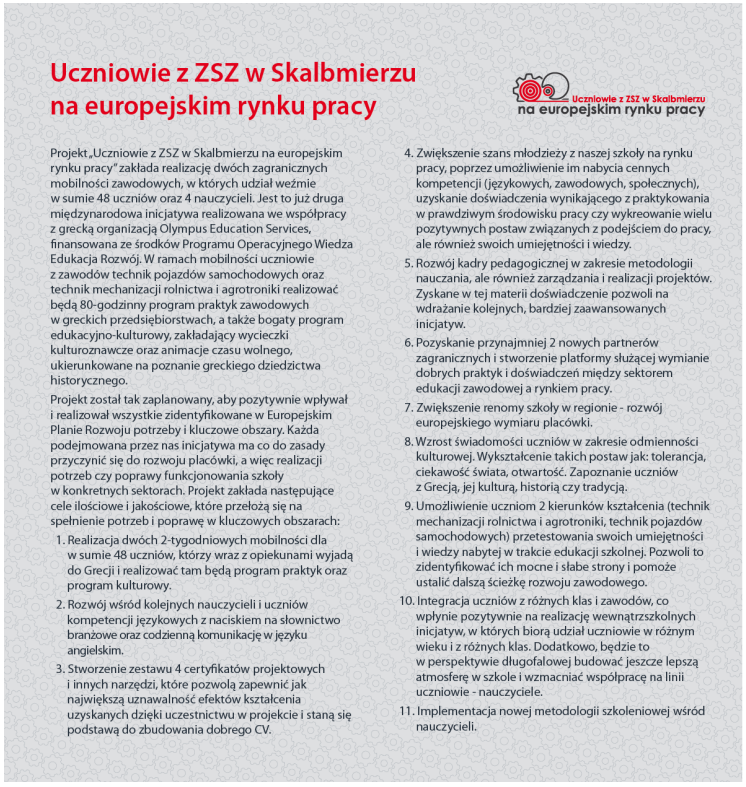
ROZDZIAŁ III – AKCJA INFORMACYJNA

Wraz z otrzymaniem wiadomości o akceptacji projektu do realizacji z ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, rozpoczęliśmy akcję informacyjną, której celem było powiadomienie wszystkich uczniów, nauczycieli, a także lokalnej społeczności o realizacji przez naszą szkołę projektu *Uczniowie z ZSZ w Skalbmierzu na europejskim rynku pracy.* Chcieliśmy w ten sposób zachęcić różne osoby do śledzenia postępów naszego projektu, który promowany był na każdym etapie realizacji. Wszystkie informacje trafiały na stronę główną szkoły, a w późniejszym etapie także na dedykowanego projektowi fanpage'a na platformie Facebook. Poniżej znajduje się zrzut ekranu ze strony internetowej (niestety specyfika naszej strony internetowej uniemożliwia linkowanie konkretnych postów/informacji).

Poza umieszczeniem informacji na stronie internetowej szkoły, postanowiono również stworzyć materiały informacyjne, które w formie papierowej zostały umieszczone w różnych miejscach w szkole (na drzwiach wejściowych, w sekretariacie, na tablicy ogłoszeń, na korytarzach). Wszystkie one przybrały jednolitą formę graficzną, aby stanowić spójną całość, która od razu będzie kojarzyć się z

realizowanym przez nas projektem. Po prawej stronie znajduje się projekt rollup'a, który jest identyczny z projektem ulotki. Materiały trafiły również na stronę internetową szkoły, aby zapewnić możliwie jak największa identyfikacje graficzną przedsięwzięcia.

Poniżej znajduje się projekt ulotki projektowej, która zawiera również podstawowe informacje o projekcie. Została ona również wykorzystana w późniejszym okresie do promocji projektu w trakcie różnego rodzaju akademii i wydarzeń.



Uczniowie z ZSZ w Skalbmierzu na europejskim rynku pracy

Uczniowie z ZSZ w Skalbmierzu na europejskim rynku pracy

Projekt „Uczniowie z ZSZ w Skalbmierzu na europejskim rynku pracy" zakłada realizację dwóch zagranicznych mobilności zawodowych, w których udział weźmie w sumie 48 uczniów oraz 4 nauczycieli. Jest to już druga międzynarodowa inicjatywa realizowana we współpracy z grecką organizacją Olympus Education Services, finansowana ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. W ramach mobilności uczniowie z zawodów technik pojazdów samochodowych oraz technik mechanizacji rolnictwa i agrotroniki realizować będą 80-godzinny program praktyk zawodowych w greckich przedsiębiorstwach, a także bogaty program edukacyjno-kulturowy, zakładający wycieczki kulturoznawcze oraz animacje czasu wolnego, ukierunkowane na poznanie greckiego dziedzictwa historycznego.

Projekt został tak zaplanowany, aby pozytywnie wpływał i realizował wszystkie zidentyfikowane w Europejskim Planie Rozwoju potrzeby i kluczowe obszary. Każda podejmowana przez nas inicjatywa ma co do zasady przyczynić się do rozwoju placówki, a więc realizacji potrzeb czy poprawy funkcjonowania szkoły w konkretnych sektorach. Projekt zakłada następujące cele ilościowe i jakościowe, które przełożą się na spełnienie potrzeb i poprawę w kluczowych obszarach:

