



**EFEKTY EUROPEJSKIEGO PROJEKTU  
MOB4APP STRENGTHENING VET  
PROFESSIONALS FOR PROMOTING CROSS-  
BORDER MOBILITY IN APPRENTICESHIPS  
W PERSPEKTYWIE ROZWOJU PRACOWNIKÓW**

Katarzyna Białożyt-Wielonek

ORCID: 0000-0001-7047-5763

Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

e-mail: katarzyna.bialozyt-wielonek@up.krakow.pl

**EFFECTS OF THE EUROPEAN PROJECT MOB4APP  
STRENGTHENING VET PROFESSIONALS FOR PROMOTING  
CROSS-BORDER MOBILITY IN APPRENTICESHIPS  
IN A WORKFORCE DEVELOPMENT PERSPECTIVE**

**Keywords:** professional development, long-term internships, competencies, skills, labour market

**Abstract.** The presented article focuses on the effects of the international project from the perspective of employee development. Through the analysis of implemented project activities, an attempt was made to show the positive impact of long-term professional internships on professional as well as personal development. The purpose of the article is to promote the effects of the project and present the opportunities for employees, created by foreign internships.

**Słowa kluczowe:** rozwój zawodowy, staże długoterminowe, kompetencje, umiejętności, rynek pracy

**Streszczenie.** W prezentowanym artykule skoncentrowano się na efektach międzynarodowego projektu w perspektywie rozwoju pracowników. Poprzez analizę zrealizowanych działań projektowych podjęto próbę ukazania pozytywnego oddziaływania długoterminowych staży zawodowych na rozwój zawodowy, a także osobisty. Celem artykułu jest promocja efektów projektu i przedstawienie możliwości, jakie dla pracowników tworzy mobilność zagraniczna.

## Wprowadzenie

Rozwój zawodowy człowieka warunkowany jest licznymi czynnikami o charakterze indywidualnym, ale także bezpośrednio wiąże się ze środowiskiem pracy. Podejmując problematykę rozwoju zawodowego, należy znaczącą rolę przypisać organizacji, miejscu pracy jako instytucji, która powinna wspomagać rozwój swoich pracowników (zob. Gerlach, 2014, s. 4). W perspektywie wszechobecnych zmian, które widoczne są także na rynku pracy, istotnym staje się zwrócenie uwagi na możliwości i perspektywy, które stwarzają dla pracowników szansę na zdobywanie nowej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Wraz z licznymi przeobrażeniami dokonującymi się w sferze zawodowej, kulturowej i społecznej pojawia się konieczność tworzenia nowych przestrzeni edukacyjnych oraz szkoleniowych, które pozwolą pracownikom, absolwentom szkół, studentom i uczniom na zdobywanie doświadczenia poprzez uczestniczenie w zróżnicowanych formach kształcenia i edukacji z wykorzystaniem nowych technologii.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie rezultatów europejskiego projektu w perspektywie rozwoju zawodowego pracowników. Bez wątpienia długoterminowe staże zagraniczne, które były przedmiotem oddziaływań projektowych, mogą stanowić istotny element rozwoju pracowników i pracodawców na międzykulturowym rynku pracy.

## Rozwój pracowników – wprowadzenie w tematykę projektu

Kategoria rozwoju w czasach współczesnych wpisuje się w różne obszary życia człowieka. Rozwój bezpośrednio wiąże się z życiem rodzinnym, prywatnym, zawodowym czy też społecznym. Aktywność zawodowa jest jedną z podstawowych i dominujących aktywności życiowych człowieka, która oddziałuje na wszystkie sfery egzystencji. Jakość pracy wpływa na życie prywatne człowieka, nie tylko w aspekcie ekonomicznym, dlatego tak ważne staje się tworzenie przez pracodawcę, ale i samych pracowników, warunków do rozwoju zawodowego. Jak zauważa Ryszard Gerlach, „Indywidualny rozwój pracowników to przede wszystkim inwestowanie w ich kwalifikacje. Proces rozwoju zawodowego pracowników rozpoczyna się z chwilą podjęcia pracy w firmie, a kończy wraz z jego odejściem [...]. Organizacja rozwoju pracowników jest pochodną potrzeb kadrowych firmy: instrumentalnym wyrazem planowania rozwoju pracownika jest narzędzie nazywane planem ścieżki kariery zawodowej” (Gerlach, 2014, s. 4).

