



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IO2

Toolkit

Mob4App Zestaw narzędzi dla firm i stażystów

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących tego dokumentu lub projektu, z którego pochodzi, prosimy o kontakt:

Giulio Gabbianelli
Co.meta srl, via Einaudi, 88
61032 Fano (PU)
Email: g.gabbianelli@consultingmeta.it
Strona projektu: www.mob4app.eu

MOB4APP "Wzmacnianie specjalistów VET w celu promowania transgranicznej mobilności w zakresie staży" to

Erasmus+ Strategic Partnership - KA202 Development of innovation project.

Numer projektu: 2020-1-IT01-KA202-008400

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie oznacza poparcia dla jej treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Niniejszy dokument powstał dzięki współpracy całego partnerstwa MOB4APP: Koordynator projektu Co.meta srl, Unione Sindacale Regionale Cisl Marche, Uniwersytet Pedagogiczny im Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Camara Oficial De Comercio, Industria, Servicios Y Navegacion De Espana, Stichting Kenniscentrum Pro Work, Chambre De Commerce Belgo-Italienne asbl, Berlink EtnGmbH.



Ten dokument jest udostępniony na licencji Creative Commons attribution-non-commercial-share alike 4.0 international

Wersja robocza - kwiecień 2022 r.

Wprowadzenie

Stażyści odnoszą korzyści z mobilności międzynarodowej, ponieważ pozwala im ona na zdobycie nowych umiejętności zawodowych i technicznych, rozwijać niezależność i doskonalić znajomość języków obcych.

Wymiana kulturowa zachęca do kreatywności, wzmacnia bazę umiejętności firmy i przyciąga zagraniczne talenty, co jest korzystne dla zainteresowanych firm.

Pomimo pozytywnego wpływu mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego na umiejętności zawodowe, osobiste i społeczne stażystów, a także szerokich korzyści dla firm, dane liczbowe pochodzące z ocen krajowych agencji programu Erasmus+ pokazują, że tylko niewielka liczba stażystów uczestniczyła w doświadczeniach związanych z mobilnością w innych państwach UE w ostatnich latach.

Ponadto wiele firm i szkół, które pełnią rolę organizacji wysyłających (VET), a także organizacji goszczących w UE, nie wie, jak wspierać młodych stażystów przed, w trakcie i po zakończeniu ich mobilności.

W związku z tym Pakiet narzędzi Mob4App dla firm i stażystów wypełnia lukę w sektorze, zapewniając praktyczne narzędzie dla firm i stażystów, które ma dostarczać kluczowych informacji, wskazówek i praktycznych narzędzi przydatnych do wsparcia ich w stosowaniu i zarządzania mobilnością długoterminową.

Pakiet narzędzi jest drugim produktem projektu MOB4APP, współfinansowanego przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus+, KA202 - Partnerstwa strategiczne - rozwój innowacji w sektorze VET.

Przed opracowaniem niniejszego produktu intelektualnego przeprowadzono ankietę we wszystkich krajach partnerskich (Włochy, Holandia, Niemcy, Hiszpania, Polska i Belgia). Zebraliśmy ponad 60 odpowiedzi od MŚP i ponad 40 od specjalistów VET w okresie od czerwca 2021 do września 2021.

Dzięki tym ankietom udało nam się zdobyć wystarczającą wiedzę na temat wskazówek i wsparcia potrzebnego do wdrożenia długoterminowej mobilności stażystów z ich perspektywy.

W następnej części znajduje się przegląd struktury i pojęć dostępnych w tym zestawie narzędzi.

Po zakończeniu fazy testowania, ostateczna wersja tego dokumentu zostanie sfinalizowana i opublikowana.

Zestawienie

Aby ułatwić czytanie tego dokumentu, zestaw narzędzi został podzielony na cztery różne sekcje:

- **Sekcja wspólna**

Sekcja ta zawiera jeden moduł "Ramy prawne", który jest wspólny dla firm i praktykantów.

- **Firmy**

Ta część zawiera dwanaście modułów i skupia się na różnych aspektach wdrażania i zarządzania długoterminowej mobilności zagranicznej z perspektywy przedsiębiorstwa (MŚP)

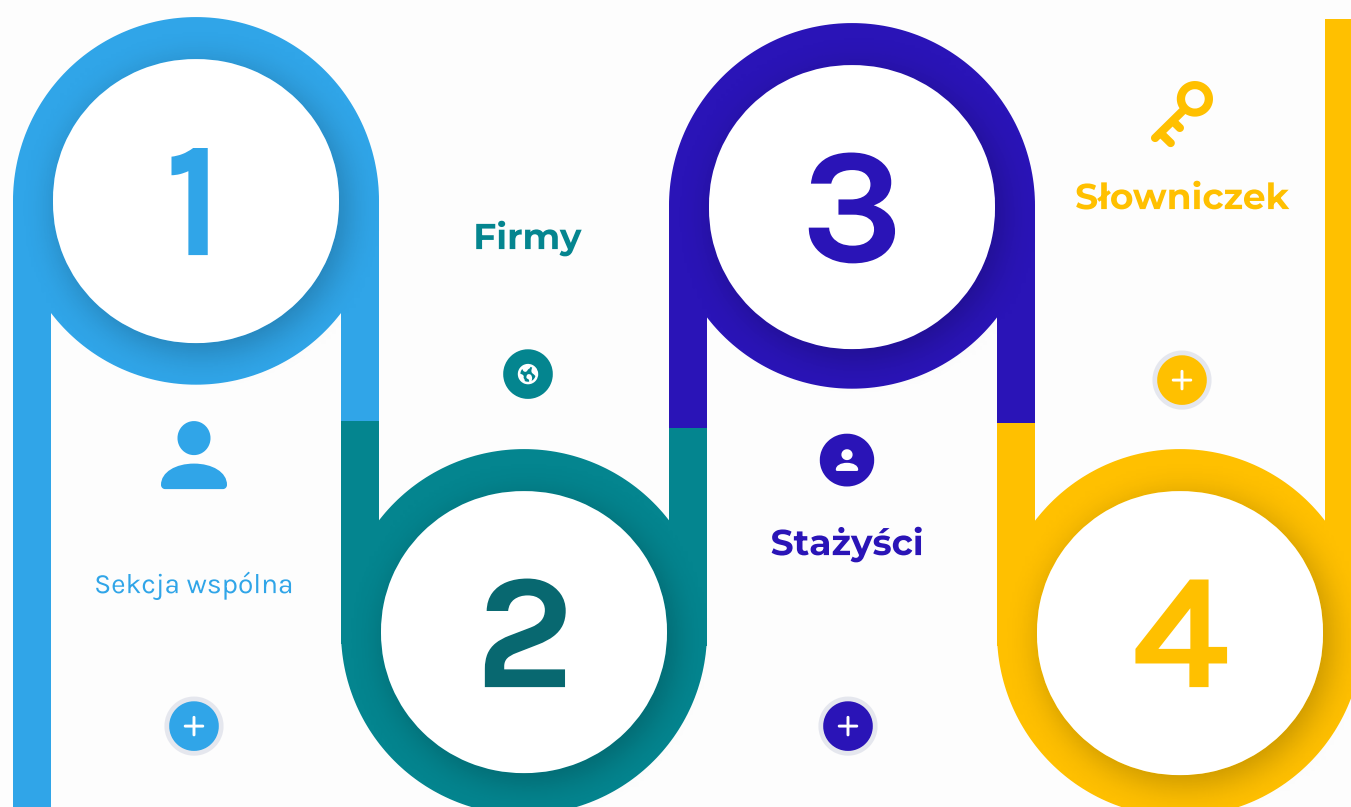
- **Stażyści**

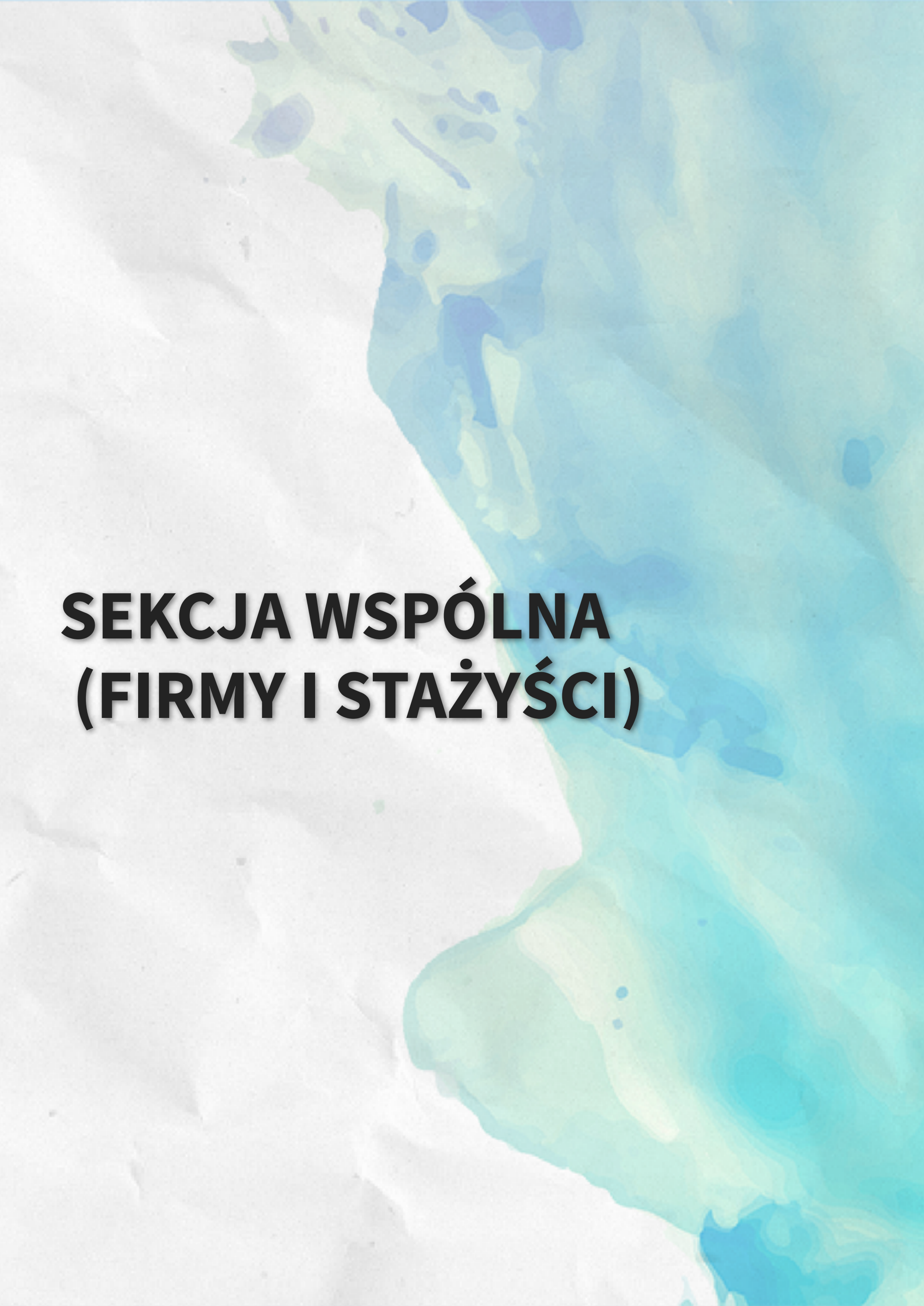
Ta część zawiera te same dwanaście modułów, co firmy, z jednym dodatkowym modułem. W tym przypadku nacisk położony jest na stażystach.

- **Słowniczek**

Każda sekcja jest podzielona na następujące części:

- Wprowadzenie
- Cel
- Opis
- Strony internetowe/narzędzia
- Przydatne artykuły





SEKCJA WSPÓLNA (FIRMY I STAŻYŚCI)

Ramy prawne

Narzędzia i zasoby pozwalające zrozumieć główne przepisy na poziomie europejskim i krajowym dotyczące długoterminowej mobilności stażystów.

Wstęp

Ten rozdział zawiera przydatne informacje i narzędzia związane z przepisami regulującymi praktyki zawodowe i długoterminową mobilność stażystów na poziomie europejskim i krajowym.

Cel

Jeśli planujesz ubiegać się o możliwość długoterminowej mobilności dla stażystów (tj. od 3 do 12 miesięcy), niezależnie od tego, czy jesteś firmą, czy stażystą, ważne jest, abyś sprawdził, jakie przepisy europejskie i krajowe mają zastosowanie w Twoim przypadku. Poniższe narzędzia umożliwiają firmom i stażystom, a w szczególności osobom odpowiedzialnym za zarządzanie tego typu doświadczeniami, zrozumienie zbioru przepisów regulujących ten temat.

Opis

Stáže zawodowe są regulowane przez prawo krajowe, a poszczególne kraje mają własne definicje, procesy i narzędzia do zarządzania i wdrażania staży.

W większości krajów europejskich istnieją programy praktyk zawodowych, które mają stabilną/ważną podstawę prawną i są włączone do głównego nurtu polityki na poziomie systemowym. Różnią się one zasadniczo pod względem swojej strategicznej funkcji i celu, co ma wpływ na sposób ich definiowania i umiejscowienia w krajowych systemach kształcenia i szkolenia.

Można powiedzieć, że każdy program praktyk zawodowych ma następujące cechy wspólne:

- obowiązkowa nauka i/lub praca w przedsiębiorstwie, połączona lub nie, z nauką w instytucji świadczącej usługi edukacyjne i szkoleniowe
- związek umowny między osobą uczącą się a firmą.

W Europie wyróżnia się dwie główne kategorie staży:

(a) Stáže zawodowe jako system kształcenia i szkolenia, który zapewnia ludziom wszechstronne umiejętności i zdolności w określonym zawodzie (jasna i ugruntowana funkcja kształcenia i szkolenia).

(b) Praktyki zawodowe jako metoda realizacji kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach formalnego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, która zapewnia inny sposób realizacji kształcenia i szkolenia zawodowego w celu uzyskania formalnych kwalifikacji zawodowych poprzez wprowadzenie osób na rynek pracy (mieszane funkcje edukacji i zatrudnienia).

Komisja Europejska zdecydowanie zaleca długoterminową mobilność stażystów jako kluczowe doświadczenie w rozwijaniu umiejętności przekrojowych i zwiększaniu szans na zatrudnienie. W ostatnich latach możliwości długoterminowej, transnarodowej mobilności stały się dla Komisji Europejskiej kluczową inicjatywą polityczną w programach praktyk zawodowych. Pomimo tego silnego zaangażowania, możliwości mobilności międzykrajowej w ramach praktyk zawodowych wciąż nie zostały w wystarczającym stopniu wdrożone.