1. Realizacja dwóch 2-tygodniowych mobilności dla w sumie 48 uczniów, którzy wraz z opiekunami wyjadą do Grecji i realizować tam będą program praktyk oraz program kulturowy.
2. Rozwój wśród kolejnych nauczycieli i uczniów kompetencji językowych z naciskiem na słownictwo branżowe oraz codzienną komunikację w języku angielskim.
3. Stworzenie zestawu 4 certyfikatów projektowych i innych narzędzi, które pozwolą zapewnić jak największą uznawalność efektów kształcenia uzyskanych dzięki uczestnictwu w projekcie i staną się podstawą do zbudowania dobrego CV.
4. Zwiększenie szans młodzieży z naszej szkoły na rynku pracy, poprzez umożliwienie im nabycia cennych kompetencji (językowych, zawodowych, społecznych), uzyskanie doświadczenia wynikającego z praktykowania w prawdziwym środowisku pracy czy wykreowanie wielu pozytywnych postaw związanych z podejściem do pracy, ale również swoich umiejętności i wiedzy.
5. Rozwój kadry pedagogicznej w zakresie metodologii nauczania, ale również zarządzania i realizacji projektów. Zyskane w tej materii doświadczenie pozwoli na wdrażanie kolejnych, bardziej zaawansowanych inicjatyw.
6. Pozyskanie przynajmniej 2 nowych partnerów zagranicznych i stworzenie platformy służącej wymianie dobrych praktyk i doświadczeń między sektorem edukacji zawodowej a rynkiem pracy.
7. Zwiększenie renomy szkoły w regionie - rozwój europejskiego wymiaru placówki.
8. Wzrost świadomości uczniów w zakresie odmienności kulturowej. Wykształcenie takich postaw jak: tolerancja, ciekawość świata, otwartość. Zapoznanie uczniów z Grecją, jej kulturą, historią czy tradycją.
9. Umożliwienie uczniom 2 kierunków kształcenia (technik mechanizacji rolnictwa i agrotroniki, technik pojazdów samochodowych) przetestowania swoich umiejętności i wiedzy nabytej w trakcie edukacji szkolnej. Pozwoli to zidentyfikować ich mocne i słabe strony i pomoże ustalić dalszą ścieżkę rozwoju zawodowego.
10. Integracja uczniów z różnych klas i zawodów, co wpłynie pozytywnie na realizację wewnątrzszkolnych inicjatyw, w których biorą udział uczniowie w różnym wieku i z różnych klas. Dodatkowo, będzie to w perspektywie długofalowej budować jeszcze lepszą atmosferę w szkole i wzmacniać współpracę na linii uczniowie - nauczyciele.
11. Implementacja nowej metodologii szkoleniowej wśród nauczycieli.

Partnerstwo w projekcie

Projekt „Uczniowie z ZSZ w Skalbmierzu na europejskim rynku pracy" jest kolejnym, drugim już owocem partnerstwa z grecką organizacją Olympus Education Services Single Member P.C., z którą współpracujemy od końca 2018 roku. Jest to sprawdzony i rzetelny partner, którego uczestnictwo w projekcie przyczyni się do osiągnięcia wszystkich celów i założeń, jak i pełnej realizacji programu praktyk zawodowych.

Organizacja ta działa w branży szkoleniowej i turystycznej, świadcząc usługi oraz szkoląc młodzież, będąc jednocześnie organizatorem inicjatyw szkoleniowych dla uczniów szkół zawodowych z Grecji i innych państw we współpracy z przedsiębiorstwami branży rolniczej oraz motoryzacyjnej, a także wieloma innymi.

Firma została założona przez grupę osób działających na greckim rynku od wielu lat, zbierając cenne doświadczenia i kwalifikacje. Olympus Education Services posiada szeroką sieć kontaktów, jak i bogate doświadczenie zarówno w branży hotelarsko-gastronomicznej, turystycznej, rolniczej czy motoryzacyjnej, prowadząc swoją działalność dwutorowo: w sektorze edukacji zawodowej, współpracując z podmiotami branży hotelarsko-gastronomicznej i turystycznej, rolniczej, w tym hotelami i restauracjami, a także świadcząc usługi doradcze z zakresu IT. Dwustronna współpraca pozwoliła dotychczas na znaczny rozwój obu instytucji i mamy nadzieję, że uda się to podtrzymać w latach kolejnych, tworząc następne projekty mobilnościowe, w ramach których młodzież z naszej szkoły będzie miała możliwość realizować obowiązkowe praktyki za granicą.

OLYMPUS EDUCATION
Practicing Top Experiences

Na sam koniec warto podkreślić, że materiały te spotkały się z bardzo pozytywnym odbiorem nie tylko wśród uczniów i nauczycieli, ale również gości odwiedzających nasza szkołę, którzy zwracali uwagę na atrakcyjną formę i bardzo estetyczne wykonanie. Pokazuje to, że decyzja o wykonaniu materiałów była słuszna, gdyż przyciągały one uwagę postronnych osób, co oznacza, że spełniły swój cel.

ROZDZIAŁ IV – REKRTUACJA

W projekcie udział wzięli uczniowie, którzy dostali się do niego po przejściu procesu rekrutacyjnego. Proces ten odbył się w oparciu o zasadę równości szans i niedyskryminacji. Pod uwagę brane były jedynie obiektywne kryteria związane z wynikami w nauce. Pod uwagę nie brane były wiara, poglądy polityczne czy kolor skóry. Każdy uczeń należący do grupy docelowej projektu określonej w Regulaminie Rekrutacji mógł zgłosić chęć udziału w

projekcie, poprzez złożenie poprawnie wypełnionego formularza zgłoszeniowego, który był dostępny na stronie internetowej szkoły oraz w sekretariacie szkoły. Ogłoszenie o każdej z rekrutacji znalazło się na stronie internetowej szkoły, a także w formie papierowej na tablicach ogłoszeń w szkole. Były one również udostępniane przez wychowawców w trakcie godzin wychowawczych.

ROZPOCZĘCIE NABORU NA PRAKTYKI ZAGRANICZNE W GRECJI

Zespół Szkół Zawodowych w Skalbmierzu rozpoczyna rekrutację uczestników w ramach projektu „Uczniowie z ZSZ w Skalbmierzu na europejskim rynku pracy", numer 2020-1-PL01-KA102-078849, finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Projekt na aktualnym etapie zakłada mobilność zawodową w Grecji dla 25 uczniów (będzie to odpowiednio 15 i 10 uczniów z technikum pojazdów samochodowych oraz technikum mechanizacji rolnictwa), którym towarzyszyć będzie 2 nauczycieli jako osoby towarzyszące. W ramach mobilności uczniowie realizować będą 80-godzinny program praktyk zawodowych oraz program edukacyjno-kulturowy.