Zatem dbanie o rozwój zawodowy pracownika to nie tylko obowiązek jednostki; spoczywa on także na pracodawcy, który powinien tworzyć warunki i przestrzeń umożliwiające edukację oraz podnoszenie umiejętności i kompetencji w miejscu pracy. Pracownicy posiadający wysokie kwalifikacje, kompetencje oraz powiązane z wiedzą praktyczne umiejętności stanowią kapitał firm, pozwalający na bycie konkurencyjnym na rynku. Rozwój pracowników, jak podkreśla Adam Suchodolski (2010, s. 727), jest „elementem składowym każdej koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi”. W zasoby, jakimi dysponuje firma, należy inwestować; trzeba stwarzać możliwości do pozyskiwania nowych umiejętności i kompetencji, które będą stanowić wkład w rozwój środowiska pracy. Duże znaczenie w rozwoju zawodowym pracowników należy przypisać edukacji formalnej, która stanowi podstawę, a następnie edukacji pozaformalnej i nieformalnej, poprzez które człowiek – dzięki różnego rodzaju aktywnościom – zdobywa doświadczenie oraz kształtuje praktyczne umiejętności, umożliwiające lepsze funkcjonowanie na rynku pracy. W tym miejscu należy podkreślić, iż edukacja formalna z czasem wymaga aktualizacji, ponieważ szybkie tempo zmian niejako wpływa na konieczność ustawicznego doksztalcania. Człowiek współcześnie musi być uczestnikiem edukacji całościowej, poprzez którą możliwe staje się jego pełne uczestnictwo w życiu społecznym. Według Stefana M. Kwiatkowskiego (2014, s. 25) „Jesteśmy więc obserwatorami, a czasami uczestnikami procesu integracji edukacji formalnej (pierwsze – podstawowe wykształcenie) ze wspierającą ją edukacją pozaformalną i nieformalną”.

Zmiany, jakie dokonują się w czasach współczesnych, mocno uwidaczniają się na rynku pracy. Konieczność nadążania za postępem technologicznym, informacyjnym, kulturowym niejako stanowi podstawę do podejmowania nowych działań rozwojowych, które umożliwią pracownikom, ale i firmom pozyskanie kompetencji przyszłości. Jedną z możliwości, która pozwala im na podnoszenie swojej konkurencyjności, kształtowanie kariery zawodowej, wielopłaszczyznowy rozwój, są długoterminowe staże zagraniczne<sup>1</sup>.

Promocja i podnoszenie wiedzy na temat długoterminowych staży zagranicznych były przedmiotem oddziaływań projektowych. Zauważono, iż wyjazdy te – pomimo że stanowią bardzo dobrą szansę zdobywania nowych umiejętności i kompetencji – nie są powszechne wśród pracowników. Także firmy niechętnie stają się organizacjami przyjmującymi stażystów. Wobec powyższego,

---

<sup>1</sup> Na potrzeby zrealizowanego projektu przyjęto, iż długoterminowy staż zawodowy trwa minimum 3 miesiące.

zrealizowany projekt koncentrował się na podnoszeniu świadomości i wiedzy na temat mobilności zagranicznej. Jak wskazuje literatura przedmiotu, mobilność zagraniczna ukierunkowana na edukację<sup>2</sup> pozwala na rozwój kompetencji miękkich, językowych, zawodowych (szerzej: Dąbrowska-Resiak, Jeżowski, Pachocki, 2018, s. 132-165). Ponieważ współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużą zmiennością i stawianiem wysokich oczekiwań wobec pracowników, ale także wobec pracodawców i firm, które muszą adoptować się do zachodzących zmian, niezwykle ważne staje się inwestowanie w kapitał ludzki, który determinuje efektywność organizacji. Konieczność edukacji całościowej implikuje podejmowanie przez pracowników działań i aktywności pozwalających się rozwijać i doskonalić, tak by móc w pełni funkcjonować na rynku pracy i stanowić istotną wartość dla pracodawcy i współpracowników. „Kwalifikacje i kompetencje zawodowe, wciąż uzupełniane, aktualizowane i przystosowywane do zmieniających się realiów, odpowiadające potrzebom pracodawcy, stanowią pewnego rodzaju narzędzie pracy pracownika, narzędzie o najwyższej wartości rynkowej” (Tomaszewska-Lipiec, 2012, s. 69-70).