Prawodawstwo UE ma postać:

- traktatów ustanawiających Unię Europejską i regulujących sposób jej działania
- rozporządzeń, dyrektyw i decyzji UE - mających bezpośredni lub pośredni wpływ na państwa członkowskie UE.

Ramy prawne

Narzędzia i zasoby pozwalające zrozumieć główne przepisy na poziomie europejskim i krajowym dotyczące długoterminowej mobilności stażystów.

Opis

Z prawnego punktu widzenia, Komisja Europejska, Parlament Europejski i Rada Europejska wspierają możliwości mobilności transnarodowej dla praktykantów poprzez:

- Dyrektywy i zalecenia
- Programy finansowania

Zalecenia i Dyrektywy określają prawa, strategiczne wytyczne i standardy służące ogólnej poprawie możliwości dla stażystów.

Programy finansowania zapewniają państwom członkowskim UE i organizacjom środki na wdrażanie możliwości długoterminowej mobilności dla stażystów i osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Websites



Prawo UE (EUR-Lex)

Jest to platforma prawa UE zawierająca dokumenty (dyrektywy, rozporządzenia, decyzje, umowy międzynarodowe i inne akty) w różnych językach.

Najnowsze dokumenty prawne UE

Oto wybór najnowszych dokumentów ustawodawczych dostępnych w bazie EUR-Lex

Streszczenia aktów prawnych UE

Przegląd legislacji z podziałem na dziedziny

Deklaracja Rady z 15 października 2013

Deklaracja Rady z 15 października 2013 ustanowiła Europejski Sojusz na rzecz praktyk zawodowych, w ramach którego wiele rządów przedstawiło konkretne zobowiązania dotyczące kolejnych kroków mających na celu zwiększenie liczby, jakości i oferty praktyk zawodowych.

Dyrektywa 2014/54/EU

DYREKTYWA 2014/54/EU PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z 16 kwietnia 2014 wprowadziła środki mające na celu ułatwienie swobodnego przepływu pracowników (i stażystów) w UE.

COUNCIL RECOMMENDATION 15/03/2018

REKOMENDACJA RADY z 15 marca 2018 w sprawie Europejskich Ram na rzecz jakości i efektywności praktyk zawodowych określa niektóre kryteria efektywnych staży zawodowych wysokiej jakości, które państwa członkowskie powinny wdrożyć.

Komunikat Komisji 01/07/2020

REKOMENDACJA RADY z 15 marca 2018 w sprawie Europejskich Ram na rzecz jakości i efektywności praktyk zawodowych określa niektóre kryteria efektywnych staży zawodowych wysokiej jakości, które państwa członkowskie powinny wdrożyć.

Ramy prawne

Narzędzia i zasoby pozwalające zrozumieć główne przepisy na poziomie europejskim i krajowym dotyczące długoterminowej mobilności stażystów.

Websites

**REKOMENDACJA
RADY z 24 listopada
2020**

REKOMENDACJA RADY z 24 listopada 2020 w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności społecznej, dostarcza państwom członkowskim UE wytycznych do tworzenia nowoczesnego systemu VET.

Programy finansowania

Erasmus+

Strona główna

**Gwarancja dla
Młodzieży**

Summary

**Europejski Fundusz
Społeczny:**

Strona główna

Przydatne artykuły



Rekomendacja Rady Recommendation z października 2020

Przewodnik po Programie Erasmus+

Zasady umowne

Kryteria prawne i prawodawstwo UE dla MŚP, aby zrozumieć główne programy i procedury w celu ubiegania się o możliwości mobilności w ramach długoterminowych staży na poziomie europejskim

Wstęp

Niniejszy rozdział zawiera przegląd wymogów prawnych, jakie muszą spełnić MŚP, aby rozwinąć proces długoterminowej mobilności stażystów. Ponadto, przeanalizowano również pewne specyficzne elementy, które można znaleźć w różnych kombinacjach w istniejących systemach praktyk zawodowych.

Cel

Ponieważ staże prowadzą do zdobycia umiejętności technicznych, przekrojowych i miękkich, których poszukują pracodawcy w państwach członkowskich, warto przyrzeć się ogólnym ramom europejskim. Celem jest umożliwienie rozwoju i zwiększenia oferty staży. Dlatego głównym celem jest ustalenie, jakie prawne kryteria powodzenia mogą przyjąć różni pracodawcy, zwłaszcza MŚP, aby stworzyć skuteczne i wysokiej jakości możliwości odbywania staży.

Opis

Staż zawodowe są obecnie ważną szansą na staż dla ludzi na poziomie europejskim, a zatem są przydatne w łagodzeniu skutków bezrobocia. Należy zaznaczyć, że każde państwo członkowskie Unii Europejskiej ma własne, specyficzne przepisy dotyczące praktyk zawodowych. Unia Europejska starała się jednak znaleźć aspekty, które mogłyby być stosowane we wszystkich państwach członkowskich, aby stworzyć pewien rodzaj wspólnego dostosowania w całej Unii.

Mimo to, choć są kraje UE, które skutecznie wdrożyły programy stażowe, są też takie, w których nie odniosły one dużego sukcesu. Europejskie MŚP zazwyczaj nie dysponują strukturami umożliwiającymi zatrudnianie stażystów, a oferta korzyści dla MŚP nie zawsze jest jasna. Głównym celem projektu "Supporting Apprenticeships between Professional Higher Education & Small and Medium Enterprises (SAPS)" jest poprawa postrzegania przez MŚP zatrudniania stażystów.

Ale jakie są praktyczne, łatwe do zastosowania kryteria zarządzania dla MŚP, aby zapewnić jakość praktyk zawodowych i korzystną współpracę wszystkich stron? W dniu 5 października 2017 roku Komisja Europejska opublikowała wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie jakościowych i efektywnych staży zawodowych. Następnie w 2018 r. wydano Zalecenie Rady w Sprawie Europejskich Ram Jakości i Efektywności Staży Zawodowych (EFQEA).

Zanim przejdziemy do roku 2018, należy przypomnieć, że dwa lata wcześniej, w 2016 r., europejscy partnerzy społeczni i państwa członkowskie przyjęli Opinię w sprawie ram Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego (ACVT). Opinia ta została przyjęta w słynnym dokumencie "A shared Vision for Quality and Effective Apprenticeships and Work-Based Learning". Organizacje branżowe (BusinessEurope, CEEP, ETUC, UEAPME) zbadały opłacalność staży, natomiast Europejska Konfederacja Związków Zawodowych skupiła się na ich jakości. Wszystkie prace wykonane przez europejskich partnerów społecznych oraz Opinia ACVT stanowiły znaczną część wkładu do wniosku dotyczącego zalecenia Rady.

Zasady umowne

Kryteria prawne i prawodawstwo UE dla MŚP, aby zrozumieć główne programy i procedury w celu ubiegania się o możliwości mobilności w ramach długoterminowych staży na poziomie europejskim

Opis

W zaleceniu tym określono ramy zawierające łącznie czternaście kryteriów definiujących efektywne i wysokiej jakości staże. Kryteria te zapewniają zarówno rozwój umiejętności związanych z pracą, jak i rozwój osobisty stażystów. Ponadto są one skierowane zarówno do stażystów, jak i pracodawców, takich jak MŚP. Kryteria te są zgodne z wymogami krajowymi lub sektorowymi oraz układami zbiorowymi.

Należy jednak zauważyć, że uwzględniono różnorodność systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w UE oraz że respektowane są kompetencje państw członkowskich w dziedzinie VET.

Pierwsze siedem kryteriów dotyczy warunków nauki i pracy:

- Umowa pisemna: staż zawodowy powinien opierać się na pisemnej umowie między pracodawcą, stażystą i instytucją kształcenia zawodowego.
- Efekty uczenia się: Kompleksowe efekty uczenia się powinny być zdefiniowane przez pracodawców i instytucje kształcenia zawodowego. Jest to zatem kolejne kluczowe kryterium, które zarządza rolą pracodawców, ponieważ muszą oni zapewnić zarówno rozwój umiejętności związanych z pracą, jak i rozwój zawodowy.
- Wsparcie pedagogiczne: Instruktorzy wewnętrzni powinni posiadać umiejętności ścisłej współpracy z organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz nauczycielami. Dzieje się tak dlatego, że jest to niezwykle ważne, by na bieżąco aktualizować swoje umiejętności.
- Komponent dotyczący miejsca pracy: Co najmniej połowa czasu trwania stażu powinna być odbywana w miejscu pracy, powinna też istnieć możliwość mobilności za granicą. Jest to kryterium, które odnosi się zarówno do pracodawców, jak i stażystów.
- Wynagrodzenie i/lub rekompensata: W tym przypadku wyraźnie zaznacza się, że stażyści powinni otrzymywać wynagrodzenie i/lub rekompensatę. Należy wziąć pod uwagę porozumienia o podziale kosztów pomiędzy pracodawcami, stażystami i władzami publicznymi.
- Ochrona socjalna: praktykantom powinno przysługiwać prawo do ochrony socjalnej, w tym do ubezpieczenia.
- Warunki pracy, zdrowia i bezpieczeństwa: przyjmujące miejsce pracy powinno być zgodne z odpowiednimi zasadami i przepisami dotyczącymi warunków pracy, a zwłaszcza z przepisami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa.

Następnie przedstawiamy kryteria dotyczące warunków ramowych:

- Ramy regulacyjne: powinny istnieć ramy regulacyjne, które są jasne i spójne. Ponadto muszą one opierać się na partnerstwie i przejrzystym dialogu między wszystkimi zainteresowanymi stronami.
- Zaangażowanie partnerów społecznych: Partnerzy społeczni, w tym na poziomie sektorowym, powinni być zaangażowani w projektowanie, zarządzanie i wdrażanie programów staży.
- Wsparcie dla firm: Firmom, a w szczególności małym, średnim i mikroprzedsiębiorstwom, należy zapewnić wsparcie finansowe i/lub niefinansowe.
- Elastyczne programy i możliwości mobilności: Powinny istnieć elastyczne wymagania wstępne oraz możliwości kształcenia i szkolenia. Mobilność międzynarodowa jest niezbędna i powinna być częścią programu staży.
- Poradnictwo zawodowe i podnoszenie świadomości: Należy zapewnić doradztwo zawodowe, mentoring i wsparcie dla osób uczących się, aby zapewnić pomyślne zakończenie nauki i zmniejszyć ryzyko porzucenia nauki.

Zasady umowne

Kryteria prawne i prawodawstwo UE dla MŚP, aby zrozumieć główne programy i procedury w celu ubiegania się o możliwości mobilności w ramach długoterminowych staży na poziomie europejskim

Opis

- Przejrzystość: przejrzystość i dostęp do możliwości odbywania staży powinny być zagwarantowane we wszystkich państwach członkowskich.
- Zapewnienie jakości i śledzenie losów absolwentów: należy zapewnić odpowiednią jakość staży, a zatrudnienie i przebieg kariery praktykantów powinny być monitorowane, tak aby od początku można było śledzić ich postępy.

W związku z tym każde państwo członkowskie powinno opracować odpowiednie instrumenty i strategie w oparciu o te kryteria.

Websites



Prawo UE (EUR – Lex)

w szczególności chodzi o znalezienie obecnie obowiązujących i założycielskich traktatów regulujących warunki pracy (zob Article 153 (2) i Article 153 (1) punkt b Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej - TFUE)

Dokumenty prawne UE:

dostęp do aktów prawnych UE, w tym rozporządzeń, dyrektyw, decyzji, zaleceń i opinii.

Przydatne artykuły



Focus europeo

Europejska Karta jakości Staży i Praktyk

Joint Declaration establishing the European Alliance for Apprenticeships on 2/07/13

Joint Statement “Towards a Shared Vision of Apprenticeships”

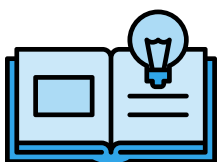
A shared Vision for Quality and Effective Apprenticeships and Work-Based Learning.

EESC Opinion: European Framework for Quality and Effective Apprenticeships:

SAPS – Supporting Apprenticeships between Professional Higher Education & Small and Medium Enterprises

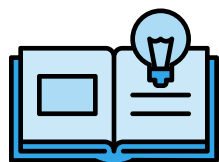
Stáže zawodowe są regulowane wewnętrznie przez różne systemy prawne w poszczególnych państwach członkowskich. Istnieją jednak pewne elementy, które są obecne, w różnym stopniu i w różnych kombinacjach, w istniejących systemach staży.

Po pierwsze, należy podkreślić, że stażysta jest związany umową z pracodawcą i otrzymuje wynagrodzenie, co wynika także z wyżej wymienionych kryteriów. Ponadto stanowisko stażysty jest uregulowane prawnie.



Zasady umowne

Kryteria prawne i prawodawstwo UE dla MŚP, aby zrozumieć główne programy i procedury w celu ubiegania się o możliwości mobilności w ramach długoterminowych staży na poziomie europejskim



Pracodawca jest stroną odpowiedzialną za część biznesową programu.

Role i obowiązki kluczowych podmiotów (państwo, organizacje pracodawców, związki zawodowe, izby handlowe, szkoły, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, przedsiębiorstwa) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym (poziom regionalny i lokalny są jasno określone i rozdzielone).

Ponadto organizacje pracodawców i związki zawodowe są aktywnie zaangażowane na wszystkich poziomach.

Istnieje jednak pewien rodzaj współpracy między miejscami kształcenia.

Istnieje współpraca, koordynacja i jasny podział obowiązków między poszczególnymi placówkami.

Szkoła, firma i praktykant wspólnie opracowują plan szkolenia w oparciu o program nauczania.

Jeśli firma nie może zapewnić uzyskania wszystkich wymaganych efektów uczenia się, istnieją rozwiązania, które to rekompensują (np. międzyzakładowe ośrodki szkoleniowe, współpraca między firmami).

Kluczowe znaczenie ma także kwestia wspierania udziału firm.

Po pierwsze, prawa i obowiązki firm oferujących szkolenia są określone w przepisach prawa.

Należy pamiętać, że:

- Istnieją strategie i inicjatywy mające na celu popularyzację staży oraz informowanie firm o korzyściach płynących z przyjmowania stażystów, ich obowiązkach i dostępnych zachętach.
- Istnieją pewne minimalne wymagania dla firm, które chcą oferować staże, stanowiska stażowe i/lub procedurę akredytacji.

Co istotne, przedsiębiorstwa, zwłaszcza MŚP, otrzymują wsparcie niefinansowe na realizację staży.

Przedsiębiorstwa, które oferują wysokiej jakości staże, są jednak również doceniane i nagradzane.