Dokładny harmonogram rekrutacji i wszelkie szczegóły dotyczące grupy docelowej projektu znajdują się w Regulaminie Rekrutacji, który stanowi załącznik do niniejszego ogłoszenia. Prosimy o dokładne zapoznanie się z tym dokumentem i spełnienie wszystkich wymagań. Formularze zgłoszeniowe i inne potrzebne dokumenty można pobrać poniżej lub znaleźć w Sekretariacie Szkoły. Wszelkie pytania czy wątpliwości, a także wypełnione formularze kierować do Koordynatora Projektu – Pani Beaty Zaręby-Majewicz

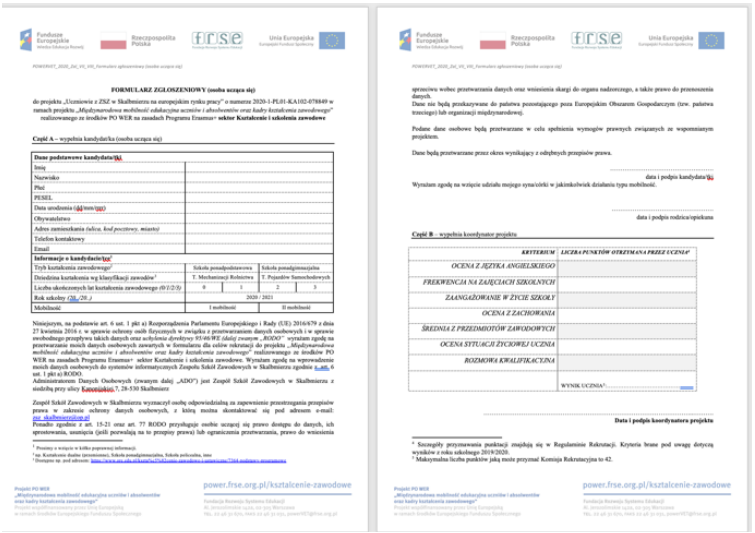
FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY
OŚWIADCZENIE UCZESTNIKA PROJEKTU
REGULAMIN REKRUTACJI
REGULAMIN WYJAZDU NA ZAGRANICZNĄ MOBILNOŚĆ ZAWODOWĄ
PROTOKÓŁ Z POSIEDZENIA KOMISJI

· admin dnia ·

RAZEM NA ŚWIĘTA

W ramach akacji „Razem na święta" uczniowie i nauczyciele Zespołu Szkół Zawodowych w Skalbmierzu przygotowali kartki świąteczne z życzeniami, stroiki oraz słodycze dla pensjonariuszy Domu Pomocy Społecznej w Bejscach

Wszystkie dokumenty czy ogłoszenia opracowane na potrzeby rekrutacji zostały opracowane przez Komisje Rekrutacyjna, powołaną na mocy Zarządzenia Dyrektora. Zadaniem Komisji było przeprowadzenie całego procesu rekrutacyjnego, zweryfikowanie wszystkich złożonych formularzy zgłoszeniowych i na tej podstawie opracowanie listy osób zakwalifikowanych do udziału w projekcie, a także listy osób rezerwowych, które w razie rezygnacji osób z listy głównej, zostały zakwalifikowane do udziału w projekcie. Każde spotkanie Komisji zostało podsumowane stworzeniem Protokołu z posiedzenia Komisji.


FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY (osoba ucząca się)

Część A – wypełnia kandydat/ka (osoba ucząca się)

Część B – wypełnia koordynator projektu

power.frse.org.pl/ksztalcenie-zawodowe

Rekrutacja odbywała się w oparciu o harmonogram, który został udostępniony w ogłoszeniu o rekrutacji z odpowiednim wyprzedzeniem, aby każdy z uczniów mógł bez przeszkód zgłosić chęć udziału w projekcie. Każdy uczeń miał prawo odwołać się od wyników rekrutacji w terminie określonym w harmonogramie. Taka sytuacja jednak nie miała miejsca, co pozytywnie świadczy o całym procesie, który został przeprowadzony w sposób prawidłowy, nie budzący niczyich zastrzeżeń. Również w rozmowach z koordynatorem projektu Panią Beatą Zarębą-Majewicz uczniowie bardzo pozytywnie wypowiadali się na temat rekrutacji, a także promocji projektu na jego początkowym etapie.

Jeżeli chodzi o konkretne kryteria w oparciu o której były przydzielane punkty, to są one następujące:

a) ocena z języka angielskiego (ocena jest równa liczbie punktów)

b) frekwencja na zajęciach szkolnych

81-100% - 2 pkt

61-80% - 1 pkt

<60 - 0 pkt

c) Zaangażowanie w życie szkoły - od 0 do 5 pkt (1 za każdą aktywność)

d) ocena z zachowania za rok szkolny 2018/2019:

wzorowe - 3 pkt

bardzo dobre - 2 pkt

dobre - 1 pkt

e) średnia z przedmiotów zawodowych za rok szkolny 2018/2019:

5,00 i wyżej - 6 pkt

4,50-4,99 - 5 pkt

4,00-4,49 - 4 pkt

3,50-3,99 - 3 pkt

3,00-3,49 - 2 pkt

poniżej 3,00 - 1 pkt

f) Sytuacja życiowa ucznia - wzięcie pod uwagę mniejszych szans, motywacji do udziału w projekcie - od 0 do 10 pkt (0, 5 lub 10 pkt w zależności od sytuacji ucznia).

g) Rozmowa kwalifikacyjna – od 0 do 10 punktów, w zależności od nastawienia i motywacji uczniów do wzięcia udziału w projekcie.