Konieczność ciągłego rozwoju zawodowego pracowników wpisuje się w założenie edukacji ustawicznej i jest odpowiedzią na zmiany cywilizacyjne, które w procesie globalizacji następują w szybkim tempie. Poprzez uczestnictwo w różnych formach edukacji zawodowej możliwe jest pozyskiwanie umiejętności, wiedzy i kompetencji, które stanowią istotne zasoby współczesnego pracownika. W kontekście omawianej problematyki należy zwrócić uwagę na znaczenie mobilności zagranicznej, która pozwoli pracownikom i pracodawcom na lepsze funkcjonowanie na międzykulturowym rynku pracy. Długoterminowe staże zawodowe mogą stanowić istotny element rozwoju zawodowego, umożliwiający współdziałanie w zmieniającym się świecie.

## **Założenia omawianego projektu europejskiego**

Projekt *Mob4App Strengthening VET professionals for promoting cross-border mobility in apprenticeships* ukierunkowany był na rozwój zawodowy pracowników, którzy w różnych sektorach gospodarki, administracji publicznej, szkolnictwie oraz w firmach prywatnych zajmują się promocją i wdrażaniem długoterminowych staży zawodowych. Projekt realizowany był w latach 2020-2022

---

<sup>2</sup> Mobilność edukacyjna w ramach długoterminowych staży zagranicznych nie obejmuje tylko uczniów czy studentów, ale również pracowników różnych sektorów.

i finansowany w ramach programu partnerstwa strategicznego Erasmus+. Miał na celu wspieranie mobilności zagranicznej pracowników i studentów w Europie. Założenia Mob4App koncentrowały się na zapewnieniu specjalistom VET<sup>3</sup>, pracownikom, pracodawcom i studentom konkretnej wiedzy, umiejętności i kompetencji, które są niezbędne w promowaniu, kierowaniu, organizowaniu mobilności zagranicznej dla stażystów. Projekt przebiegał dwutorowo: w pierwszej kolejności koncentrował się na specjalistach, nauczycielach, doradcach zawodowych, pracownikach urzędów, którzy zajmują się organizacją międzynarodowych staży; następnie skupiono się na pracownikach, studentach, firmach wysyłających swoich pracowników na długoterminowe staże oraz przedsiębiorcach przyjmujących stażystów. Holistyczne spojrzenie na problem rozpowszechniania i promocji staży długoterminowych pozwoliło dotrzeć do zróżnicowanej grupy odbiorców, którzy z różnych perspektyw postrzegają staże zawodowe oraz ich uwarunkowania.

Według założeń projektowych przeszkoleni specjaliści VET będą w stanie zaprojektować, opracować i dostarczyć konkretnej wiedzy odnoszącej się do staży pracowniczych. Poprzez szkolenie uzyskają oni umiejętności i kompetencje umożliwiające rozpoznanie i przewyżczenie najczęstszych problemów związanych z praktyczną realizacją długoterminowej mobilności pracowników w Europie. Projekt Mob4App miał na celu wzmocnienie roli specjalistów VET – jako łącznika między stażystami/praktykantami a firmami – poprzez opracowanie ścieżki szkoleniowej dla specjalistów VET i materiałów pomocniczych dla firm i praktykantów/stażystów/pracowników zainteresowanych mobilnością. Projekt był skierowany do nauczycieli i trenerów VET jako głównej grupy docelowej, podczas gdy, stażyści i firmy byli beneficjentami końcowymi.

Omawiany projekt zrealizowany został przez partnerów z Włoch, Belgii, Polski, Hiszpanii, Niemiec oraz Holandii. Wykonawcami projektu byli:

– **Co.Meta Srl** – włoska organizacja VET z certyfikacją w regionie Marche, która specjalizuje się we wdrażaniu innowacyjnych metodologii szkoleniowych, edukacji formalnej i nieformalnej, szczególnie uznawaniem kompetencji uzyskanych w ramach działań w obrębie ostatnich z wymienionych; organizacja ta tworzy i realizuje programy szkoleniowe, które mają na celu podnoszenie umiejętności praktycznych pracowników oraz włączanie innowacji do firm (szerzej na stronie internetowej: [www.consorziocometa.it](http://www.consorziocometa.it));

---

<sup>3</sup> *Vocational education and training* (szkolenie i kształcenie zawodowe).