Z finansowego punktu widzenia państwo jest odpowiedzialne za finansowanie instytucji kształcenia zawodowego i/lub wypłacanie dotacji na zatrudnianie stażystów.

Ponadto należy zaznaczyć, że istnieją zachęty (subwencje, ulgi podatkowe), które mają skłonić firmy do przyjmowania stażystów, ogólnie i/lub w określonych sektorach zawodowych.

Europejska Karta na rzecz Jakości Staży i Praktyk Zawodowych ustanawia podstawowe zasady jakości dla staży i praktyk zawodowych, tak aby stały się one wartościowym i wysokiej jakości doświadczeniem w całej Europie.

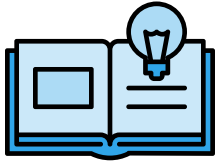
Ludzie mają prawo do wysokiej jakości oferowanych możliwości. W związku z tym istnieją standardy niezbędne do tego, aby staże i praktyki były rzeczywiście doświadczeniem wysokiej jakości. W Karcie Jakości stwierdza się, że istnieją trzy kluczowe elementy:

- o Treści nauczania
- o Prawa
- o Wynagrodzenie.

Karta Jakości została wykorzystana jako narzędzie wspierania procesów instytucjonalnych w zakresie zmian jakościowych. Ponadto wykorzystano ją także do zainicjowania rozmów z pracodawcami i zachęcenia ich do zapewnienia młodym ludziom możliwości pracy wysokiej jakości.

Zasady umowne

Kryteria prawne i prawodawstwo UE dla MŚP, aby zrozumieć główne programy i procedury w celu ubiegania się o możliwości mobilności w ramach długoterminowych staży na poziomie europejskim



Co mówią artykuły Europejskiej Karty na rzecz Jakości Praktyk i Staży?

1. Po pierwsze, staże i praktyki powinny być przede wszystkim doświadczeniem edukacyjnym, a stażysci/praktykanci powinni być informowani na początku swojej praktyki o przysługujących im prawach społecznych i pracowniczych oraz powinni być objęci ochroną socjalną.
2. Praktyki i staże powinny spełniać określone kryteria:
 - Istnienie pisemnej i prawnie wiążącej umowy pomiędzy instytucją edukacyjną, stażystą/praktykantem i organizacją przyjmującą.
 - Długość i obowiązki stażu/praktyki muszą odpowiadać konkretnym celom edukacyjnym.
 - Wskazówki udzielane w czasie trwania stażu/praktyki przez jednego lub więcej opiekunów.
 - Prawo stażysty/praktykanta do otrzymania zwrotu wszelkich kosztów poniesionych podczas stażu/praktyki lub prawo do otrzymania wyżywienia, zakwaterowania i biletów na transport publiczny.
 - Uczciwe wynagrodzenie za wykonaną pracę, w tym rekompensata za nadgodziny.
 - Jasne kryteria oceny okresu praktyki.
3. Idealnie byłoby, gdyby praktyki odbywane poza edukacją formalną lub po jej zakończeniu nie istniały, ale jeśli istnieją, powinny spełniać pewne ważne kryteria:
 - Istnienie pisemnej i prawnie wiążącej umowy określającej czas trwania stażu i oferowane wynagrodzenie oraz opis celów i zadań związanych z uczeniem się.
 - godziwe wynagrodzenie, nie niższe niż granica ubóstwa w UE wynosząca 60% średniego dochodu lub minimalna płaca krajowa. Ponadto wynagrodzenie powinno być regulowane przepisami prawa lub układami zbiorowymi zgodnie z praktyką krajową.
 - Korzystanie ze staży powinno być ograniczone do uczniów, studentów i niedawnych absolwentów. Ponadto czas trwania stażu powinien być ograniczony do rozsądnej i stałej liczby miesięcy.
 - Zwrot kosztów poniesionych w czasie stażu.
 - Włączenie stażysty do systemu ubezpieczeń społecznych.
 - Ocena śródkresowa wraz z dyskusją na temat możliwości zatrudnienia na stałe. Ważne jest, aby na koniec okresu stażu dokonano również oceny końcowej.
 - Ograniczona liczba stażystów przypadająca na jednego organizatora stażu.
 - Przejrzyste ogłoszenia zawierające szczegółowy opis zadań.
4. Interesariusze powinni opracować politykę wspierania i monitorowania w celu lepszego wdrażania wysokiej jakości staży.



Z punktu widzenia firmy (MŚP)

Role i obowiązki

zrozumienie, w jaki sposób role i obowiązki są rozdzielane pomiędzy strony zaangażowane w długoterminową mobilność za granicą w sektorze VET - ze szczególnym uwzględnieniem MŚP

Wstęp

Niniejszy rozdział zawiera informacje na temat roli MŚP w zakresie długoterminowej mobilności w sektorze VET jako firmy goszczącej.

W rozdziale tym opisano również obowiązki, jakie wiążą się z tym wyborem. Zawiera on również ogólny przegląd innych zaangażowanych stron, w tym roli agencji pośredniczących.

Cel

Główne cele tego rozdziału to:

- Zrozumienie roli firmy goszczącej
- Zrozumienie odpowiedzialności, jaka za tym stoi
- poznanie i zrozumienie działań wszystkich zaangażowanych stron
- Zrozumienie, czym zajmuje się agencja pośrednicząca i jak współpracuje ze stronami.

Opis

Mówiąc o możliwościach długoterminowej mobilności zagranicznej dla stażystów, należy najpierw określić wszystkie zaangażowane (lub potencjalnie zaangażowane) strony:

- Stażysta

Indywidualny uczeń lub pracownik, który chce wziąć udział w możliwości wyjazdu za granicę w celu odbycia szkolenia i zdobycia doświadczenia zawodowego.

Ta osoba pełni główną rolę w wymianie

- Organizacja wysyłająca

Organizacja, publiczna lub prywatna, do której należy uczeń/członek personelu korzystający z możliwości długoterminowej mobilności. W analizowanym kontekście obejmuje to instytucje zawodowe lub ośrodki kształcenia i szkolenia zawodowego, publiczne lub prywatne, które są silnie powiązane z praktykantem uczestniczącym w możliwości wyjazdu.

- Organizacja goszcząca

W kontekście kształcenia i szkolenia zawodowego jest to często prywatna firma zlokalizowana za granicą, w której uczestnicy takiej ścieżki mobilności odbywają praktykę.

- Agencja Pośrednicząca

Organizacje te, które często są specjalistycznymi agencjami szkoleniowymi lub agencjami ds. mobilności, pełnią rolę pośrednika pomiędzy organizacją wysyłającą a organizacją goszczącą i są w stanie zapewnić znaczące wsparcie w przygotowaniu i nadzorowaniu możliwości odbycia mobilności za granicą.

- Organizacja finansująca (zewnętrzna w stosunku do konsorcjum projektu)

Jest to podmiot publiczny lub organizacja prywatna, która finansuje program mobilności w formie grantu lub indywidualnego stypendium. Najpowszechniejszą instytucją zapewniającą finansowanie jest Komisja Europejska (zob. rozdział dotyczący wkładu finansowego).

Obowiązki związane z możliwością mobilności za granicą są dzielone pomiędzy różne zaangażowane strony w trzech fazach, które definiują długoterminową możliwość mobilności za granicą: przed wyjazdem praktykanta, podczas jego pobytu, po jego zakończeniu.

Organizacja Wysyłająca, znając znacznie lepiej stażystów, będzie w stanie wybrać najbardziej odpowiednią osobę dla dostępnych firm goszczących, a także będzie w stanie określić efekty uczenia się i wspierać praktykantów, zwłaszcza w fazie "przed wyjazdem".

Role i obowiązki

zrozumienie, w jaki sposób role i obowiązki są rozdzielane pomiędzy strony zaangażowane w długoterminową mobilność za granicą w sektorze VET - ze szczególnym uwzględnieniem MŚP

Opis

Firmy goszczące (MŚP) będą w kontakcie ze stażystą, ale będą zaangażowane głównie w fazę "w trakcie", wprowadzając stażystów w środowisko pracy, pomagając im, zapewniając indywidualną opiekę oraz, bez pośredników, ułatwiając im wejście w nowe otoczenie.

MŚP będą musiały przygotować raport z osiągnięć i ocenić każdego stażystę podczas jego okresu praktyki.

Jak wspomniano wcześniej, istnieje możliwość współpracy z agencjami pośredniczącymi; ich rolą jest pomoc organizacjom wysyłającym i goszczącym oraz praktykantom (i studentom w ogóle) w wykonywaniu zadań administracyjnych, zarządzaniu możliwościami mobilności i raportowaniu postępów.

Agencja pośrednicząca ma również kluczowe znaczenie w znalezieniu odpowiedniego finansowania.

Websites



**EUROPASS -
MOBILNOŚĆ**

Salto Youth

Europass - Mobilność to dokument opisujący umiejętności, które zdobędziesz w ramach danej mobilności. Dokument ten może zawierać informacje na temat ról i obowiązków, umiejętności związanych z pracą, umiejętności językowych, umiejętności informatycznych, umiejętności organizacyjnych i menedżerskich, kompetencji komunikacyjnych.

SALTO YOUTH to skrót od angielskiej nazwy Support, Advanced Learning and Training Opportunities dla młodzieży. Działa w ramach programów Erasmus+ Młodzież i Europejski Korpus Solidarności. SALTO-YOUTH to sieć siedmiu Centrów Zasobów zajmujących się europejskimi obszarami priorytetowymi w dziedzinie pracy z młodzieżą.

Źródło informacji

Przydatne źródła informacji dla MŚP, które chcą dowiedzieć się więcej o procesie tworzenia możliwości długoterminowej mobilności międzynarodowej dla stażystów.

Wstęp

Niniejszy rozdział przedstawia źródła informacji, które MŚP, chcące dowiedzieć się więcej o procesie długoterminowej mobilności międzynarodowej lub rozważające udział w tym procesie, uznają za przydatne.

W tym celu, niniejszy dokument oferuje najbardziej reprezentatywne źródła informacji na różnych etapach procesu podejmowania decyzji o uczestnictwie: pierwszy kontakt z procedurą, uzyskanie większej ilości informacji o procedurze oraz informacje szczegółowe, jeśli firma zdecyduje się na wzięcie udziału.

Cel

Niniejszy dokument ma na celu pomóc MŚP w poszukiwaniu najbardziej istotnych informacji podczas rozważania możliwości udziału w międzynarodowej mobilności. W tym celu podano najbardziej przydatne źródła dla pierwszych etapów procesu podejmowania decyzji: wprowadzenie do międzynarodowej mobilności praktykantów, zapoznanie się z różnymi aspektami oraz konkretne informacje w przypadku, gdy firma zdecyduje się na udział w projekcie.

Opis

Kiedy MŚP zastanawia się nad wzięciem udziału w międzynarodowej mobilności stażystów, musi dysponować pewnymi podstawowymi informacjami, aby móc wyrobić sobie wstępne zdanie na temat tego procesu. Poniżej przedstawiono kilka źródeł informacji, które zapewniają potencjalnej firmie goszczącej pierwsze spojrzenie na ten proces. Zawartość została uporządkowana w następujący sposób: Po pierwsze, podano źródła informacji, które pomagają odpowiedzieć na pierwsze pytania dotyczące międzynarodowej mobilności stażystów:

- Erasmus+
- European Knowledge Center for Mobility

Po udzieleniu odpowiedzi na pytania wyjściowe podawane są źródła, które oferują więcej informacji na temat konkretnych zagadnień, takich jak: jak rozpoznać dobrego kandydata, jak ocenić umiejętności i kwalifikacje zdobyte w innych krajach, jakie procedury należy stosować w celu uznania zagranicznych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

- EURES
- Europass
- Reti ENIC-NARIC (in Inglese)

Na koniec, inne źródła, które mogą być interesujące w przypadku, gdy firma zdecyduje się na udział w międzynarodowej mobilności:

- EuroApprentices Network
- Dual VET

Websites



[European Knowledge Center for Mobility](#)

Wprowadzenie do procesu stwarzania możliwości mobilności

Europejskie Centrum Wiedzy o Mobilności to "punkt kompleksowej obsługi" dla projektów mobilności wysokiej jakości, oferujący informacje, które każda z zaangażowanych stron (beneficjenci, organizacje wysyłające i goszczące) uzna za przydatne w celu osiągnięcia wartościowych i znaczących doświadczeń.

Źródło informacji

Przydatne źródła informacji dla MŚP, które chcą dowiedzieć się więcej o procesie tworzenia możliwości długoterminowej mobilności międzynarodowej dla stażystów.

Websites



Erasmus +

Erasmus+ to program UE mający na celu wspieranie edukacji, szkoleń, młodzieży i sportu w Europie.

[Erasmus+ VET](#)

[Erasmus+ Guida al Programme](#) | [Erasmus+ \(europa.eu\)](#)

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej...

EURES

EURES to sieć współpracy mająca na celu ułatwienie swobodnego przepływu pracowników w 28 krajach UE oraz Szwajcarii, Islandii, Liechtensteinie i Norwegii. Partnerzy świadczą usługi informacyjne, pośrednictwa pracy i rekrutacji dla pracodawców i osób poszukujących pracy, natomiast Europejskie i Krajowe Biura Koordynacyjne nadzorują organizację działań odpowiednio na poziomie europejskim i krajowym. Ponadto EURES ma do odegrania ważną rolę w dostarczaniu konkretnych informacji i ułatwianiu znalezienia zatrudnienia z korzyścią dla pracodawców i pracowników przygranicznych w europejskich regionach transgranicznych.

[EURES- Employers](#)

Europass

EUROPASS jest mechanizmem przejrzystym, wspierającym osoby indywidualne w jasnym i zrozumiałym przedstawianiu swoich umiejętności i kwalifikacji w całej Europie. W zakresie zatrudnienia i rekrutacji Europass oferuje użyteczne rozwiązania dla specjalistów ds. zasobów ludzkich (HR), rekruterów, menedżerów zatrudniających i doradców zawodowych, którzy potrzebują dostępu do wiarygodnych narzędzi i informacji, aby pomóc im zrozumieć umiejętności i kwalifikacje posiadane przez kandydatów do pracy i pracowników.

Naric Network

Sieć NARIC udziela informacji na temat uznawania dyplomów i okresów studiów ukończonych w innych krajach europejskich, a także porad dotyczących zagranicznych dyplomów akademickich w kraju, w którym znajduje się siedziba NARIC. Sieć NARIC zapewnia autorytatywne porady dla wszystkich osób wyjeżdżających za granicę w celu podjęcia pracy lub dalszego kształcenia, a także dla instytucji, studentów, doradców, rodziców, nauczycieli i przyszłych pracodawców.