Punkty za poszczególne kategorie zostały przyznane przez Komisję Rekrutacyjną na podstawie weryfikacji dokumentacji, w tym formularzy rekrutacyjnych. Maksymalnie można było zdobyć 42 punkty. Proces rekrutacji został zamknięty w momencie podpisania umów z uczestnikami.

ROZDZIAŁ V – PRZYGOTOWANIA MERYTORYCZNE

Każdy uczestnik zakwalifikowany do udziału w projekcie miał obowiązek odbycia szkoleń przygotowawczych, których celem była minimalizacja ryzyka związanych z procesem aklimatyzacji w trakcie pierwszych dni mobilności, czy z kłopotami w komunikacji w hotelu czy ze współpracownikami w trakcie stażu zawodowego.

Szkolenia przygotowawcze stanowiły jeden z ważniejszych elementów całego projektu. Dzięki dobrze zidentyfikowanym potrzebom naszych uczniów udało je się zaplanować w ten sposób, aby jak najbardziej je spełnić i wyposażyć uczestników projektu w wiedzę i umiejętności, które będą niezbędne podczas pobytu w Grecji i realizowaniu programu praktyk, ale również codziennego porozumiewania się, czy to w hotelu, czy w trakcie wycieczek. Uczniowie byli pod opieką nauczycieli, ale chcieliśmy, aby mogli być jak najbardziej samodzielni w trakcie czasu wolnego czy wykonywanych obowiązków, co pozwoliło im wzmocnić pewność siebie i przekonać się o własnych możliwościach. Dlatego też zdecydowaliśmy się podzielić szkolenie na 5 części, które przygotowały uczniów do wyjazdu do Grecji i efektywnego spędzenia czasu.

Przeprowadzone one zostały przez wykwalifikowanych nauczycieli i lektorów, aby zapewnić możliwie jak największy standard, a także wzbogacić je nowymi metodami pracy. Dodatkowym plusem tych szkoleń był fakt, że odbyły się one w mniejszych grupach niż podczas lekcji szkolnych, co pozwoliło na bardziej zindywidualizowane podejście w stosunku do uczestników projektu. Szkolenia miały też charakter interaktywny, aby zaangażować uczniów i poszerzyć ich rozwój, a także wymusić na nich wyjście ze strefy komfortu. Szkolenia te zostały poddane ocenie zarówno w formie ewaluacji ustnej (w trakcie rozmów i dyskusji prowadzonych na zakończenie konkretnych bloków tematycznych), ale także w formie ewaluacji pisemnej (56 na 58 osób udzieliło odpowiedni skrajnie pozytywnej oceniając szkolenia przygotowawcze, dając ocena 5, w skali 1-5). Ewaluacja przeprowadzona w ten sposób wykazała bardzo dobre przeprowadzenie całości szkoleń, dając wysoki stopień satysfakcji wśród uczniów. Przygotowania były prowadzone na terenie szkoły lub zdalnie, w terminach które umożliwiły udział młodzieży i niekolidowanie z innymi zajęciami. Jeżeli chodzi o konkretne szkolenia jakie zostały przeprowadzone, to są one następujące:

1. Przygotowanie organizacyjne - służące lepszemu poznaniu idei projektu, jego celów, korzyści płynących z wyjazdu, a także będące działaniem pozwalającym na dopełnienie wielu formalności czy na odpowiedzenie na pojawiające się pytania i wątpliwości. Podczas spotkań z uczestnikami i ich rodzicami wypełnione zostały wszelkie niezbędne dokumenty, przygotowane zostały wnioski o wyrobienie dowodu/paszportu czy też Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego, a także podpisane zostały Umowy uczestnictwa, Porozumienia o Programie Zajęć i inne niezbędne dokumenty ramowe, kształtujące standardy jakościowe projektu. Przeprowadzono w sumie 5 spotkań, w wymiarze około 10 godzin. Spotkania prowadził Koordynator Projektu, natomiast na części z nich obecni byli również inni członkowie szkolnej grupy roboczej, a także opiekunowie, którzy wyjechali z młodzieżą do Grecji.
2. Przygotowanie kulturowe - miało na celu nie tylko zapoznanie uczniów bliżej z historią, tradycją czy architekturą grecką ale również realiami tam panującymi. Chcieliśmy w ten sposób zminimalizować ryzyko związane z problemami z aklimatyzacją uczniów w nowym środowisku. Większość z nich była pierwszy raz za granicą, lub pierwszy raz w kraju śródziemnomorskim, gdzie zwyczaje czy klimat są zdecydowanie inne niż w krajach Europy Środkowej. Dodatkowo, dzięki temu, że zdawali sobie sprawę czego mogli się spodziewać, to również sami byli się w stanie lepiej do tego przygotować. Poza kwestiami związanymi z samą Grecją, przeprowadzone zostały również animacje związane z edukacją międzykulturową czy zajęciami team-building. Pozwoliły one uczniom przełamać różne bariery związane z wypowiadaniem się publicznie, nieśmiałością itp. Szkolenie to odbyło się w wymiarze 10 godzin.
3. Przygotowanie pedagogiczne - było to szkolenie, które miało przybliżyć uczniom nie tylko szczegóły związane z projektem, takiego jak jego cele, korzyści z niego płynące związane z rynkiem pracy, ale również podjęło kwestie doradztwa zawodowego. Uczniowie mimo niedługiego osiągnięcia dorosłości wciąż nie wiedzieli, jak napisać poprawne CV czy list motywacyjny. Nie wiedzieli również, gdzie szukać pracy i jak poradzić sobie z rozmową kwalifikacyjną. Na te wszystkie kwestie szkolenie to odpowiedziało i pomogło odnaleźć się uczestnikom projektu na polskim i europejskim rynku pracy. Wprowadziliśmy również narzędzie Europass CV.