– **La Camera di Commercio Belgio-Italiana [Belgijsko-Włoska Izba Handlowa]** to stowarzyszenie non-profit utworzone w 1950 roku; jest punktem referencyjnym *par excellence* dla każdej firmy, która chciałaby promować swoją działalność i poszerzyć swą sieć we Włoszech i w Belgii; Belgijsko-Włoska Izba Handlowa była partnerem odpowiedzialnym za strategię rozpowszechniania projektu Mob4App (szerzej na stronie internetowej: [www.ccitabel.com](http://www.ccitabel.com));

– **CISL Marche** – regionalny oddział Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL; Włoska Konfederacja Pracowniczych Związków Zawodowych), który liczy ponad 162 000 członków (CISL jest drugą co do wielkości centralą związkową we Włoszech); organizacja powstała z inicjatywy pracowniczej i jest niezależna w swojej działalności; swoją działalność opiera na negocjacjach ukierunkowanych na poprawę warunków ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz emerytów (szerzej: na stronie internetowej: [www.cislmarche.it](http://www.cislmarche.it));

– **La Cámara de Comercio de España [Hiszpańska Izba Handlowa]** to korporacja, która koncentruje się na reprezentowaniu, promowaniu i obronie podstawowych interesów handlu, przemysłu, usług i spedycji; izba prowadzi badania rynku pracy, świadczy usługi doradcze dla administracji publicznej; działa jako ich przedstawiciel w krajowych i międzynarodowych organach kierowniczych (szerzej na stronie internetowej: [www.camara.es](http://www.camara.es));

– **Berlink ETN GmbH** to niemiecka organizacja z wieloletnim doświadczeniem w organizowaniu praktyk zawodowych, edukacyjnych i staży w Berlinie; ściśle współpracuje z firmami i przedsiębiorcami, które angażują się w mobilność zagraniczną; organizacja jest częścią ETN Network wraz z innymi agencjami szkoleniowymi we Włoszech (Rimini), Hiszpanii (Malaga), Bułgarii (Sofia), Wielkiej Brytanii (Portsmouth) i Irlandii (Cork) (szerzej na stronie internetowej: [www.berlink.eu](http://www.berlink.eu));

– **Stichting Kenniscentrum PRO WORK** – na co dzień zajmuje się promocją rozwoju kariery zawodowej pracowników z różnych sektorów gospodarki, wdrażaniem innowacyjnych rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego; w swoich działaniach koncentruje się na coachingu, szkoleniach, doradztwie zawodowym osób narażonych na wykluczenie z rynku pracy (szerzej na stronie internetowej: [www.pro-work.nl](http://www.pro-work.nl));

– **Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie** – uczelnia wyższa, która prowadzi badania z zakresu pedagogiki pracy i rynku pracy; studentom oferuje najnowsze osiągnięcia w zakresie studiów humanistycznych, społecznych, pedagogicznych, przyrodniczych, technicznych i artystycznych; oferta edukacyjna umożliwia kandydatom na studia aplikowanie na kilkadziesiąt

kierunków studiów pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia oraz studiów podyplomowych (szerzej na stronie internetowej: [www.up.krakow.pl](http://www.up.krakow.pl)).

Liderem projektu była organizacja Co.Meta Srl, pozostałe instytucje pełniły rolę partnerów projektów. Międzynarodowy zespół projektowy tworzyło łącznie 12 osób, wśród których rolę lidera pełnił przedstawiciel Włoch.

Liderzy wraz z partnerami odpowiadali za dostosowanie efektów projektu do uwarunkowań rynku pracy w poszczególnych państwach, promocję, pozyskiwanie beneficjentów projektów oraz przedsiębiorców, którzy wdrożą stworzone narzędzia w działalność swoich firm. Aby projekt odpowiadał na realne potrzeby rynku, zostały powołane grupy fokusowe, a do współpracy zostali zaproszeni przedstawiciele pracodawców, pracowników, pedagodzy pracy, doradcy zawodowi, tutorzy oraz coache, którzy pełnili funkcje ambasadorów i ekspertów oceniających powstające rezultaty projektowe.

## **Narzędzia ukierunkowane na promocję długoterminowych staży zagranicznych – rezultaty projektu**

Projekt Mob4App miał na celu wzmocnienie roli specjalistów VET (przedstawicieli urzędów i rynków pracy, mentorów, opiekunów, coachów, którzy zajmują się m.in. stażami pracowniczymi), w kreowaniu i promowaniu długoterminowych staży zagranicznych. Założono, iż osoby odpowiadające za organizację staży i wyjazdów pracowniczych mogą stanowić łącznik pomiędzy potencjalnymi stażystami a firmami przyjmującymi; należy tylko umożliwić im podnoszenie swojej wiedzy i stworzyć sieć wsparcia międzynarodowego, co ułatwi pozyskiwanie zagranicznych przedsiębiorców, którzy mogą stać się firmami przyjmującymi pracowników.