ENIC-NARIC Network

Ten portal zawiera informacje o uznawalności kwalifikacji akademickich i zawodowych oraz o możliwościach mobilności międzynarodowej w dziedzinie szkolnictwa zawodowego i wyższego.

Pracodawcy: informacje o zagranicznych kwalifikacjach kandydata oraz o tym, jakie procedury należy zastosować, aby uznać doświadczenie zawodowe.

Dostępny język: Angielski.

Źródło informacji

Przydatne źródła informacji dla MŚP, które chcą dowiedzieć się więcej o procesie tworzenia możliwości długoterminowej mobilności międzynarodowej dla stażystów.

Websites



EuroApprentices Network

Project Dual Vet

Przydatne artykuły



Jeśli Twoja firma chce dołączyć do...

Sieć EuroApprentices łączy stażystów i młodych ludzi po odbyciu nauki w miejscu pracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. W 2014 r. sieć EuroApprenticeship złożyła wniosek o dofinansowanie projektu ERASMUS+ w celu zbadania, w jaki sposób można wspierać firmy i ośrodki szkoleniowe w zapewnianiu wysokiej jakości możliwości mobilności edukacyjnej w przedsiębiorstwie.

Partnerstwo EQAMOB opracowało znak EQAMOB&CO w celu wyróżnienia wysokiej jakości możliwości mobilności edukacyjnej w przedsiębiorstwie. Celem wspólnoty praktyk jest:

- o Informowanie firm o możliwościach goszczenia i wysyłania stażystów w całej Europie

- o Zapewnienie firmom uznawanego na arenie międzynarodowej znaku, który poświadcza ich uczciwe zaangażowanie w oferowanie wysokiej jakości możliwości szkolenia w firmie dla osób uczących się

- o Wspieranie ośrodków szkoleniowych i firm, tak aby mogły one oferować swoim uczniom najlepsze możliwości uczenia się w kontekście międzynarodowym.

Dostępne języki: angielski, niemiecki, francuski

Celem projektu Dual VET jest wdrożenie rzeczywistego transferu wiedzy na temat dualnych systemów kształcenia od doświadczonych Niemców i Austriaków do ich kolegów w Hiszpanii i Portugalii, którzy koncentrują się na szkoleniu trenerów firmowych w zakresie umiejętności i kompetencji przekrojowych. Pracownicy, którzy staną się wychowawcami i trenerami przyszłych praktykantów i stażystów, muszą nauczyć się uczyć i muszą zostać przeszkoleni w zakresie umiejętności komunikacyjnych, metodologicznych i osobistych.

Dostępne języki: angielski, niemiecki, portugalski, hiszpański.

Dual VET system: Transfer of successful structures and guidance for implementing the dual VET system. Training company trainers

Success story.

The European qualifications framework for lifelong learning (EQF).

Jak aplikować

Narzędzia i zasoby pozwalające zrozumieć główne programy i procedury stosowane przy ubieganiu się o staż w ramach mobilności długoterminowej na poziomie europejskim

Wstęp

W tej części przedstawiono główne programy, procedurę, którą należy zastosować, aby zostać organizacją wysyłającą lub goszczącą, oraz procedurę, którą należy zastosować, składając wniosek o długoterminowe staże wyjazdowe na poziomie europejskim.

Cel

Główne cele tej części to:

- Poznanie programów umożliwiających odbywanie długoterminowych mobilnych staży zawodowych na poziomie europejskim
- poznanie procedur, które należy spełnić, aby zostać organizacją wysyłającą lub goszczącą w ramach programu staży zagranicznych
- zrozumienie, które organizacje wspierające mogą pomóc w procesie aplikacyjnym

Opis

Na poziomie europejskim staże zagraniczne są organizowane głównie w ramach programu Erasmus Plus (akcja: KA1 - dziedzina: sektor VET) oraz poprzez program mobilności ukierunkowanej EURES (TMS).

1) W ramach programu Erasmus Plus organizacje wysyłające mogą otrzymać budżet na wysłanie praktykantów za granicę. Oto kroki, które należy wykonać:

- Zbierz informacje na temat programu Erasmus Plus (KA1 - sektor: Kształcenie i szkolenie zawodowe - VET), odwiedzając oficjalną stronę internetową i/lub kontaktując się z Narodową Agencją.
- Samodzielnie złóż wniosek o dofinansowanie projektu mobilności. Jeśli chcesz złożyć wniosek samodzielnie, powinieneś najpierw zarejestrować swoją organizację i założyć konto EU Login. Następnie można złożyć wniosek o dofinansowanie na dwa sposoby:
 - Projekty krótkoterminowe: organizacje składające wnioski mogą organizować różne działania związane z mobilnością przez okres od sześciu do osiemnastu miesięcy. Projekty krótkoterminowe są najlepszym wyborem dla organizacji po raz pierwszy korzystających z programu Erasmus+ lub dla tych organizacji, które chcą zorganizować tylko ograniczoną liczbę działań.
 - Projekty akredytowane: dostępne wyłącznie dla organizacji posiadających akredytację programu Erasmus w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Ta specjalna część finansowania umożliwia akredytowanym organizacjom regularne otrzymywanie środków finansowych na działania związane z mobilnością, które przyczyniają się do stopniowej realizacji ich planu Erasmus.
- Złóż wniosek o projekt mobilności w imieniu organizacji: możesz dołączyć do istniejącego konsorcjum mobilności Erasmus+ prowadzonego przez akredytowanego koordynatora konsorcjum w Twoim kraju, który przyjmuje nowych członków do swojego konsorcjum.

W ramach programu Erasmus Plus organizacje goszczące nie muszą składać projektu mobilności. Należy skontaktować się z organizacją pośredniczącą lub agencją pośrednictwa pracy w swoim kraju i przedstawić swoją gotowość do przyjęcia stażystów. Jest to cenne doświadczenie i dobry sposób, aby dowiedzieć się więcej o programie przed samodzielnym złożeniem wniosku.

Jak aplikować

Narzędzia i zasoby pozwalające zrozumieć główne programy i procedury stosowane przy ubieganiu się o staż w ramach mobilności długoterminowej na poziomie europejskim

Opis

2) Inną inicjatywą UE jest program mobilności ukierunkowanej EURES (TMS). Pomaga on MŚP, a w szczególności organizacjom goszczącym, w znalezieniu pracowników (lub stażystów), których potrzebują w związku z trudnymi do obsadzenia wakatami. Oto kroki, które należy wykonać:

- Zbierz informacje na temat programu, odwiedzając oficjalną stronę internetową i/lub kontaktując się z lokalnym doradcą EURES.
- Zarejestruj swoją organizację na platformie EUJOB4EU i opublikuj ofertę pracy. Doradca EURES będzie Cię wspierał w procesie rekrutacji.

3) W kontekście lokalnym można znaleźć wiele różnych programów krajowych i regionalnych, w zależności od programu i ram prawnych stosowanych w danym kraju.

Poza tym możesz zorganizować staż za granicą w ramach wolontariatu. W tym przypadku procedura nie jest dobrze sformalizowana i możesz potrzebować organizacji pośredniczącej (lub agencji pośrednictwa pracy), która pomoże Ci znaleźć organizację wysyłającą lub przyjmującą oraz pomoże w logistyce i procedurach administracyjnych.

Websites



ERASMUS+

Program UE na rzecz wspierania edukacji, szkoleń, młodzieży i sportu w Europie

EURES

Sieć Europejskich Służb Zatrudnienia i Europejski Portal Mobilności Zawodowej

Enterprise Europe Network

Sieć pomagająca MŚP w jak najlepszym wykorzystaniu możliwości biznesowych w UE i poza nią

Przydatne artykuły



[Recruiting in Europe, A guide for employers – EC, 2013 \(in inglese\).](#)

[National Agencies = Erasmus+](#)

[Recruiting in Europe, A guide for employers – EC, 2013 \(in inglese\).](#)

[Recruiting in Europe, A guide for employers – EC, 2013 \(in inglese\).](#)

Działania przygotowawcze

Działania przygotowawcze związane z długoterminową mobilnością praktykantów – z punktu widzenia MŚP

Wstęp

Niniejszy rozdział jest przeznaczony dla MŚP i zawiera przegląd działań przygotowawczych związanych z przybyciem do nowego MŚP jednego lub więcej stażystów w celu skorzystania z możliwości długoterminowej mobilności.

Cel

Główne cele to:

- Przedstawienie ogólnego przeglądu fazy "przed" długoterminową szansą na mobilność
- dostarczenie narzędzi do gromadzenia i przekazywania niezbędnych informacji
- Przedstawienie szeregu kroków, które należy podjąć, aby rozpocząć udane staże.

Opis

Przygotowaniem zestawu działań przygotowawczych zajmuje się głównie organizacja wysyłająca lub agencja pośrednicząca (jeśli taka istnieje). Organizacja wysyłająca wybiera uczestników, organizuje umowy ze stronami, przygotowuje stażystów, dokonuje ustaleń praktycznych i zapewnia ewentualne wsparcie językowe

Poczta elektroniczna i narzędzia do udostępniania, takie jak Google Drive/Dropbox, są przydatne, aby pozostać w kontakcie z organizacją wysyłającą podczas weryfikacji wniosków kandydatów. Ponieważ gościmy osobę z innego kraju, która może niewiele lub nic nie wiedzieć o sytuacji życiowej, należy przygotować zestaw informacji o kraju w programie PowerPoint lub Prezi, który można przekazać bezpośrednio uczestnikom lub udostępnić za pośrednictwem koordynatora.

Bardzo ważne jest, aby wszystkie strony od samego początku używały jasnego i zrozumiałego języka oraz nawiązały przejrzyste relacje oparte na zaufaniu i dialogu. Strony będą musiały sporządzić i uzgodnić z organizacjami wysyłającymi i goszczącymi (MŚP), wraz z praktykantem, jasny plan określający cele możliwości mobilności, oczekiwane rezultaty, cele uczenia się oraz szereg procedur oceny (porozumienie o programie zajęć).

MŚP powinny zapewnić opiekuna, który może ułatwić stażystę przejście z kraju ojczystego do nowej sytuacji życiowej i zawodowej. Opiekun powinien być dostępny i zaangażowany w powodzenie możliwości mobilności.

Podsumowując, kroki, które należy podjąć, są następujące

- Nawiązanie kontaktu z organizacją wysyłającą i/lub pośrednikiem
- Nawiązanie kontaktu z potencjalnym stażystą
- Uzgodnienie narzędzia wymiany, które połączy strony
- Wskazanie konkretnego opiekuna
- Omówienie planu oceny ryzyka
- Sporządzenie i podpisanie porozumienia o programie zajęć i umów
- Nawiązanie kontaktu ze stażystą w sprawie jego przyjazdu
- Wprowadzenie stażysty do MŚP

Działania przygotowawcze

Działania przygotowawcze związane z długoterminową mobilnością praktykantów – z punktu widzenia MŚP

Websites



Risk Assessment

Ta baza zawiera różne listy kontrolne dotyczące oceny ryzyka i procedur awaryjnych..

Wstęp

W tym rozdziale chcemy zaproponować narzędzia i działania, które pomogą MŚP ocenić, czy staż zagraniczny działa, jak przebiega i w razie potrzeby zaproponować korekty.

Cel

Główne cele to:

- zrozumienie znaczenia i wagi oceny możliwości długoterminowej mobilności za granicą
- dostarczenie opiekunom oraz MŚP konkretnych narzędzi do przeprowadzenia takiej oceny

Opis

MŚP są zobowiązane do oceny stażu podczas realizacji możliwości długoterminowej mobilności za granicą oraz bezpośrednio po jej zakończeniu.

Na początku organizacja wysyłająca wraz z osobą odbywającą staż dokonuje wstępnej oceny poziomu języka i wiedzy stażysty.

Porozumienie o programie zajęć, podpisane przez wszystkie strony, rozpoczyna się od początkowych umiejętności stażysty i będzie wymagało oceny jego postępów, co jest korzystne zarówno dla stażysty, jak i MŚP.

MŚP jest zobowiązane do przydzielenia stażyście opiekuna, który będzie odgrywał ważną rolę w przebiegu stażu.

W istocie, opiekunowie regularnie oceniają stażystów, aby upewnić się, że proces uczenia się przebiega zgodnie z planem, dzięki czemu stażyści mogą poszerzać swoją wiedzę, zgodnie z porozumieniem o programie zajęć, a także uzyskać zobowiązującą ocenę, certyfikację i uznanie umiejętności, które przyniosą im korzyści po zakończeniu stażu..

Ważne jest, by opiekun regularnie spotykał się z podopiecznymi i wyznaczał konkretne momenty na dwustronną ocenę. Proces oceny ma duże znaczenie dla danej osoby, ponieważ prowadzi do pewnej formy uznania jej osiągnięć i może być bardzo motywujący i stymulujący do dalszego rozwoju.

Websites



Skills Portfolio

R.APP

Dokument ten został opracowany w celu oceny umiejętności, które dana osoba już posiada, wyboru umiejętności, które należy nabyć oraz sprawdzenia postępów w nabywaniu nowych umiejętności.

Projekt, w ramach którego opracowuje się moduły przydatne do wdrażania i oceny długoterminowych staży zawodowych. Załączniki 10,11,12,13, 14

Tutoring i szkolenia w firmie

Opiekun z ramienia firmy jako podstawa możliwości długoterminowej mobilności

Wstęp

Tutoring jest szerokim pojęciem i jako taki może być rozumiany na różne sposoby. Czasami może być nawet mieszany z mentoringiem lub coachingiem, w zależności od punktu widzenia lub niuansów językowych.

Odwołując się do jego językowych korzeni, słowo "tutor" pochodzi z łaciny i oznacza opiekuna i obrońcę. W praktyce może oznaczać nieformalne wsparcie i pomoc, często, ale nie tylko, w kontekście edukacyjnym.

Wspólną cechą jest to, że opiekun jest kluczową postacią w kontekście możliwości długoterminowej mobilności i obejmuje zarówno aspekt techniczny, jak i ludzki, który należy wziąć pod uwagę.

Cel

Celem jest dostarczenie firmom goszczącym szczegółowych informacji na temat roli opiekuna zakładowego w ramach możliwości długoterminowej mobilności, zarówno jako głównego uczestnika możliwości mobilności, jak i pod względem zaangażowania w procedurę.

Opis

Opiekun ze strony firmy to osoba posiadająca konkretne umiejętności związane z pracą oraz powołanie/zainteresowanie szkoleniem. Odpowiada on za rozwój stażysty, zarówno pod względem technicznym, jak i zawodowym. Z tego względu opiekun stażu musi posiadać wiedzę specjalistyczną w zakresie pracy, ale także predyspozycje do nauczania.