4. Przygotowanie językowe - angielski - najważniejsze szkolenie w związku z tym, że to właśnie angielski był językiem roboczym stażu. W trakcie szkolenia nacisk został położony szczególnie na słownictwo branżowe, konkretne dla danego zawodu, co pozwoliło bez przeszkód realizować uczniom zadania zlecone przez pracowników firm stażowych, którzy nadzorowali pracę uczniów. Szkolenie miało wymiar jak najbardziej praktyczny, gdyż właśnie na zbyt dużo teorii w czasie zajęć szkolnych uczniowie narzekali. Chcieli oni możliwie jak najbardziej używać języka w praktyce, aby jeszcze przed wyjazdem do Grecji, przełamać psychiczną barierę językową, która często jest największym problemem polskiej młodzieży w komunikacji przy użyciu obcego języka. Dzięki zastosowaniu interaktywnej i angażującej metodologii cel ten udało się osiągnąć. Szkolenie to odbyło się w wymiarze 30 godzin.
5. Przygotowanie językowe - grecki - mimo tego, że Grecja jest regionem turystycznym, to nie wszędzie mówią płynnie po angielsku, w związku z czym postanowiliśmy wyposażyć uczniów w umiejętności posługiwania się również tym językiem, chociażby na poziomie podstawowej, codziennej komunikacji. Uczniowie poznali alfabet, podstawowe słownictwo oraz charakterystyczne i przydatne wyrażenia. Warto zauważyć, że uczniowie dzięki temu mogli przynajmniej codziennie przywitać się, podziękować czy zapytać o podstawowe kwestie osoby tylko i wyłącznie grecko-języczne. Grecy docenili taką znajomość ich języka, co ułatwiło nawiązywanie kontaktów i budowanie relacji. Szkolenie to odbyło się w wymiarze 10 godzin.

ROZDZIAŁ VI – MOBILNOŚCI ZAGRANICZNE

Staż zawodowy trwał w sumie 10 dni roboczych, w trakcie których uczniowie pracowali po 8 godzin dziennie w greckich firmach. Prace realizowane były zarówno indywidualnie, jak i grupowo, w zależności od specyfiki konkretnego zadania, które było zlecone przez opiekuna z ramienia przedsiębiorstwa. Dzięki temu młodzież poza umiejętnościami zawodowymi mogła również rozwinąć umiejętności miękkie czy społeczne, związane z prawidłowym

funkcjonowaniem w zakładzie pracy. Program praktyk został stworzony w taki sposób, aby uzupełnić edukację szkolną i zapewnić wszechstronny rozwój uczniów.

Uczniowie realizowali staż zawodowy w następujących miejscach:

Uczniowie kształcący się w zawodzie Technik Żywienia i Usług Gastronomicznych pracowali w 4* hotelu Poseidon Palace ulokowanym w miejscowości Leptokarya, gdzie realizowali zadania i obowiązki zlecone im przez bezpośrednich przełożonych i opiekunów praktyk.

W przypadku uczniów kształcących się w zawodzie Technik Pojazdów Samochodowych, prace odbywały się w warsztacie Maroukas Service, który umiejscowiony jest w miejscowości Larissa i specjalizuje się on w samochodach marek francuskich. Jest to firma z dużą renomą i trafiają do niej samochody z całej okolicy. Terminowanie przy tak doświadczonych pracownikach było dla naszych uczniów świetnym doświadczeniem i szansą, aby znacznie podnieść swoją wartość na polskim i europejskim rynku pracy.

Praktyki zawodowe dla uczniów kształcących się w zawodzie Technik Mechanizacji Rolnictwa, były realizowane we współpracy z grecką firmą SYMONIS KE SIA OE Agricultural Machinery & Equipment, ulokowaną w miejscowości Nea Efessos.

W trakcie pobytu w Grecji młodzież, poza stażem zawodowym, realizowała także program edukacyjno-kulturowy, na który składały się wycieczki turystyczne oraz animacje czasu wolnego. Celem tego programu było ukazanie dziedzictwa kulturowego Grecji, a także zapoznanie się grupy z atrakcjami północnej części Grecji, czyli obszaru Macedonii oraz Tesalii, a także okolicznych wysp. Dzięki obcowaniu z kulturą „na żywo" młodzież mogła znacznie lepiej poznać i zrozumieć historię oraz greckie obyczaje, bliżej zapoznać się z językiem, co stanowiło kontynuację szkoleń zrealizowanych jeszcze w Polsce, a także zobaczyć

codziennie nawyki i tradycje Greków. Pozwoliło to uczniom nabyć postawy związane z tolerancją, zrozumieniem i szacunkiem dla odmienności kulturowej, a także ciekawością świata.

W ramach programu edukacyjno-kulturowego zrealizowane zostały następujące działania/wycieczki:

- **Rejs na wyspę Skiathos** – jest to wyspa w zachodniej części Morza Egejskiego, w archipelagu Sporad Północnych. Pochodzenie nazwy tłumaczone jest tym, że Skiathos leży w cieniu Góry Athos, a z greckiego "skia" oznacza cień. Jedną z plaż wyspy jest Koukounaries, na której również młodzież miała okazje przebywać. Nazwa ta pochodzi od szyszki drzewa piniowego, które to połaciami porastają wyspę. Piasek na tej plaży odbija promienie słoneczne za sprawą zawartej w nim miki. Stolicą wyspy jest miejscowość Skiathos, która położona jest na dwóch wzgórzach. Na każdym z nich znajduje się kościółek, dodatkowo zaś na drugim również wieża zegarowa z punktem widokowym. Co ciekawe, położone na wyspie lotnisko posiada jeden z najkrótszych na

świecie pasów startowych i jest to trzecia, po statkach wycieczkowych i promie możliwość dotarcia na tą piękną i malowniczą wyspę.