Zamierzone cele projektu zostały osiągnięte poprzez opracowanie ścieżki szkoleniowej i materiałów promujących, wspomagających, ułatwiających organizację mobilności zagranicznej pracowników. Większość oficjalnych dokumentów i zaleceń Komisji Europejskiej potwierdza istnienie rozbieżności między korzyściami płynącymi z długoterminowych staży zawodowych a jakością kompetencji zawodowych potrzebnych do wdrożenia tej praktyki w skuteczny sposób (Broek, Cino Pagliarello, de Vreede-Van Noort, Vroonhof, 2017).

W związku z pojawiającym się zapotrzebowaniem na szkolenie specjalistów w ramach projektu został stworzony 32-godzinny kurs szkoleniowy (IO1, LTMA) dla osób, które w ramach swojej pracy, powierzonej funkcji i zadań zawodowych odpowiadają za długoterminowe staże. Program szkolenia jest

zgodny ze standardami ECVET, EQF i EQAVET, zapewnia funkcjonalne zdobywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych do promowania, organizacji, wspierania skutecznych doświadczeń związanych z praktykami za granicą.

Program szkoleniowy przeznaczony dla specjalistów VET składał się z 7 modułów, zawierających poszerzoną wiedzę z zakresu uwarunkowań długoterminowych staży zawodowych. Tematyka modułów szkoleniowych została opracowana na podstawie wywiadów z grupami fokusowymi i była dostosowana do uwarunkowań mobilności zagranicznej poszczególnych państw biorących udział w projekcie. Treści zawarte w poszczególnych modułach to:

- Moduł 1. Rozpoznawanie potrzeb i korzyści dla stażystów-pracowników oraz firm; procedura wdrażania długoterminowej mobilności w ujęciu krajowym;
- Moduł 2. Podstawy prawne;
- Moduł 3. Procedura wdrażania długoterminowej mobilności w ujęciu międzynarodowym;
- Moduł 4. Zarządzanie długoterminowymi stażami oraz praktykami zawodowymi;
- Moduł 5. Finansowanie i administracja;
- Moduł 6. Mediacja i komunikacja międzykulturowa;
- Moduł 7. Narzędzia i strategie promocji.

Pierwszy międzynarodowy program szkoleniowy został przeprowadzony przez partnerów z Niemiec w terminie od 27.09.2021 r. do 01.10.2021 r. W kursie wzięło udział 14 uczestników ze wszystkich krajów partnerskich.

Program szkoleniowy został opracowany w 7 językach. Został on zaprojektowany jako samodzielny dokument, który może być wykorzystywany przez trenerów, organizacje i wszelkie instytucje zainteresowane zorganizowaniem szkolenia w celu zwiększenia zainteresowania długoterminową mobilnością wśród stażystów<sup>4</sup>.

Drugim efektem działań projektowych był IO2 Toolkit – Pakiet narzędziowy dla stażystów i firm, który ma dostarczać wiedzy i przydatnych informacji, które będą pomocne w procesie aplikowania. Dokument ten składa się z 3 części:

- Część I: pakiet narzędzi przeznaczony zarówno dla firm przyjmujących, jak i dla stażystów; dokument ten ma wypełniać lukę informacyjną i zapewnić praktyczne narzędzia dla firm i stażystów, które mają dostarczać

---

<sup>4</sup> Program szkolenia w języku polskim można pobrać ze strony: [https://www.mob4app.eu/wp-content/uploads/2022/10/IO1-Training-programme-final\\_PL.pdf](https://www.mob4app.eu/wp-content/uploads/2022/10/IO1-Training-programme-final_PL.pdf) (7.01.2024).



niezbędnych informacji i wskazówek przydatnych w organizacji i realizacji mobilności długoterminowej;

- Część II: pakiet narzędzi dla firm; opracowanie to powstało jako odpowiedź na braki informacyjne występujące w wielu firmach i szkołach; jak pokazały badania przeprowadzone w ramach projektu, wiele firm i szkół, które pełnią rolę organizacji wysyłających lub goszczących stażystów, nie wie, jak wspierać praktykantów przed, w trakcie, jak i po zakończeniu mobilności; w Toolkit firmy znajdują szczegółowe informacje, jak krok po kroku powinny przygotować się na przyjęcie lub wysłanie swoich pracowników na staż;
- Część III: pakiet narzędzi dla stażystów; pomimo licznych korzyści związanych z długoterminowym stażem zagranicznym tylko niewielka liczba pracowników/uczniów uczestniczyła w wyjazdach tego typu; z badań wynika, że mobilność długoterminowa pozytywnie wpływa na umiejętności zawodowe, osobiste i społeczne stażystów; pakiet narzędzi przygotowany dla osób, które planują skorzystać z długoterminowych staży ma na celu dostarczenie niezbędnej wiedzy i przydatnych informacji, które usprawnią proces przygotowawczy, a także pozwolą uniknąć najczęściej występujących błędów.