Niektóre ważne cechy opiekuna stażu to:

- Wiedza zawodowa, aby móc monitorować pracę stażysty i być w stanie nauczyć go nowych umiejętności;
- Zaangażowanie w pełnioną funkcję: powinni być gotowi przekazywać swoją wiedzę w zakresie umiejętności technicznych i zachowania w firmie i w kontaktach z przełożonymi, dawać przykład stażystom, angażować ucznia w życie społeczne firmy;
- Motywacja: powinni być cierpliwi w stosunku do stażysty, gotowi do udzielania dodatkowych wyjaśnień, informacji zwrotnych i wsparcia;

Rola firmowego opiekuna jest zatem kluczowa dla powodzenia możliwości długoterminowej mobilności: opiekunowie z firmy mają strategiczne znaczenie, jeśli chodzi o powitanie stażysty w firmie i jego późniejszą integrację z firmą; to oni dostarczają bezpośrednich informacji zwrotnych na temat zdobytej wiedzy technicznej i umiejętności miękkich; ich ocena może być punktem zwrotnym w ścieżce kariery stażysty i mogą być wzorem dla stażysty..

Zaangażowanie opiekuna ze strony firmy w realizację projektu długoterminowej mobilności przedstawia się następująco:

Przed mobilnością:

- Organizacja wysyłająca powinna zaangażować opiekuna z ramienia firmy w wybór przyszłego stażysty.
- Organizacja wysyłająca może skontaktować się z opiekunem stażu, aby poprosić o podpisanie dokumentów dotyczących mobilności, takich jak Porozumienie o programie zajęć i Zobowiązanie do zapewnienia jakości.

Tutoring i szkolenia w firmie

Opiekun z ramienia firmy jako podstawa możliwości długoterminowej mobilności

Opis

Żadne z tych działań nie jest obowiązkowe, a zaangażowanie opiekuna stażu może nastąpić później, podczas właściwej fazy mobilności.

Podczas mobilności:

- opiekun stażu przyjmuje stażystę w firmie i jest odpowiedzialny za wprowadzenie go do pracy, a także za takie dokumenty, jak umowa o pracę, porozumienie o programie zajęć itp.
- opiekun stażu opracowuje z praktykantem program pracy w oparciu o wyniki nauczania i dotychczasową wiedzę praktykanta;
- opiekun stażu powinien również pozostawać w kontakcie z opiekunem z organizacji wysyłającej/pośredniczącej. Opiekun z organizacji wysyłającej/pośredniczącej powinien być odpowiedzialny za organizację spotkań, a opiekun stażu powinien mieć możliwość skontaktowania się z nim w przypadku pojawienia się jakichkolwiek problemów związanych z programem szkolenia;
- opiekun stażu powinien monitorować stażystę, przekazywać mu informacje zwrotne i oceniać go na różnych etapach stażu;
- opiekun stażu w przedsiębiorstwie powinien ocenić stażystę, a w tym celu organizacja wysyłająca/pośrednicząca może dostarczyć przydatne dokumenty. Dobrą praktyką jest napisanie listu referencyjnego dla stażysty po zakończeniu stażu. Opiekun stażu powinien utrzymywać stały kanał komunikacji z opiekunem z organizacji wysyłającej oraz, jeśli jest to przewidziane, z opiekunem z organizacji pośredniczącej, aby w pełni wspierać stażystę z różnych punktów widzenia.

Websites



[Google Translate](#)

[DeepL](#)

Jak już wspomniano, komunikacja między stażystą a opiekunem i/lub pozostałymi członkami zespołu ma zasadnicze znaczenie. Niektóre problemy mogą wynikać z bariery językowej (podstawowa znajomość języka angielskiego, brak specyficznej terminologii itp.)

W komunikacji pomocne mogą być Google Translate lub DeepL.

Te narzędzia tłumaczące są bardzo łatwe do opanowania i skuteczne zarówno pod względem wyników, jak i użyteczności. Można je pobrać jako aplikacje, ale dostęp do nich można uzyskać z dowolnej przeglądarki podłączonej do Internetu.

W przypadku komunikacji na odległość łatwiejsze od rozmowy telefonicznej jest korzystanie z komunikatorów internetowych (np. WhatsApp lub e-mail). Opiekun zakładowy powinien określić, które środki komunikacji są dopuszczalne i z których należy korzystać w różnych sytuacjach, np. w sprawach pilnych należy korzystać z telefonu, a w celu uzyskania informacji w godzinach pracy należy wysłać wiadomość.

Wstęp

W tym rozdziale omówiono możliwości, jakie daje możliwość odbycia długoterminowego stażu za granicą.

Praktyki i staże długoterminowe stanowią ważny element rozwoju pracowników, którzy w trakcie wyjazdu zdobywają nową wiedzę, umiejętności i kompetencje. Mimo licznych korzyści płynących z tego typu staży, niewielka liczba pracowników i pracodawców decyduje się na inwestowanie w takie możliwości w miejscu pracy. Jeśli chodzi o korzyści płynące z długoterminowych staży, można wyróżnić trzy poziomy, na których dochodzi do pozytywnych doświadczeń:

- a) Korzyści dla odchodzącego pracownika;
- b) Korzyści dla firmy przyjmującej pracowników;
- c) korzyści dla przedsiębiorstwa wysyłającego pracownika na długoterminową praktykę.

W niniejszym rozdziale omówiono korzyści, jakie wynikają dla wszystkich grup odbiorców.

Cel

W tym rozdziale zwrócono uwagę na pozytywne aspekty możliwości odbycia długoterminowej praktyki za granicą. Zapoznanie się z szeregiem korzyści dla pracownika, firmy goszczącej i przedsiębiorstwa inwestującego w tego typu wyjazdy pozwala na całościowe spojrzenie na praktykantów za granicą i sprzyja promocji. W tym rozdziale wyjaśniono wartość zagranicznych praktyk zawodowych na różnych poziomach.

Opis

W niniejszym rozdziale omówiono korzyści dla przedsiębiorstwa przyjmującego pracowników. Poza indywidualnymi korzyściami dla pracownika wyjeżdżającego na staż, należy również zwrócić uwagę na korzyści, jakie może odnieść firma goszcząca. Firma przyjmująca pracowników z innych krajów ma możliwość realnego promowania swojej działalności, aktywnego zaangażowania się w społeczną odpowiedzialność biznesu oraz pozyskania potencjalnych międzynarodowych partnerów do współpracy. Pracownik z innego kraju, który zostanie przyjęty na długoterminową praktykę, wnosi wiedzę i praktyki ze swojej firmy macierzystej, co może mieć pozytywny wpływ na działalność firmy goszczącej. Istotne znaczenie mogą mieć także relacje i kontakty międzynarodowe, które w warunkach globalizacji mogą umożliwić firmom wejście na nowe rynki, stworzenie sieci współpracy i wymianę dobrych praktyk.

Drugim aspektem w tym rozdziale jest omówienie korzyści dla firmy, która wysyła pracownika na długoterminową praktykę zawodową. Firmy, których pracownicy biorą udział w długoterminowych praktykach zagranicznych, mają realny wpływ na rozwój swojej kadry, tworzą środowisko sprzyjające rozwojowi uczenia się przez całe życie i zyskują lepiej wykwalifikowanych pracowników, którzy mają większą zdolność adaptacji do zmian. Firma, która stwarza możliwości wyjazdów, motywuje swoich pracowników do podejmowania wyzwań związanych z wyjazdem i staje się dla pracowników nie tylko miejscem pracy, ale także przestrzenią samodoskonalenia i samorozwoju. Firmy, które inwestują w rozwój pracowników, stają się również miejscami, w których chcą pracować potencjalnie lepiej wyszkolone osoby. W dzisiejszych czasach rynek pracy stawia wymagania nie tylko pracownikom, ale także pracodawcom, którzy muszą starać się przyciągnąć najlepszych kandydatów, coraz bardziej świadomych swoich praw i możliwości związanych z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji.

Liczne korzyści wynikające z możliwości odbycia długoterminowej praktyki zawodowej skłaniają do stwierdzenia, że takie wyjazdy znacznie ułatwiają indywidualny rozwój pracowników i przyczyniają się do postępów na różnych poziomach, zarówno w firmie macierzystej, jak i przyjmującej.

Finansowanie

Międzynarodowa mobilność stażystów: główne źródła finansowania i wsparcia dostępne dla MŚP oraz narzędzia do wyszukiwania tych środków finansowych.

Wstęp

Jeśli firma rozważa udział w długoterminowym programie mobilności stażystów, ważne jest, aby zapoznać się z dostępnymi środkami finansowymi. Istnieje szereg dotacji, które mogą wesprzeć firmę w przyjęciu stażysty. Komisja Europejska przyznaje bezpośredni wkład finansowy w formie dotacji na wsparcie projektów lub organizacji, które wspierają realizację celów UE lub przyczyniają się do realizacji programu lub polityki UE. Zainteresowane strony mogą zgłaszać się, odpowiadając na ogłaszane konkursy. Ich kompleksowy wykaz znajduje się w niniejszym dokumencie.

Cel

Celem jest zrozumienie przez czytelnika najważniejszych aktualnych danych na temat środków finansowych, które wpływają do firm uczestniczących w długoterminowej mobilności stażystów.

Opis

Najogólniej rzecz ujmując, w tej części przedstawiono fundusze dostępne dla firm, które uczestniczą w międzynarodowej mobilności stażystów, oraz aktualne instrumenty, za pomocą których firmy mogą ich poszukiwać.

W tym celu, po pierwsze, przedstawiono dwa narzędzia do wyszukiwania środków finansowych:

- **Możliwości finansowania:** Zawiera terminy składania wniosków i więcej informacji na temat możliwości finansowania przez UE kształcenia i szkolenia.
- **Eurodesk Opportunity Finder:** Zawiera informacje o środkach finansowych przeznaczonych na wspieranie projektów młodzieżowych, pracy z młodzieżą i informacji młodzieżowych z UE, takich jak Erasmus+ czy konkursy "Europa dla obywateli", oraz z prywatnych fundacji.

Po drugie, podano listę konkretnych instrumentów finansowych, które mogą wspierać rozwój projektów mobilności międzynarodowej:

- **Erasmus+:** Informacje na temat możliwości finansowania dla osób indywidualnych i organizacji.
- **Europejski Fundusz Społeczny:** Wspiera tworzenie lub ulepszanie programów staży, choć nie w każdym państwie członkowskim UE. W projektach mogą uczestniczyć podmioty prawne z UE i krajów stowarzyszonych.
- **Horizon Europe:** Jest to główny program finansowania badań i innowacji w UE.
- **EURES axis of EaSI:** Oferuje możliwości finansowania dla osób indywidualnych i organizacji
- **Europejski Bank Inwestycyjny:** Zapewnia wsparcie kredytowe dla sektora prywatnego w ramach różnych inicjatyw.

Finansowanie

Międzynarodowa mobilność stażystów: główne źródła finansowania i wsparcia dostępne dla MŚP oraz narzędzia do wyszukiwania tych środków finansowych.

Websites

Eurodesk
Opportunity Finder

Możliwości
finansowania

Erasmus+

FSE+

Horizon Europe

EURES axis of EaSI

European
Investment Bank

Gdzie szukać środków finansowych: narzędzia do wyszukiwania funduszy

Znajdują się tu informacje o następujących ofertach:

- Nauka: programy, fundusze i stypendia na naukę i studia za granicą
- Wolontariat: programy, fundusze i projekty dotyczące wolontariatu za granicą
- Praktyki: płatne praktyki i staże w instytucjach międzynarodowych i unijnych, takich jak Bank Światowy, UE, Trybunał Sprawiedliwości, ONZ itp.
- Uczestnictwo: otwarte zaproszenia do udziału w konsultacjach, konkursach, nagrodach i grach

Dotacje: fundusze na wsparcie projektów młodzieżowych, pracy z młodzieżą i informacji dla młodzieży z UE, np. z programów Erasmus+, Horyzont 2020 czy Europa dla Obywateli, oraz z prywatnych fundacji.

UE oferuje szeroki wachlarz możliwości finansowania kształcenia i szkolenia. Terminy składania wniosków i więcej informacji na ten temat można znaleźć tutaj.

Szczegółowe źródła finansowania

Erasmus+: Wspiera edukacyjny, zawodowy i osobisty rozwój osób zajmujących się kształceniem, szkoleniem, młodzieżą i sportem.

Europejski Fundusz Społeczny wspiera tworzenie lub doskonalenie programów staży. EFS finansuje projekty mające na celu pomoc ludziom w podnoszeniu ich umiejętności zawodowych i zwiększaniu szans na zatrudnienie.

Horyzont Europa to kluczowy program finansowania badań i innowacji w UE. Ten instrument finansowania nie koncentruje się na kluczowych działaniach w zakresie edukacji, szkoleń i praktyk zawodowych; mogą one jednak stanowić część zintegrowanego projektu.

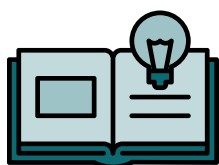
Celem tej osi jest wzmocnienie EURES - europejskiej sieci mobilności zawodowej, która zapewnia informacje, doradztwo oraz usługi rekrutacji i pośrednictwa pracy dla pracodawców, osób poszukujących pracy i wszystkich osób pragnących skorzystać ze swobodnego przepływu pracowników.

Europejski Bank Inwestycyjny: Europejski Bank Inwestycyjny może zapewnić wsparcie kredytowe dla sektora publicznego i prywatnego w ramach takich inicjatyw, jak program "Inwestowanie w młodzież".

Finansowanie

Międzynarodowa mobilność stażystów: główne źródła finansowania i wsparcia dostępne dla MŚP oraz narzędzia do wyszukiwania tych środków finansowych.

Przydatne artykuły



[Financing apprenticeships in the EU](#)

[Database on financing apprenticeships in the EU](#)

[Financing programmes for SMEs](#)

[Find partners for EU funding opportunities](#)

[Erasmus+ Programme](#)

Fundusze dostępne dla firm, które uczestniczą w międzynarodowej mobilności stażystów, są ograniczone, jeśli chodzi o instrumenty finansowania bezpośrednio wspierające te działania.

Najlepsze możliwości oferuje program Erasmus+, a w szczególności Akcja Kluczowa 1 i Akcja Kluczowa 2.

Europejski Fundusz Społeczny ma kilka możliwości, choć nie dla każdego państwa członkowskiego UE.

Ponadto dobrym pomysłem jest włączenie rozwoju programów edukacyjnych i szkoleniowych (oraz, tam gdzie to możliwe, działań edukacyjnych i szkoleniowych oraz staży) jako integralnej części działań badawczo-rozwojowych.