- **Wizyta w zespole klasztornym Meteory** (z gr. *metéoros* – wzniesiony w górę, będący wysoko w powietrzu) – masyw skał z piaskowca i zlepieńca w środkowej Grecji na północno-zachodnim krańcu równiny tesalskiej w okolicy miasta Kalambaka. Na szczytach skał umiejscowiony jest zespół 24 prawosławnych klasztorów (monastyrów). Początkowo wszelkie materiały potrzebne do budowy i życia mnichów wciągane były na linach, również odwiedzający mogli dostać się do monastyrów jedynie w taki sposób. Obecnie część z monastyrów udostępniona jest dla zwiedzających i dla ich wygody wybudowano schody i pomosty. Legenda głosi, że św. Atanazy, założyciel Wielkiego Meteora (Megalo Meteoro), najstarszego monastyru, wzniósł się na szczyt na skrzydłach orła. To on założył pierwszy klasztor w roku 1336. Ponieważ trwały wówczas wojny Bizancjum z Serbią, klasztory te były dobrym, niedostępnym schronieniem. Od XVIII wieku zaczęły podupadać (głównie na skutek kłótni opatów oraz erozji nieumiejętnie budowanych i konserwowanych budynków). W sumie wybudowano 24 klasztory (każdy na innej skale). Współcześnie tylko sześć klasztorów jest zamieszkanych i toczy się w nich normalne życie monastyczne. Są to cztery klasztory męskie i dwa żeńskie
- **Wycieczka na Stary Panteleimon** – górska wioska w masywie Olimpu, oddająca urok tradycyjnych siedlisk. Prowadzi do niej kręta, widokowa droga, z której jak na dłoni wyłaniają się góry, morze oraz twierdza w Platamonas. Droga wspina się na wysokość ponad 500 m n.p.m. Na stałe mieszkają w niej podobno tylko dwie rodziny, które prowadzą tutaj lokalny biznes – pieką domowe ciasta, parzą kawę po grecku, robią nalewki i likiery z lokalnych przysmaków, prowadzą sklepy z pamiątkami. Pozostałe domy albo jeszcze pozostają w ruinie, albo mają zamożnych właścicieli, którzy pojawiają się w nich z rzadka, albo zostały odrestaurowane i można w nich nocować.
- **Wycieczka do Litochoro (Olimp)** – jest to miejscowość stanowiąca bazę wypadową dla turystyki górskiej i wędrowców zmierzających na najwyższy szczyt Olimpu, czyli Mithikas. Młodzież natomiast wybrała się do pięknego wąwozu Enipeas, w którym według legend kąpieli zażywała sama bogini Afrodyta. W centrum Litochoro mieści się

Muzeum Morskie, a w jego okolicach ulokowana jest baza wojsk lądowych. Miasto to jest również istotne dla regionu z punktu widzenia zaopatrzenia w wodę – to w nim znajduje się rezerwuar wody pitnej, która pozyskiwana jest ze zboczy Olimpu.

- **Spacer po targu greckim w miejscowości Leptokarya** – jest to jeden z najpopularniejszych kurortów Riwiery Olimpijskiej. W tej miejscowości była również zakwaterowana młodzież. Co wtorek odbywa się w niej duży targ, na którym uczniowie mieli możliwość poznać i spróbować typowych dla Grecji produktów takich jak oliwa z oliwek, oliwki, ser feta, chałwa i wiele innych.
- **Wieczór grecki** – organizacja wieczoru greckiego pozwoliła uczniom na wzięcie udziału w typowych dla tego kraju zabawach, którym towarzyszyły tańce i śpiewy, a także innych animacjach czasu wolnego. Był to miło spędzony czas przy akompaniamencie pięknej greckiej muzyki.

Proces certyfikacyjny w projekcie:

Postanowiliśmy, aby uczniowie, którzy zdobędą zakładane w projekcie efekty kształcenia otrzymali zestaw certyfikatów projektowych, potwierdzających nowe umiejętności, wiedze i doświadczenie, które nabyli poprzez uczestnictwo w niniejszym przedsięwzięciu. Było to bardzo ważne założenie projektu, które w przypadku uczniów biorących udział w II mobilności zostało zrealizowane całkowicie. Dzięki temu będą oni mogli certyfikaty i dokumenty załączyć do tworzonego przez siebie CV i będzie to faktyczne, formalne potwierdzenie tego, co w tym CV znajduje się, a zostało napisane przez samych uczniów. Potencjalni pracodawcy niewątpliwie patrzą bardziej przychylnie do pracowników, którzy mają bogate CV, ale przede wszystkim znajdują się w nim załączniki, które potwierdzają znajdujące się tam informacje. Dzięki zastosowaniu kilku certyfikatów, nasi uczniowie będą niewątpliwie mieli łatwiej na polskim i europejskim rynku pracy (certyfikaty zostały stworzone w obu wersjach językowych i są zatwierdzone przez obie organizacje partnerskie). Jednak zanim uczniowie otrzymali certyfikaty, należało stwierdzić czy faktycznie na nie "zasłużyli". W tym celu zastosowano kilkanaście metod, a w prace zaangażowani zostali nie tylko nauczyciele biorący udział w mobilności jako osoby towarzyszące, ale także mentorzy z ramienia partnera greckiego. Jeżeli chodzi o konkretne metody czy narzędzia, to są one następujące:

1. Przede wszystkim uczniowie byli poddawani obserwacjom w trakcie stażu zawodowego, programu edukacyjno-kulturowego czy czasu wolnego, aby ocenić, jak się zachowują, jak wywiązują się z zleconych im zadań i obowiązków, na podstawie czego nauczyciele, którzy znali ich potencjał, byli w stanie stwierdzić, czy podnieśli oni swój potencjał ludzki.
2. Po zakończonych praktykach uczniowie zbierali się wspólnie z nauczycielami i rozmawiali na temat tego co danego dnia robili, dyskutowali na temat nabytych umiejętności czy tego, co można było zrobić lepiej lub szybciej. Dzięki temu uczniowie stali się bardziej świadomi własnego rozwoju, natomiast nauczyciele mieli materiał do analizy. W razie potrzeby przeprowadzane były również rozmowy indywidualne. Nauczyciele rozmawiali z uczniami również w czasie wolnym od praktyk, skupiając się na kwestiach osobistych, związanych z adaptacją do nowego miejsca, odpornością na stres czy pracą w międzynarodowej grupie osób.
3. Każdego dnia nauczyciele analizowali wypełniane przez uczniów dzienniki praktyk, w których uczestnicy projektu opisywali realizowane przez siebie danego dnia obowiązki oraz zadania. Dzięki temu byli oni w stanie nie tylko stwierdzić czy program praktyk jest realizowany zgodnie z założeniami, ale również czy dany uczeń nauczył się wykonywać konkretnej czynności, czy nabył wiedzą na konkretny temat oraz czy rozwinął pozytywne postawy.
4. Wraz z mentorami z ramienia organizacji przyjmującej nauczyciele wypełniali Arkusz Oceny Stażu, który zakładał kilkanaście efektów kształcenia, które uczniowie powinni nabyć w ramach realizacji programu praktyk oraz programu edukacyjno-kulturowego. Po obserwacjach oraz analizie dostępnej dokumentacji arkusze te były pod koniec każdej z mobilności wypełnione, a na ich podstawie nie tylko wystawiano uczniom ocenę, ale również stwierdzano czy efekty kształcenia zostały nabyte.
5. Pod uwagę przy ewaluacji efektów kształcenia wzięte pod uwagę zostały również indywidualne raporty uczestników, w których kilkanaście pytań poświęconych było tematowi rozwoju uczniów, co niewątpliwie skłoniło ich do refleksji na ten temat i oceny dokonanego przez siebie rozwoju osobistego i zawodowego.

W ramach projektu młodzież otrzymała następujące certyfikaty/dokumenty potwierdzające zdobyte efekty kształcenia:

- Certyfikat potwierdzający udział w szkoleniach przygotowawczych
- Certyfikat potwierdzający udział projekcie na wzorze PO WER w językach polskim i angielskim
- Certyfikat potwierdzający udział w stażu zawodowym wydany przez partnera greckiego w języku angielskim
- Dokument Europass-Mobilność

ROZDZIAŁ VII – UPOWSZECHNIANIE REZULTATÓW PROJEKTU

Działania upowszechniające prowadzone w ramach projektu były ukierunkowane na dotarcie do takich grup jak uczniowie szkół podstawowych, pracodawcy i przedsiębiorcy,

władze lokalne czy ogólnie lokalna społeczność. Zależało nam przede wszystkim na dwóch pierwszych grupach, gdyż to ich realizacja projektu potencjalnie najbardziej dotyczyła. Uczniowie szkół podstawowych już stanęli albo dopiero staną przed koniecznością wyboru szkoły średniej i liczymy, że argument dotyczący możliwości realizacji stażu zawodowego zagranicą w latach kolejnych będzie przeważającym i decydującym o wyborze naszej szkoły. Natomiast jeżeli chodzi o pracodawców, to chcieliśmy ich uświadomić co do pozytywnego wpływu tego rodzaju projektów na szkoły i młodzież. Dzięki temu nie zlekceważą oni ucznia, który w swoim CV wymieni realizację praktyk zawodowych w Grecji, co będzie poparte konkretnymi certyfikatami. Jeżeli chodzi o konkretne metody i narzędzia wykorzystane do upowszechniania rezultatów projektu, to są one następującej:

1. Na potrzeby projektu założono fanpage na facebooku, na którym udostępniano relacje z każdego dnia pobytu w Grecji, które nie tylko zawierały zdjęcia, ale również krótki opis tego, czym mniej więcej zajmowali się uczniowie. Specjalnie nie użyliśmy tytułu projektu w nazwie, aby można było wykorzystać ten fanpage do promocji kolejnych inicjatyw, wykorzystując już zebrany potencjał (polubienia, zasięgi). Posty były udostępniane przez nauczycieli na swoich prywatnych kontach, ale także na koncie szkolnym. Link do strony: https://www.facebook.com/Europejskie-praktyki-ZSZ-w-Skalbmierzu-102393817892208/
2. Wszelkie artykuły, informacje czy potrzebne dokumenty w ramach projektu były udostępniane na szkolnej stronie www, a następnie także na szkolnym Facebook'u, co zapewniło wysokie zasięgi co do osób czytających (niektóre artykuły były odczytywane około 2000 razy co świadczy o tym, że naprawdę wiele osób było zainteresowanych realizacją projektu). Link do strony www szkoły: http://www.zszskalbmierz.edu.pl/www/news.php, link do facebooka szkolnego: https://www.facebook.com/zszskalbmierz

3. W ramach projektu stworzono zestaw materiałów informacyjno-promocyjnych, które przyjęły spójną, atrakcyjną szatę graficzną, zawierającą logo projektu, logotypy POWER oraz informacje o dofinansowaniu, a także szczegóły dotyczące projektu. W ramach tego stworzono takie materiały jak długopisy, notatniki, rollup, plakaty, ulotki, koszulki projektowe czy broszurę upowszechniającą. Materiały te zostały w sposób fizyczny umieszczony w różnych "popularnych" miejscach w szkole, a w formie elektronicznej na facebook'u projektu oraz stronie internetowej szkoły.
4. Zdjęcia z projektu czy informacje o nim wykorzystano również w ramach zdalnego dnia otwartego szkoły, na którym udostępnione zostały infografiki dotyczące konkretnych zawodów oferowanych przez nasza szkołę, które zawierały informacje o realizacji przez naszą szkołę praktyk zagranicznych, a także zdjęcia z mobilności.