Ostatnim efektem zrealizowanego projektu był kurs szkoleniowy online (IO3 MOOC) dla specjalistów VET. Dostarcza on wiedzy na temat mobilności długoterminowej, jest dostępny w 7 wersjach językowych na platformie internetowej<sup>5</sup>, składa się z 7 modułów tematycznych, zawierających lekcje, quizy, zadania do samodzielnego rozwiązania, testy, materiały do nauki. W poszczególnych modułach została poruszona następująca problematyka:

- Moduł 1: odnosi się do długoterminowych staży zagranicznych w kontekście pedagogiki pracy i rozwoju pracowników oraz firm; w module tym mobilność długoterminowa ukazana jest jako szansa rozwojowa dla pracownika, pracodawcy i instytucji przyjmującej;
- Moduł 2: koncentruje się na podstawach prawnych mobilności zagranicznej; omówiono w nim europejskie rekomendacje i procedury prawne oraz specyficzne regulacje europejskie dotyczące organizacji staży długoterminowych;

<sup>5</sup> Kurs można zrealizować, logując się na stronie internetowej: <https://mob4app-polish-mooc.thinkific.com/courses/polish-mob4app-mooc> (7.01.2024).

- Moduł 3: odnosi się do kluczowych podmiotów zaangażowanych w długoterminowe staże zawodowe;
- Moduł 4: wiąże się z tematyką zarządzania długoterminowymi stażami zagranicznymi; podjęto tu problematykę wielokulturowości, środowiska edukacyjnego, mentoringu oraz tutoring;
- Moduł 5: związany z procedurami administracyjnymi i finansowymi;
- Moduł 6: odnosi się do komunikacji i mediacji; w module tym kursanci znajdują informacje na temat rozwiązywania problemów w zespole, zarządzania ryzykiem poznają cyfrowe narzędzia komunikacji i nauczą się, jak je wykorzystywać w promocji długoterminowych staży zawodowych;
- Moduł 7: bezpośrednio odnosi się do metod i technik marketingowych, które można zastosować w celu promocji mobilności zagranicznej.

Pomimo iż MOOC przeznaczony jest dla osób, które na co dzień zajmują się organizacją długoterminowych staży zawodowych, to jego dostępność i formuła pozwala na zrealizowanie kursu przez wszystkie osoby zainteresowane tą tematyką.

Wszystkie rezultaty projektu są ogólnodostępne<sup>6</sup> i można z nich bezpłatnie korzystać, poszerzając swoją wiedzę i umiejętności. Jak pokazały badania pilotażowe, spotkania z grupami fokusowymi i badania właściwe, w środowiskach pracy istnieje duże zapotrzebowanie na zwiększanie wiedzy na temat możliwości, jakie dają długoterminowe staże zawodowe, które mogą stanowić istotny element rozwoju zawodowego.

## **Możliwości rozwoju pracowników w perspektywie długoterminowych staży zagranicznych<sup>7</sup>**

Jak zostało zauważone we wcześniejszych rozważaniach, inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników stanowi znaczące zadanie zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Niewątpliwie, stwarzanie szans do mobilności zagranicznej może stanowić ważny element rozwojowy, dzięki któremu tworzy się przestrzeń edukacyjną. Efekty zrealizowanego projektu pozwalają na zwiększenie świadomości związanej z problematyką długoterminowych staży i ich pozytywnego wpływu na rozwój osobisty i zawodowy.

---

<sup>6</sup> Wyniki projektu dostępne są do pobrania ze strony internetowej: <https://www.mob4app.eu/wyniki/> (7.01.2024).

<sup>7</sup> Paragraf został opracowany na podstawie wyników badań z grup fokusowych z państw realizujących omawiany projekt. Treści tutaj zawarte mają swoje odzwierciedlenie w I03.

Staże zagraniczne pozwalają praktykantom i firmom zapoznać się z nowym sposobem myślenia i organizacji pracy. Zachęcają do rozwijania cennych umiejętności oraz wzmacniają inne cechy, które mogą mieć znaczący wpływ na holistyczny rozwój, m.in. na poczucie własnej wartości, pewność siebie i zdolność do adaptacji. Ponadto, nowe relacje między szkołami, firmami a osobami prywatnymi są często źródłem innowacji. Długoterminowe staże zagraniczne są jednym ze sposobów podnoszenia poziomu kwalifikacji i poprawy pozycji konkurencyjnej gospodarek europejskich.