Większość funduszy unijnych wiąże się ze współpracą między organizacjami z różnych krajów. Istnieją różne usługi wyszukiwania partnerów, które mogą pomóc w znalezieniu organizacji chcących uczestniczyć we wnioskach lub w opublikowaniu własnych propozycji współpracy.

Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

Przydatne platformy dla MŚP, które pomogą im dowiedzieć się, gdzie znaleźć stażystów, którzy chcą skorzystać z możliwości długoterminowej mobilności.

Wstęp

W niniejszym rozdziale przedstawiono przydatne informacje na temat niektórych platform. Platformy te są przydatne dla MŚP, które chcą współpracować z innymi organizacjami lub chcą znaleźć stażystów, którzy myślą o udziale w możliwości długoterminowej mobilności.

Narzędzia świadczące usługi dla osób poszukujących pracy i pracodawców, zwłaszcza MŚP, ułatwiają wyszukiwanie staży.

Cel

Znalezienie stażystów, zwłaszcza w innych krajach UE, nie jest łatwym zadaniem. Trudność tę pogłębia poszukiwanie przez MŚP osób o umiejętnościach odpowiadających ich działalności.

Niniejszy dokument opisuje platformy wykorzystywane przez MŚP w celu ułatwienia im znalezienia stażystów, którzy są chętni do wzięcia udziału w długoterminowej mobilności.

Opis

Z praktycznego punktu widzenia szukanie pracy w sieci nie jest łatwym zadaniem, nawet dla osób doświadczonych w korzystaniu z narzędzi informatycznych dostępnych w Internecie. Podstawą udanego poszukiwania pracy są informacje dostarczane przez usługodawców.

Zarówno w kontekście europejskim, jak i krajowym istnieją narzędzia, które można wykorzystać do znalezienia MŚP oferujących wolne miejsca na staże.

Aby ułatwić dopasowanie podaży do popytu, Unia Europejska postanowiła utworzyć specjalny portal poświęcony mobilności zawodowej - EURES.

- EURES

Rozwiązanie to ma na celu zapewnienie usług pracodawcom, w tym MŚP, którzy są zainteresowani pozyskaniem nowych zasobów zawodowych, wykorzystując zasadę swobodnego przepływu osób w ramach UE. W szczególności portal zapewnia trzy rodzaje usług:

- Informacje
- Doradztwo
- Dopasowywanie podaży i popytu dla celów współpracy/rekrutacji.

Działalność EURES opiera się na pracy sieci konsultantów, którzy są w stanie zbadać rynek i dostarczyć informacji na temat otwartych stanowisk, potrzeb pracodawców i specjalistów poszukujących pracy. Usługa ta jest również niezbędna w przypadku staży.

Jednak znalezienie pracowników z innych krajów europejskich lub z MŚP może być trudnym zadaniem, jeśli nie zostało to zrobione wcześniej, zwłaszcza gdy celem jest promowanie długoterminowej mobilności stażystów. Jak więc zacząć? Co należy wziąć pod uwagę? Kto może udzielić pomocy i wsparcia?

W portalu EURES znajduje się sekcja poświęcona pracodawcom, w tym MŚP, którzy chcą zatrudnić nowych pracowników, w tym stażystów.

- EURES - Target Mobility Scheme (TMS)

Kolejną ważną platformą jest EURES - Program Mobilności Ukierunkowanej (TMS). Jest to inicjatywa promująca mobilność zawodową w innym kraju UE, a także w innych krajach, takich jak Norwegia czy Islandia.

EURES TMS oferuje pracodawcom z UE, w tym małym i średnim przedsiębiorstwom, szereg specjalnych usług mających na celu znalezienie zmotywowanych, wykwalifikowanych pracowników, stażystów i praktykantów.

W ramach projektu MŚP otrzymują wsparcie finansowe na szkolenia i usługi oferowane nowym uczestnikom rekrutowanym do projektu w celu udziału w kosztach "programu integracyjnego". Program szkoleniowy musi zostać rozpoczęty w ciągu pierwszych 3 tygodni zatrudnienia pracownika/stażysty. Nie ma konkretnych wymogów dotyczących czasu trwania, ale należy zaproponować realistyczny plan szkolenia, aby osiągnąć oczekiwane przez uczestnika efekty uczenia się. Wsparcie finansowe zależy od kraju, w którym znajduje się siedziba pracodawcy, oraz od złożoności programu integracyjnego.

Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

Przydatne platformy dla MŚP, które pomogą im dowiedzieć się, gdzie znaleźć stażystów, którzy chcą skorzystać z możliwości długoterminowej mobilności.

Opis

Na przestrzeni lat Unia Europejska opracowała kilka programów i inicjatyw mających na celu wspieranie wewnętrznego przepływu pracowników i współpracy między przedsiębiorstwami, ze szczególnym uwzględnieniem MŚP.

Należy jednak zaznaczyć, że do 10 marca 2021 roku nie istniał żaden konkretny program poświęcony wspieraniu pracowników, którzy wyjeżdżają za granicę, aby pracować w innych firmach w celu wymiany umiejętności. To zaniedbanie doprowadziło do utworzenia MobiliseSME.

- MobiliseSME

MobiliseSME jest pierwszym programem mobilności przeznaczonym specjalnie dla pracowników MŚP. Głównym celem programu MobiliseSME jest wspieranie umiędzynarodowienia MŚP w UE, poprawa ich konkurencyjności oraz ustanowienie wspólnej metodologii UE dla programu mobilności pracowników MŚP. Program ten nie jest jedyny.

-SME2B

Platforma sieciowo-handlowa dla MŚP to platforma typu business-to-business, która umożliwia europejskim małym i średnim przedsiębiorstwom znalezienie nowych partnerów biznesowych na całym kontynencie w celu lepszego wykorzystania jednolitego rynku europejskiego.

Platforma ta jest również doskonałym narzędziem dla organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz instytucji edukacyjnych pragnących rozwijać swoje sieci kontaktów i poprawić współpracę z firmami w całej Unii Europejskiej. Platforma ta jest również bardzo przydatna dla członków, którzy chcą rozwijać i ulepszać współpracę z firmami (np. w zakresie staży/praktyk) na poziomie lokalnym, krajowym lub międzynarodowym.

Websites



EURES - Employers

Ta platforma zawiera sekcję przeznaczoną dla pracodawców, którzy chcą rekrutować praktykantów. Umożliwia ona znajdowanie kandydatów, przeglądanie kandydatów, zamieszczanie ogłoszeń o pracę oraz uzyskiwanie wskazówek w ramach platformy..

**EURES Target
Mobility Scheme**

Platforma ta pomaga pracodawcom, zwłaszcza małym i średnim przedsiębiorstwom, w rekrutacji osób o określonym profilu, w tym praktykantów. Sieć jest innowacyjna, ponieważ pomaga znaleźć pracowników we wszystkich krajach europejskich i nie tylko, a także pomaga w budowaniu wielokulturowego zespołu.

SME2B

SME2B to platforma typu business-to-business, która umożliwia europejskim małym i średnim przedsiębiorstwom znalezienie nowych partnerów biznesowych w całej Europie.

MobiliseSME

MobiliseSME to program zainicjowany przez UE (EURES, EASI). Jego celem jest pomoc w rozwijaniu umiejętności personelu przedsiębiorstw (pracowników, kierowników i właścicieli lub współwłaścicieli), który pragnie doświadczyć mobilności transgranicznej w innym przedsiębiorstwie przez ograniczony okres czasu, zachowując jednocześnie więź kontraktową ze swoim pracodawcą.

Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

Przydatne platformy dla MŚP, które pomogą im dowiedzieć się, gdzie znaleźć stażystów, którzy chcą skorzystać z możliwości długoterminowej mobilności.

Zalecane artykuły



[Report EU 06/08/2021](#)

[Your first EURES job \(project ended in 2021 but it's a good reference point for apprenticeship\)](#)

[The Craft and SMEs VET – NET Platform](#)

Praktyczne informacje

Praktyczne informacje dla MŚP na temat organizacji długoterminowej mobilności dla stażystów

Wstęp

W tym rozdziale skoncentrujemy się na praktycznych informacjach, które firma powinna otrzymać przed, w trakcie i po okresie mobilności stażystów, których zgodziła się przyjąć.

W szczególności, MŚP otrzymają przegląd różnych dokumentów, które będą musiały opieczetować i podpisać, informacje na temat najbardziej powszechnych polis ubezpieczeniowych, w które wyposażeni są uczniowie, a także inne ogólne aspekty praktyczne, które są kluczowe dla płynnego przebiegu okresu praktyki/mobilności. Należy zaznaczyć, że większość projektów mobilności w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie jest finansowana z europejskiego programu Erasmus +.

Cel

Celem jest dostarczenie firmom goszczącym konkretnych informacji na temat głównych kroków, jakie należy podjąć, przyjmując stażystów z zagranicy na okres dłuższy niż trzy miesiące. Chodzi o to, by dać im jasny przegląd tego, jakie dokumenty, jakie polisy ubezpieczeniowe i jakie kwestie praktyczne są potrzebne. Celem jest zapewnienie jak największej przejrzystości, tak aby brak informacji nie stanowił już bariery dla długoterminowej mobilności w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego.

Opis

Stáže zagraniczne są doskonałym źródłem informacji zarówno dla firm goszczących, jak i dla stażystów.

Czasami firmy uważają, że przyjęcie stażysty z zagranicy może być dla nich zbyt dużym wyzwaniem, a jedną z głównych przyczyn takiego stanu rzeczy może być brak praktycznych informacji na ten temat.

-Przed przybyciem stażysty do firmy:

Istnieje wiele sposobów, aby wziąć udział w międzynarodowym doświadczeniu: Albo firma zostanie skontaktowana bezpośrednio przez instytucję kształcenia i szkolenia zawodowego/wysyłającą, przez samego stażystę lub przez agencję pośredniczącą/dostawcę doświadczenia zawodowego, która jest odpowiedzialna za organizację programu stażu. Sama firma może jednak aktywnie inicjować mobilność międzynarodową, kontaktując się z instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego w innych krajach lub organizacjami pośredniczącymi. Dobrym sposobem na znalezienie kontaktów jest wyszukanie partnerów projektu, np. szkół kształcenia i szkolenia zawodowego, na platformach internetowych, takich jak Erasmus Plus Projects Result Platform lub strony internetowe Narodowych Agencji w danym kraju.

Aby wybrać odpowiedniego kandydata, który będzie odpowiadał profilowi i potrzebom firmy, ważne jest, aby dopasować doświadczenie zawodowe praktykanta oraz jego umiejętności twarde i miękkie. Bardzo ważne są także umiejętności językowe. Ponieważ większość praktyk zawodowych odbywa się w ramach określonego programu nauczania, dla wszystkich stron uczestniczących w projekcie powinno być jasne, jakie efekty uczenia się powinien uzyskać praktykant po ukończeniu międzynarodowego doświadczenia.

międzynarodowe doświadczenie. W tym celu zaleca się przygotowanie porozumień o miejscu pracy i nauki, przynajmniej pomiędzy stażystą a firmą goszczącą. Więcej informacji na temat odpowiednich dokumentów znajduje się w specjalnej sekcji poniżej.

i

Praktyczne informacje

Praktyczne informacje dla MŚP na temat organizacji długoterminowej mobilności dla stażystów

Opis

-Dokumenty

Przegląd najczęściej spotykanych dokumentów w kontekście UE:
Należy mieć świadomość, że jest to lista dokumentów w ramach "scenariusza najlepszych praktyk", co oznacza, że firma przyjmująca niekoniecznie będzie musiała zajmować się wszystkimi z nich. Dokumenty są często przygotowywane przez instytucję wysyłającą lub pośredniczącą.

Memorandum d'intesa: Memorandum of Understanding: Określa on warunki partnerstwa, role zaangażowanych stron oraz Cele uczenia się. Określa warunki, na jakich można osiągnąć, ocenić, zwalidować i ewentualnie przenieść określone efekty uczenia się z programu kursu osoby szkolonej.

Learning Agreement: Zapewnia on przejrzyste i efektywne przygotowanie stażu zawodowego, tak aby wszystko było jasne i zrozumiałe dla wszystkich zaangażowanych stron i aby stażysta otrzymał uznanie za działania zrealizowane z powodzeniem za granicą. Zawiera on głównie cele i efekty uczenia się oraz określa szczegółowe procedury oceny i uznawania..

Quality Commitment: Odnosi się to do zasad Europejskiej Karty na rzecz Jakości Mobilności i określa obowiązki każdego uczestnika projektu, np. instytucji wysyłającej, instytucji przyjmującej i stażysty.

Europass: Znormalizowany format CV, który pozwala stażystom zaprezentować swoje umiejętności i kwalifikacje zdobyte po zakończeniu okresu szkolenia.

Oprócz zwykłych dokumentów unijnych każda firma powinna mieć własną umowę o pracę ze swoim stażystą i jego instytucją wysyłającą i/lub organizacją pośredniczącą. Umowa o pracę powinna określać okres praktyki, środki ubezpieczeniowe, jakie należy podjąć, oferowane wynagrodzenie, zadania do wykonania itp. Jeśli staż jest częścią projektu, należy również podać nazwę i numer projektu. Jest to ważne w przypadku, gdy przedsiębiorstwo zostanie poddane kontroli urzędu skarbowego lub innej instytucji publicznej.

Podczas okresu stażu w przedsiębiorstwie ważne jest, aby czynności wykonywane przez stażystę były rejestrowane oraz okresowo podpisywane i pieczętowane przez opiekuna przedsiębiorstwa. Z tego względu należy prowadzić dzienną lub tygodniową listę obecności i zajęć.

Na zakończenie okresu szkolenia przedsiębiorstwo powinno wydać praktykantowi zaświadczenie potwierdzające pomyślne ukończenie szkolenia.

-Ubezpieczenie

Innym ważnym aspektem, o którym należy pamiętać, jest to, że stażyści powinni być zawsze objęci polisą ubezpieczeniową od wypadków i odpowiedzialności cywilnej. Dla firmy goszczącej oznacza to, że nie musi się ona martwić o opłacanie dodatkowej ochrony ubezpieczeniowej dla pracowników.

Europejscy stażyści mogą korzystać ze swojej europejskiej karty zdrowia w nagłych przypadkach. Dodatkowa ochrona ubezpieczeniowa może, ale nie musi być obecna. Rodzaj polisy ubezpieczeniowej, która zostanie zapewniona, może się także różnić w zależności od długości okresu mobilności. Jeśli okres ten jest długi (ponad 3 miesiące), mogą być wymagane dodatkowe polisy w porównaniu z krótszymi okresami mobilności.