5. Projektem udało się zainteresować również lokalne media, gdyż "Echo Dnia" udostępniło na swojej stronie dwa artykuły dotyczące projektu. Niestety nie były one autoryzowane i zawierają błędną informacje dotyczącą finansowania (napisano, że projekt realizowany jest w ramach Erasmus+), co jednak nie zmienia faktu, że dzięki temu duża rzesza czytelników mogła dowiedzieć się o tym, że nasza szkoła realizuje tak poważny projekt.

https://echodnia.eu/swietokrzyskie/uczniowie-ze-szkoly-w-skalbmierzu-na-praktykach-w-slonecznej-grecji-zobaczcie-na-czym-uplynely-im-pierwsze-dni-a-wiele-sie/ar/c5-16327295

6. W ramach projektu stworzono również atrakcyjną broszurę, która poza estetyczną formą graficzną zawiera również wiele zdjęć i informacji na temat projektu (cele, założenia, opisy partnerów, efekty kształcenia itd.). W formie elektronicznej została ona udostępniona na stronie www szkoły i Facebooku, poza tym w wersji fizycznej została

wykorzystana również w trakcie różnych wydarzeń. Pojedyncze egzemplarze trafiły również do różnych instytucji i firm partnerskich.

http://www.zszskalbmierz.edu.pl/pliki/brosz.pdf

7. W upowszechnianie rezultatów projektu włączył się również partner grecki, który udostępnił na swojej stronie na facebook'u kilka postów dotyczących realizowane wspólnie projektu, do tego dodał także zdjęcia z mobilności.

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02jNwSMVFj8BqMkLV3TTHax5GTyBooDpnkKUGKMt1ThaV28RgLXMmzRxX6HFY2gmofl&id=100057613352199

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02wefL6GryJncDuTxDamDUhvnA218wcLrjg8pKhhavRYWMsFWmreTRApF2UJQe1Z3Wl&id=100057613352199

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02Ab3ap2YbZqgMNeiBFr8BrTUpbRLFv9F2s7sd8q2fyjATNFdFBogRnR4snApg3kuHl&id=100057613352199

ROZDZIAŁ VIII – EWALUACJA

Postanowiliśmy, aby uczniowie, którzy zdobędą zakładane w projekcie efekty kształcenia otrzymali zestaw certyfikatów projektowych, potwierdzających nowe umiejętności, wiedze i doświadczenie, które nabyli poprzez uczestnictwo w niniejszym przedsięwzięciu. Jest to bardzo ważne założenie projektu, które w całości i w przypadku wszystkich uczniów zostało zrealizowane. Dzięki temu będą oni mogli certyfikaty i dokumenty załączyć do tworzonego przez siebie CV i będzie to faktyczne, formalne potwierdzenie tego, co w tym CV znajduje się, a zostało napisane przez samych uczniów. Potencjalni pracodawcy niewątpliwie patrż bardziej przychylnie do pracowników, którzy mają bogate CV, ale przede wszystkim znajdują się w nim załączniki, które potwierdzają znajdujące się tam informacje. Dzięki zastosowaniu kilku certyfikatów, nasi uczniowie będą niewątpliwie mieli łatwiej na polskim i europejskim rynku pracy (certyfikaty zostały stworzone w obu wersjach językowych i są zatwierdzone przez obie organizacje partnerskie). Jednak zanim uczniowie otrzymali certyfikaty, należało stwierdzić

czy faktycznie na nie "zasłużyli". W tym celu zastosowano kilkanaście metod, a w prace zaangażowani zostali nie tylko nauczyciele biorący udział w mobilności jako osoby towarzyszące, ale także mentorzy z ramienia partnera greckiego.

Jeżeli chodzi o konkretne metody czy narzędzia, to są one następujące:

1. Przede wszystkim uczniowie byli poddawani obserwacjom w trakcie stażu zawodowego, programu edukacyjno-kulturowego czy czasu wolnego, aby ocenić, jak się zachowują, jak wywiązują się z zleconych im zadań i obowiązków, na podstawie czego nauczyciele, którzy znali ich potencjał, byli w stanie stwierdzić czy podnieśli oni swój potencjał ludzki.

2. Po zakończonych praktykach uczniowie zbierali się wspólnie z nauczycielami i rozmawiali na temat tego co danego dnia robili, dyskutowali na temat nabytych umiejętności czy tego, co można było zrobić lepiej lub szybciej. Dzięki temu uczniowie stali się bardziej świadomi własnego rozwoju, natomiast nauczyciele mieli materiał do analizy. W razie potrzeby przeprowadzane były również rozmowy indywidualne. Nauczyciele rozmawiali z uczniami również w czasie wolnym od praktyk, skupiając się na kwestiach osobistych, związanych z adaptacją do nowego miejsca, odpornością na stres czy pracą w międzynarodowej grupie osób.
3. Każdego dnia nauczyciele analizowali wypełniane przez uczniów dzienniki praktyk, w których uczestnicy projektu opisywali realizowane przez siebie danego dnia obowiązki oraz zadania. Dzięki temu byli oni w stanie nie tylko stwierdzić czy program praktyk jest realizowany zgodnie z założeniami, ale również czy dany uczeń nauczył się wykonywać konkretnej czynności, czy nabył wiedzą na konkretny temat oraz czy rozwinął pozytywne postawy.
4. Wraz z mentorami z ramienia organizacji przyjmującej nauczycieli wypełniali Arkusz Oceny Stażu, który zakładał kilkanaście efektów kształcenia, które uczniowie powinni nabyć w ramach realizacji programu praktyk oraz programu edukacyjno-kulturowego. Po obserwacjach oraz analizie dostępnej dokumentacji arkusze te były pod koniec każdej z mobilności wypełnione, a na ich podstawie nie tylko wystawiano uczniom ocenę, ale również stwierdzano czy efekty kształcenia zostały nabyte.
5. Pod uwagę przy ewaluacji efektów kształcenia wzięte pod uwagę zostały również indywidualne raporty uczestników, w których kilkanaście pytań poświęconych było tematowi rozwoju uczniów, co niewątpliwie skłoniło ich do refleksji na ten temat i oceny dokonanego przez siebie rozwoju osobistego i zawodowego.
6. Ewaluacja została również zrealizowana przy pomocy ankiet ewaluacyjnych, które pozwoliły na zebranie danych ilościowych w zakresie satysfakcji uczniów z udziału w projekcie.