Staż zawodowy za granicą dowodzi inicjatywy i gotowości do podejmowania wyzwań, a fakt, że ktoś przebywał przez jakiś czas za granicą, sugeruje, że potrafi sobie poradzić w środowisku międzykulturowym. Umiejętności te są doceniane przez większość pracodawców. Podczas pracy w obcym kraju uczestnicy najprawdopodobniej zdobędą umiejętności, których nie nabyliby w ramach programów szkoleniowych w swoim kraju. Dzięki pobytowi za granicą poszerzą swoje horyzonty i poznają nowe kultury, nauczą się języków, podzielą się wiedzą, a w efekcie stają się lepszymi pracownikami. Zanurzenie się w kontekście wielokulturowym pozwala na poznanie różnorodności i zyskanie spojrzenia na świat z innej perspektywy, otwarcie umysłu na tolerancję i dzielenie się. Pracownicy-stażyści doskonalą swoje umiejętności rozwoju osobistego, czyli cechy i zdolności, które pomagają im się rozwijać, zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Doskonalenie tych umiejętności może pomóc w maksymalnym wykorzystaniu ich potencjału. Przebywanie w innym środowisku zawodowym i wyjście z własnej strefy komfortu pozwalają na osobisty rozwój, co przekłada się na efektywność w pracy zawodowej.

Doświadczenie zagraniczne jest także podstawowym narzędziem rozwijania umiejętności zawodowych, ponieważ stażyści mogą zdobyć umiejętności techniczne i przekrojowe, które pomogą im lepiej radzić sobie na współczesnym rynku pracy. Umiejętności przekrojowe to umiejętności nietechniczne, które są niezwykle cenne, ponieważ mają zastosowanie w niemal każdej branży, czasami określa się je mianem umiejętności transferowalnych. Są one dla szerokiego spektrum zawodów i sektorów oraz stanowią podstawę do rozwijania twardych umiejętności i zdolności wymaganych do odniesienia sukcesu na rynku pracy. Umiejętności komunikacyjne, praca w zespole, rozwiązywanie problemów, uczenie się, planowanie i organizacja są uznawane za ważne przez większość pracodawców.

Jeśli chodzi o wiedzę techniczną i umiejętności związane z efektywnym wykonywaniem konkretnych czynności zawodowych, to – choć zależą one

od charakterystyki i specyfiki danej pracy – długoterminowy staż za granicą może być sposobem na zdobycie nowych, konkretnych umiejętności. Nowo nabyta wiedza o usługach i produktach uczyni z praktykantów ekspertów, mogą oni nawet mieć szansę „przywieźć” z zagranicy prawdziwie innowacyjne pomysły i koncepcje dotyczące ich miejsca pracy oraz dostępnych na rynku produktów i usług.

W czasach postępującej globalizacji nie bez znaczenia pozostaje kwestia znajomości przynajmniej jednego języka obcego, szczególnie istotne jest to w środowiskach pracy, gdzie występują zespoły wielokulturowe. Nauka języków obcych jest najbardziej oczywistym efektem uczenia się w ramach mobilności międzynarodowej oraz – ze względu na postępujące umiędzynarodowienie każdej dziedziny – jedną z umiejętności najczęściej wymaganych przez pracodawców w Europie. Pomimo kształcenia językowego w szkołach i na uniwersytetach, nic tak nie zwiększa pewności siebie w posługiwaniu się językiem obcym, jak doświadczenie zdobyte za granicą. Stanowi ono różnicę między uczącymi się a rzeczywistymi użytkownikami języka. Nawet jeśli podstawowym językiem w działaniach projektowych jest angielski (lub inny wspólny język), uczestnicy nie mogą nie nabyć podstawowych umiejętności (lub bardziej zaawansowanych – w zależności od uczestnika) w zakresie języka używanego w kraju goszczącym i nie rozwinąć ważnych międzykulturowych umiejętności komunikacyjnych, które wysuwają się na pierwszy plan w kontaktach z ludźmi z różnych środowisk. Umiejętności językowe obejmują również komunikację niewerbalną w tym języku. W porównaniu ze swoimi rówieśnikami, którzy uczą się języków obcych w kraju ojczystym, uczestnicy projektów mobilności mają większe doświadczenie w rozszyfrowywaniu mimiki, gestów i mowy ciała oraz są bardziej wrażliwi kulturowo.