Informazioni pratiche

Informazioni pratiche per le PMI sull'organizzazione della mobilità a lungo termine per gli apprendisti

Opis

-Podróż i utrzymanie

Podróż do miejsca docelowego mobilności jest w większości przypadków organizowana przez instytucję kształcenia i szkolenia zawodowego lub szkołę, natomiast zakwaterowanie jest często zapewniane przez organizację pośredniczącą. Koszty podróży są w większości przypadków pokrywane przez program finansujący mobilność jako dodatek, w zależności od odległości podróży. W miejscu docelowym mobilności można korzystać z lokalnych środków transportu publicznego, takich jak autobusy lub metro. Często taniej jest kupić bilet tygodniowy lub miesięczny niż jednodniowy każdego dnia. Niektóre miasta oferują nawet specjalne zniżki dla stażystów.

Jeśli chodzi o zakwaterowanie, stażyści zazwyczaj zatrzymują się w schronisku (w przypadku krótszych pobyków) lub w mieszkaniu, wspólnym mieszkaniu lub u rodziny goszczącej. Zazwyczaj mają zapewnione posiłki lub sami o nie dbają. Również w tym przypadku rodzaj zakwaterowania różni się w zależności od długości pobytu stażysty i kalkulacji kosztów.

W przypadku dłuższych pobyków istnieje również możliwość, że stażyści będą musieli sami poszukać sobie miejsca na nocleg. W takim przypadku przedsiębiorstwo może, na zasadzie wolontariatu, pomóc stażystę w poszukiwaniu odpowiedniego zakwaterowania. Przydatnymi platformami do znalezienia zakwaterowania są lokalne grupy zajmujące się zakwaterowaniem w społecznościach lokalnych na portalach społecznościowych, takich jak Facebook, lub ogłoszenia o tymczasowych mieszkaniach na stronach internetowych lub w lokalnej prasie.

Websites



Erasmus Plus
Project Platform

Baza danych z opisami, rezultatami i informacjami kontaktowymi dla wszystkich realizowanych projektów w ramach programu Erasmus+

Bariery językowe

Narzędzia do pokonywania barier językowych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego za granicą

Wstęp

Pomimo licznych korzyści płynących z długoterminowych wyjazdów w celu odbycia stażu, niewielka grupa pracowników i pracodawców decyduje się na inwestowanie w tego typu przedsięwzięcia. Stosunkowo niewielkie zaangażowanie pracowników w wyjazdy zagraniczne wynika z szeregu barier i trudności, które możemy rozpatrywać zarówno w ujęciu indywidualnym, jak i grupowym. Jedną z najistotniejszych barier zniechęcających pracowników do wyjazdów jest bariera językowa, wynikająca ze słabej znajomości języka kraju docelowego. Zwłaszcza języka angielskiego, który w dzisiejszych czasach jest wymagany w wielu miejscach pracy.

W niniejszym rozdziale przeanalizowano bariery - zwłaszcza barierę językową - zniechęcające do udziału w długoterminowych stażach zawodowych oraz rozwiązania, które z perspektywy pracownika (praktykanta) mogą pomóc w przełamaniu bariery językowej w miejscu pracy.

Cel

Celem tego rozdziału jest omówienie warunków, które wpływają na pojawienie się bariery językowej, a tym samym na rezygnację z możliwości odbycia długoterminowego stażu za granicą. W rozdziale poruszono kwestię pokonywania bariery językowej na poziomie pracownika (stażysty) w celu zmotywowania pracowników do podjęcia działań na rzecz poprawy swoich umiejętności językowych.

Opis

Aby zmniejszyć bariery w komunikacji, pracodawcy powinni wprowadzić możliwości doskonalenia umiejętności językowych. Jednym z dobrych rozwiązań jest oferowanie bezpłatnych kursów i szkoleń językowych, które pozwolą pracownikom na praktykę. Bariere językową można również zlikwidować, przyjmując na staż pracowników z zagranicy. Firma, w której pracują osoby posługujące się językiem angielskim, stwarza warunki do stopniowego "oswajania" swoich pracowników z językiem innym niż ojczysty. Pracodawca może również zachęcać pracowników do korzystania z ogólnodostępnych kursów online (np. platforma Navoica), umożliwiających pracę nad treściami i materiałami językowymi w dogodnym dla siebie czasie. Pracodawca może również stworzyć przestrzeń do doskonalenia umiejętności językowych, organizując regularne spotkania z międzynarodowymi gośćmi. Przydatnym narzędziem wspierającym umiejętności językowe stażystów może być przygotowanie słownika najczęściej używanych pojęć i zwrotów w języku kraju goszczącego w zakresie planowanego stażu zawodowego. Takie "rozmówki językowe" będą pomocne w komunikacji ze specjalistami z instytucji przyjmującej w początkowej fazie praktyki.

Inną propozycją jest korzystanie z aplikacji tłumaczeniowych, które są powszechnie i bezpłatnie dostępne na smartfony i które mogą być przydatne w codziennej komunikacji.

Pokonywanie bariery językowej można także rozpocząć od krótkoterminowych praktyk pilotażowych, podczas których pracownik nabierze pewności siebie, przezwycięży początkowe obawy i zostanie zachęcony do rozważenia długoterminowego stażu. Innym dobrym rozwiązaniem jest zapraszanie pracowników do udziału w konferencjach lub szkoleniach branżowych, które nie zawsze odbywają się poza granicami kraju, a wymagają znajomości języka obcego.

Bariery językowe

Narzędzia do pokonywania barier językowych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego za granicą

Websites



OLS

Pomoc językowa online - Online Linguistic Support (OLS)
Zapewnia wsparcie językowe wszystkim zarejestrowanym użytkownikom programu Erasmus+.
Dostępne we wszystkich językach europejskich.



PERSPEKTYWA STAŻYSTY

Role i obowiązki

Zrozumienie podziału ról i obowiązków pomiędzy strony zaangażowane w długoterminową mobilność za granicą w sektorze VET - ze szczególnym uwzględnieniem stażystów

Wstęp

Niniejszy rozdział zawiera informacje na temat roli stażysty dotyczącej długoterminowej mobilności w sektorze VET.

Przedstawiono w nim także ogólny przegląd innych zaangażowanych stron, w tym rolę agencji pośredniczących.

Cel

Główne cele tego rozdziału to:

- zrozumienie roli stażysty, gdzie i do kogo może zwrócić się o pomoc
- lepsze poznanie i zrozumienie działań wszystkich zaangażowanych stron
- zrozumienie, czym zajmuje się agencja pośrednicząca i jak współpracuje z innymi podmiotami

Opis

Mówiąc o możliwościach długoterminowej mobilności zagranicznej dla stażystów, należy najpierw określić wszystkie zaangażowane (lub potencjalnie zaangażowane) strony:

- Stażysta

Indywidualny uczący się, który chce uczestniczyć w zagranicznej mobilności w celu odbycia szkolenia i zdobycia doświadczenia zawodowego.

Ta rola stanowi centralną część wymiany

- Organizacja wysyłająca

Organizacja, publiczna lub prywatna, do której należą uczeń/członkowie personelu korzystający z możliwości długoterminowej mobilności. W analizowanym kontekście obejmuje to instytucje zawodowe lub ośrodki kształcenia i szkolenia zawodowego, publiczne lub prywatne, które są silnie powiązane z praktykantem uczestniczącym w możliwości wyjazdu.

- Organizacja goszcząca

W kontekście kształcenia i szkolenia zawodowego jest to często prywatna firma zlokalizowana za granicą, w której uczestnicy korzystający z możliwości odbycia mobilności odbywają praktykę.

- Agencja Pośrednicząca

Organizacje te, które często są specjalistycznymi agencjami szkoleniowymi lub agencjami ds. mobilności, pełnią rolę pośrednika pomiędzy organizacją wysyłającą a organizacją goszczącą i są w stanie zapewnić znaczące wsparcie w przygotowaniu i nadzorowaniu możliwości odbycia mobilności za granicą.

- Organizacja finansująca (zewnętrzna w stosunku do konsorcjum projektu)

Jest to podmiot publiczny lub organizacja prywatna, która finansuje program mobilności w formie grantu lub indywidualnego stypendium. Komisja Europejska jest najczęstszym dostawcą środków finansowych (zob. rozdział dotyczący wkładu finansowego).

Obowiązki związane z możliwością wyjazdu za granicę są podzielone między różne zaangażowane strony w trzech fazach, które określają długoterminową możliwość wyjazdu za granicę: przed wyjazdem stażysty, podczas jego pobytu, po jego zakończeniu.

Lepiej jest zrozumieć obowiązki każdej ze stron na każdym etapie, aby lepiej zrozumieć proces związany z odbywaniem staży i uniknąć nieporozumień, jeśli to możliwe.

Role i obowiązki

Zrozumienie podziału ról i obowiązków pomiędzy strony zaangażowane w długoterminową mobilność za granicą w sektorze VET - ze szczególnym uwzględnieniem stażystów

Opis

Organizacja wysyłająca wybiera osoby odbywające staże i wspólnie z nimi określa efekty uczenia się. Odgrywa kluczową rolę w "fazie przed rozpoczęciem". Firmy goszczące (MŚP) będą kontaktować się ze stażystą, ale będą głównie zaangażowane w fazę "w trakcie", wprowadzając stażystów w sytuację zawodową, pomagając im, zapewniając indywidualne korepetycje i - bez pośredników - ułatwiając im wejście w nowe środowisko. MŚP będą musiały przygotować raport z osiągnięć i ocenić każdego stażystę podczas jego praktyki. Jak wspomniano wcześniej, istnieje możliwość współpracy z agencjami pośredniczącymi; ich rolą jest pomoc organizacjom wysyłającym i goszczącym oraz praktykantom (i studentom w ogóle) w wykonywaniu zadań administracyjnych, zarządzaniu możliwościami mobilności i raportowaniu postępów. Agencja pośrednicząca ma również kluczowe znaczenie w znalezieniu odpowiedniego finansowania.

Websites



EUROPASS
MOBILNOŚĆ

Europass - Mobilność to dokument opisujący umiejętności, które zdobędziesz w trakcie danej w ramach danej mobilności. Dokument ten może zawierać informacje na temat Twoich ról i obowiązków, umiejętności związanych z pracą, umiejętności językowych, umiejętności informatycznych, umiejętności organizacyjnych i umiejętności organizacyjnych i kierowniczych, umiejętności komunikacyjnych.

SALTO YOUTH

SALTO YOUTH to skrót od angielskiej nazwy Support, Advanced Learning and Training Opportunities for Youth. Działa w ramach programu Erasmus+ Młodzież i Europejskiego Korpusu Solidarności. SALTO-YOUTH to sieć siedmiu centrów zajmujących się kwestią europejskich obszarów priorytetowych w dziedzinie pracy z młodzieżą.

Źródło informacji

Przydatne źródła informacji dla stażystów, którzy rozważają udział w długoterminowych stażach zagranicznych

Wstęp

Niniejszy rozdział przedstawia źródła informacji, które mogą okazać się przydatne dla stażystów rozważających udział długoterminowych stażach zagranicznych. W tym celu w niniejszym dokumencie przedstawiono źródła, które będą przydatne różnych etapach procesu podejmowania decyzji o uczestnictwie: pierwszy kontakt, zapoznanie się z procesem, poznanie innych doświadczeń i inne informacje, które mogą być istotne.

Cel

Niniejszy dokument ma na celu pomóc stażystom w poszukiwaniu najbardziej istotnych informacji podczas rozważania możliwości udziału w międzynarodowych stażach. W tym celu podano najbardziej przydatne źródła dla pierwszych etapów procesu podejmowania decyzji: wprowadzenie do tematyki/problematyki międzynarodowych staży zagranicznych, zapoznanie się z różnymi aspektami oraz podejście do innych doświadczeń w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Opis

Kiedy młodzi ludzie rozważają udział w stażach zagranicznych, muszą mieć pewne podstawowe informacje, aby wyrobić sobie wstępne zdanie na temat tego procesu. Poniżej przedstawiono źródła, które umożliwiają pierwszy kontakt z przyszłym stażystą. Zawartość została uporządkowana w następujący sposób:

Po pierwsze, przedstawiono źródła informacji, które pomagają odpowiedzieć na wstępne pytania dotyczące zagranicznych staży:

- European Knowledge Center for Mobility
- Erasmus+
- Study in Europe

Po udzieleniu odpowiedzi na początkowe pytania, podano te źródła, które dostarczają więcej informacji na temat konkretnych zagadnień, takich jak: gdzie można odbyć praktyki, jak przygotować CV, aby się o nie ubiegać, z jakich narzędzi należy korzystać, aby zrozumieć wymagany poziom znajomości języka obcego i dostępne szkolenia, aby go poprawić:

- European Knowledge Center for Mobility
- Eurodesk
- Europass
- Online Linguistic Support (OLS)
- ENIC-NARIC Networks

Wreszcie, uwzględniono inne źródła, które mogą być interesujące dla przyszłych stażystów, głównie w celu uzyskania informacji o tym, co robią młodzi Europejczycy i jakie są ich doświadczenia związane z zagranicznymi stażami:

- EuroApprentices Network
- European Apprentices Network
- European Youth Portal
- The European Platform on Learning Mobility
- Erasmus Student Network

Źródło informacji

Przydatne źródła informacji dla stażystów, którzy rozważają udział w długoterminowych stażach zagranicznych

Websites



**Europejskie
Centrum Wiedzy o
Mobilności**

An Wstęp to the mobility opportunity process

Europejskie Centrum Wiedzy o Mobilności to "punkt kompleksowej obsługi" dla wysokiej jakości projektów mobilności, oferujący informacje, które każda z zaangażowanych stron (beneficjenci, organizacje wysyłające i goszczące) uzna za przydatne w celu uzyskania wartościowego, znaczącego doświadczenia. Jako przyszły stażysta znajdziesz tu informacje, które pozwolą Ci odpowiedzieć na pytania: Dlaczego powinienem wyjechać za granicę? Jak mogę się zaangażować? Co mogę robić za granicą? Ponadto znajdują się tu szczegółowe informacje na temat procesu mobilności.

Dostępne języki: angielski, włoski, niemiecki, hiszpański i holenderski

Erasmus +

Erasmus+ to program UE wspierający edukację, szkolenia, młodzież i sport w Europie.

STUDY IN EUROPE

Jest to strona dla obywateli spoza Europy, ale zawiera również przydatne informacje dla europejskich stażystów. Dowiedz się wszystkiego, co musisz wiedzieć, aby zaplanować i ukończyć studia za granicą.

Więcej informacji...