W perspektywie zrealizowanego projektu i badań w grupach fokusowych oraz badań pilotażowych istotne są także umiejętności międzykulturowe i możliwości związane z poszerzaniem horyzontów stażystów. Mieszkając za granicą, uczestnicy staży „doświadczają” kraju goszczącego i jego kultury oraz zapoznają się z różnymi kontekstami gospodarczymi i społecznymi. Mają możliwość poznania, czasem zupełnie odmiennych, sposobów życia. Po powrocie uczestnicy są bardziej wrażliwi na różnice kulturowe i przeszkody, z jakimi spotykają się inni, oraz postrzegają inaczej osoby wyjeżdżające za granicę. Ponadto, praktykanci stają się bardziej świadomi własnej kultury: zastanawiają się nad tym, skąd pochodzą oraz nad własną tożsamością w odniesieniu do dynamiki lokalnej, krajowej, a nawet globalnej. Co więcej, są w stanie zastosować pewien rodzaj

relatywizmu, potrafiąc wyjaśnić główne różnice oraz docenić mocne i słabe strony własnej kultury z perspektywy obcokrajowca. Postrzega się to jako kluczowy czynnik obywatelstwa europejskiego i, bardziej ogólnie, spójności społecznej w Europie.

Doświadczenie mobilności międzynarodowej wprowadza uczestnika w nową dynamikę i pozwala mu rozwinąć pewne umiejętności. Skłania uczestników do porzucenia swoich codziennych przyzwyczajeń i wyjścia poza strefę komfortu poprzez modyfikację nawyków. Otwartość na świat, na innych ludzi i ich różnice niewątpliwie stanowi fundament obywatelstwa, świadomości wspólnoty i tożsamości europejskiej.

## Zakończenie

Na podstawie zrealizowanego projektu, można zauważyć, jak wiele pozytywnych aspektów związanych z rozwojem niesie za sobą udział w długoterminowym wyjeździe zawodowym. W kontekście omawianej problematyki, zarówno pracownicy, jak i pracodawcy powinni podejmować działania, które pozwolą na tworzenie międzynarodowych sieci wymiany doświadczeń i dobrych praktyk. Zrealizowany projekt ukazał pewnego rodzaju luki, które wymagają dalszego usprawniania i modyfikacji, aby długoterminowe staże zawodowe mogły być realizowane przez większą ilość osób. Duże znaczenie w rozwoju staży zawodowych należy przypisać osobom zawodowo zajmującym się organizacją mobilności, które powinny stanowić transfery wiedzy, ale i niejako stawać się łącznikami pomiędzy firmami a stażystami. Podnoszenie kwalifikacji i poziomu wiedzy, dostarczanie nowych narzędzi pracy osobom, które zawodowo zajmują się organizacją i przygotowaniem staży zawodowych, pozwoli zatem na efektywne propagowanie idei mobilności zagranicznej na rynku pracy, z kolei co przyczyni się do stworzenia przestrzeni rozwojowej pracowników oraz współczesnych firm.

## Referencje

- Broek S.D., Cino Pagliarello M., de Vreede-Van Noort R., Vroonhof P. (2017). *Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships. Mapping of models and practice. Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Dąbrowska-Resiak, J., Jeżowski, M., Pachocki, M. (2018). *Mobilność edukacyjna sposobem na rozwijanie kompetencji potrzebnych na rynku pracy*. W: S.M. Kwiatkowski (red.), *Kompetencje przyszłości*. Warszawa: FRES.

- Gerlach, R. *Rozwój zawodowy jako element całościowego rozwoju człowieka*, Polityka Społeczna, 3 (2014).
- IO1 Program szkolenia, [https://www.mob4app.eu/wp-content/uploads/2022/10/IO1-Training-programme-final\\_PL.pdf](https://www.mob4app.eu/wp-content/uploads/2022/10/IO1-Training-programme-final_PL.pdf) (23.03.2023).
- IO2 Pakiet narzędziowy dla stażystów i firm, <https://www.mob4app.eu/wyniki/> (18.05.2023).
- IO3 MOOC, <https://mob4app-polish-mooc.thinkific.com/courses/polish-mob4app-mooc> (26.05.2023).
- Kwiatkowski, S.M. *Od kompetencji do zintegrowanego systemu kwalifikacji*. Ruch Pedagogiczny, 4 (2014).
- Mob4App Project, <https://www.mob4app.eu/projekt/> (7.01.2024).
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2012). *Edukacja w zakładzie pracy w perspektywie organizacji uczącej się*. Bydgoszcz: UKW.
- Suchodolski, A., *Porównanie praktyk rozwoju pracowników w firmach polskich i międzynarodowych*. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 115 (2010).