EURES

EURES to sieć współpracy mająca na celu ułatwienie swobodnego przepływu pracowników w 28 krajach UE oraz Szwajcarii, Islandii, Liechtensteinie i Norwegii. Partnerzy świadczą usługi informacyjne, pośrednictwa pracy i rekrutacji dla pracodawców i osób poszukujących pracy, natomiast Europejskie i Krajowe Biura Koordynacyjne nadzorują organizację działań odpowiednio na poziomie europejskim i krajowym.

EURODESK

EURODESK jest to organizacja wspierająca program Erasmus+. Eurodesk sprawia, że informacje na temat mobilności edukacyjnej są kompleksowe i dostępne dla młodych ludzi i osób z nimi pracujących. Dzięki sieci koordynatorów krajowych połączonych z ponad 1100 lokalnymi dostawcami informacji w 36 krajach europejskich Eurodesk zwiększa świadomość możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej i zachęca młodych ludzi do aktywności obywatelskiej. Eurodesk jest głównym źródłem informacji dla młodzieży na temat polityki europejskiej oraz informacji i możliwości związanych z mobilnością.

Europass

EUROPASS jest instrumentem przejrzystości, który pomaga osobom fizycznym w jasnym i zrozumiałym przedstawianiu swoich umiejętności i kwalifikacji w całej Europie. Składa się on z pięciu dokumentów: Europass curriculum vitae (CV), Europass Paszport Językowy, Europass Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe, Europass Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe oraz Europass Mobilność. Jest to również sieć Krajowych Centrów Europass - pierwszy punkt kontaktowy, jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o Europass.

Źródło informacji

Przydatne źródła informacji dla stażystów, którzy rozważają udział w długoterminowych stażach zagranicznych

Websites



ENIC-NARIC

Krajowe Centra Informacji o Uznawalności Wykształcenia (sieć NARIC). Sieć NARIC dostarcza informacji na temat uznawania dyplomów uzyskanych i okresów studiów ukończonych w innych krajach europejskich, a także udziela porad dotyczących zagranicznych dyplomów akademickich w kraju, w którym znajduje się siedziba NARIC. Sieć NARIC zapewnia miarodajne porady dla wszystkich osób wyjeżdżających za granicę w celu podjęcia pracy lub dalszego kształcenia, a także dla instytucji, studentów, doradców, rodziców, nauczycieli i przyszłych pracodawców.

Europass national centres

KRAJOWE CENTRA EUROPASS: w każdym kraju (w Unii Europejskiej i Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz w Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii, Serbii i Turcji) Krajowe Centrum Europass koordynuje wszystkie działania związane z dokumentami Europass. Jest to pierwszy punkt kontaktowy dla wszystkich osób i organizacji zainteresowanych korzystaniem z Europass lub dowiedzeniem się więcej na jego temat.

OLS

Pomoc językowa online (OLS) to bezpłatna platforma do nauki języków obcych online przeznaczona dla uczestników programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności. Dzięki OLS możesz sprawdzić swój aktualny poziom znajomości języka (języków), który będzie Ci potrzebny podczas pobytu za granicą. OLS oferuje oceny i kursy językowe online

Innym dobrym sposobem przygotowania jest uczenie się od innych...

EuroApprentices Network

Sieć EuroApprentices jest siecią łączącą stażystów i młodych ludzi po odbyciu praktyki zawodowej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Jej celem jest promowanie sektora VET i zachęcanie młodych ludzi do przyłączenia się do instytucji VET oraz podejmowania praktyk i programów nauczania opartych na pracy.

EAN

EAN jest siecią stażystów na poziomie europejskim. Została utworzona, aby zapewnić, że głosy młodych stażystów będą słyszane w dyskusjach dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, a w szczególności praktyk zawodowych. W skład EAN wchodzi obecni i byłych stażystów, przedstawiciele organizacji studenckich oraz przedstawiciele młodzieżowych związków zawodowych.

Dodatkowe przydatne źródła informacji

European Youth Portal

Europejski Portal Młodzieżowy oferuje informacje na poziomie europejskim i krajowym o możliwościach i inicjatywach, które są interesujące dla młodych ludzi mieszkających, uczących się i pracujących w Europie.

Źródło informacji

Przydatne źródła informacji dla stażystów, którzy rozważają udział w długoterminowych stażach zagranicznych

Websites



The European Platform on Learning Mobility (EPLM)

Europejska Platforma Mobilności Edukacyjnej (EPLM) to przestrzeń wymiany i współpracy dla organizacji młodzieżowych, naukowców, decydentów i praktyków, takich jak trenerzy i osoby pracujące z młodzieżą.

Erasmus Student Network (ESN)

Erasmus Student Network (ESN) jest międzynarodową organizacją studencką typu non-profit. Jej misją jest reprezentowanie studentów międzynarodowych, a tym samym stwarzanie możliwości kulturowego zrozumienia i samorozwoju zgodnie z zasadą Students Helping Students.

Przydatne artykuły



- The Mobility Process – Checklist and considerations
- The European qualifications framework for lifelong learning (EQF)
- PODCAST: COVID-19 and learning mobility
- Finding a job in Europe. A guide for jobseekers
- Euro working. A guide for young people who want to have a work experience abroad
- Top 7 benefits of living and working abroad

Jak aplikować

Narzędzia i zasoby pozwalające zrozumieć główne programy i procedury stosowane przy składaniu wniosków o długoterminowe staże zagraniczne na poziomie europejskim.

Wstęp

W tej części przedstawiono główne programy i procedurę, z której należy korzystać, ubiegając się o staż w ramach mobilności długoterminowej na poziomie europejskim.

Cel

Główne cele tej części to:

- poznanie programów, które umożliwiają odbywanie praktyk w ramach długoterminowych staży na poziomie europejskim
- poznanie procedur, których należy przestrzegać, aby wziąć udział w stażu za granicą
- poznanie organizacji wspierających, które mogą pomóc w procesie składania wniosków.

Opis

Na poziomie europejskim praktyki zagraniczne są organizowane głównie w ramach specjalnych programów i inicjatyw finansowanych ze środków finansowych, takich jak program Erasmus Plus (Akcja: KA1 - Sektor: Kształcenie i szkolenie zawodowe), Program Mobilności Ukierunkowanej EURES (TMS) oraz Gwarancje dla Młodzieży.

1) Zgodnie z założeniami programu Erasmus Plus uczestnicy mogą spędzić okres nauki za granicą u partnera będącego organizatorem kształcenia i szkolenia zawodowego, w przedsiębiorstwie lub innej organizacji działającej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego lub na rynku pracy.

Aby wziąć udział w zagranicznej mobilności osób uczących się w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach programu Erasmus+, nie można bezpośrednio ubiegać się o stypendium jako osoba indywidualna. Wnioski muszą być składane przez organizację wysyłającą, która z kolei wybiera kandydatów na okres pobytu za granicą. Stypendia UE są przeznaczone na pokrycie kosztów podróży i utrzymania podczas pobytu za granicą. Oto kroki, jakie należy podjąć:

- Zwróć się do organizacji wysyłającej, aby dowiedzieć się, czy taka możliwość jest dla Ciebie dostępna.
- Jeśli organizacja wysyłająca nie zna tego programu, poproś ją o kontakt z Narodową Agencją.

2) Inną inicjatywą UE jest Program Mobilności Ukierunkowanej EURES (Targeted Mobility Scheme - TMS). Pomaga on młodym ludziom (w wieku co najmniej 18 lat) i dorosłym w znalezieniu pracy, stażu lub praktyki w innym państwie członkowskim UE. Oto kolejne kroki, które należy wykonać:

- Zbierz informacje o tej inicjatywie, odwiedzając stronę internetową EURES i/lub kontaktując się z lokalnym doradcą EURES. Na specjalnej stronie poświęconej Programowi Mobilności Ukierunkowanej EURES znajdziesz linki do aktualnych projektów EURES TMS.
- Zarejestruj się na platformie EUJOB4EU i wypełnij swoje CV. Serwis będzie gromadził oferty pracy i staży od przedsiębiorstw z całej Europy, a z wnioskodawcami skontaktuje się, jeśli pojawi się oferta odpowiadająca ich profilowi. Doradca EURES będzie wspierał wnioskodawców w procesie rekrutacji i pomoże im przygotować się do rozpoczęcia praktyki zawodowej za granicą.

Jak aplikować

Narzędzia i zasoby pozwalające zrozumieć główne programy i procedury stosowane przy składaniu wniosków o długoterminowe staże zagraniczne na poziomie europejskim.

Opis

3) Inicjatywa Gwarancji dla Młodzieży wspiera wszystkich młodych ludzi w uzyskaniu dobrej jakości, konkretnej oferty (praktyki lub stażu za granicą) w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Oto kroki, które należy wykonać:

- Zbierz informacje o inicjatywie, odwiedzając stronę internetową Gwarancji dla młodzieży i/lub kontaktując się z lokalnym punktem kontaktowym.
- Zarejestruj się w programie "Gwarancje dla młodzieży". Po dokonaniu rejestracji online najbliższe biuro Publicznych Służb Zatrudnienia skontaktuje się z Tobą w celu przeprowadzenia wstępnej rozmowy, która może doprowadzić do podjęcia różnych działań, takich jak staż lub praktyka zawodowa. W zależności od praktyki regionalnej, etap ten może być realizowany przez podmiot prywatny, który został odpowiednio upoważniony przez region do świadczenia takich usług.

4) W kontekście lokalnym można znaleźć różne programy krajowe i regionalne, w zależności od programu i ram prawnych stosowanych w danym kraju. W takim przypadku należy skontaktować się z lokalnym lub regionalnym biurem Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ).

Poza tym możesz wziąć udział w praktykach zagranicznych również poprzez dobrowolne zgłoszenia. Najczęstszą procedurą jest wysłanie CV z listem motywacyjnym do wybranych pracodawców. Możesz potrzebować organizacji pośredniczącej (lub agencji pośrednictwa pracy), która pomoże Ci znaleźć organizację przyjmującą oraz pomoże w załatwieniu procedur logistycznych i administracyjnych.

Websites



[Erasmus+](#)

[EURES](#)

[EURES Mobility Scheme](#)

[EURAXESS](#)

[EURES Advisors](#)

[Youth Guarantee](#)

[EURAXESS](#)

Pprogram UE na rzecz wspierania edukacji, szkoleń, młodzieży i sportu w Europie

Sieć europejskich służb zatrudnienia i europejski portal mobilności zawodowej

Działania przygotowawcze

Działania przygotowawcze związane z długoterminową mobilnością stażystów - skupienie się na praktykantach

Wstęp

Niniejszy rozdział jest skierowany do stażystów, którzy są w trakcie rozpoczynania długoterminowych staży za granicą. Zawiera on przegląd działań przygotowawczych związanych z taką możliwością.

Cel

Głównymi celami są:

- przedstawienie ogólnego przeglądu fazy "przed" długoterminową szansą na staż
- dostarczenie narzędzi do gromadzenia i przekazywania niezbędnych informacji
- przedstawienie szeregu kroków, które należy podjąć, aby rozpocząć udany staż za granicą.

Opis

Przygotowanie serii działań przygotowawczych jest wykonywane głównie przez organizację wysyłającą lub agencję pośredniczącą (jeśli taka istnieje).

Po złożeniu podania o przyjęcie na konkretny staż, następuje proces selekcji do pełnienia tej konkretnej roli.

Proces selekcji jest prowadzony głównie przez organizację wysyłającą, a na późniejszym etapie - przez organizację przyjmującą.

Jeśli wszystkie strony wyrażą zgodę, sporządza się porozumienie o programie zajęć, które jest podpisywane przez każdą ze stron; porozumienie to ma zasadnicze znaczenie dla pomyślnego przebiegu stażu i doświadczenia.

Organizacja goszcząca zwykle dostarcza pakiet informacji o kraju, w którym odbywa się staż. Zostanie Ci również przydzielony opiekun, który pomoże Ci łatwiej odnaleźć się w miejscu pracy i w nowym kraju.

Przydatne może być porównanie doświadczeń z innymi korzystającymi ze wspólnej strony.

Ważne jest także, aby starać się być jak najbardziej szczerym, gdy mówi się o swoich trudnościach, wątpliwościach i sytuacji językowej.

Sytuację związaną z wyjazdem można załatwić samodzielnie lub z pomocą organizacji wysyłającej.

Należy pamiętać o tym, by w odpowiednim czasie poinformować o czasie i miejscu przyjazdu.

Jeśli chodzi o zakwaterowanie, być może organizacja wysyłająca i goszcząca zawarły już porozumienie w tej sprawie i mogą być w stanie przedstawić pewne możliwości.

Jeśli nie, organizacja goszcząca zazwyczaj może pomóc w znalezieniu dobrego rozwiązania.

Upewnij się, że masz wystarczająco dużo czasu: znalezienie miejsca noclegowego w niektórych krajach/miastach jest trudniejsze niż w innych i może mieć ogromny wpływ na początek pobytu.

Podsumowując, kroki, które należy podjąć:

- Znalezienie odpowiedniego MŚP (zazwyczaj z pomocą organizacji wysyłającej)
- Nawiązanie kontaktu z organizacją wysyłającą i/lub pośrednikiem
- Nawiązanie kontaktu z potencjalnym MŚP
- Sporządzenie i podpisanie porozumienia o programie zajęć i umów
- nawiązanie kontaktu z wyznaczonym opiekunem
- Zorganizowanie praktycznych ustaleń/wyjazdu/zakwaterowania

Ocena - ocena i samoocena doświadczenia w ramach stażu

Wstęp

W tym rozdziale chcemy zaproponować narzędzia i działania, które pomogą stażystom dokonać samooceny swoich doświadczeń za granicą, a tym samym określić, czy program staży zagranicznych działa, jak przebiega i w razie potrzeby zasugerować korekty.

Cel

Główne cele to:

- zrozumienie znaczenia i wagi oceny możliwości długoterminowego stażu zagranicznego
- zdobycie odpowiedniej wiedzy i narzędzi umożliwiających dokonanie samooceny.

Opis

Efektywność Twojego stażu za granicą będzie zależała od porozumienia o programie zajęć, które sporządzisz przed wyjazdem.

Wstępna ocena Twoich umiejętności językowych jest niezbędna, aby w razie potrzeby móc zaradzić sytuacji, a także aby dostarczyć organizacji przyjmującej odpowiednią wiedzę na temat Twojej sytuacji.

Wiedza na temat braków i możliwości ich poprawy może pomóc Tobie i Twojemu opiekunowi w określeniu kolejnego etapu Twojej szansy na mobilność, a także da Ci szansę na zaobserwowanie poprawy w konkretnym miejscu pracy.

Z tego punktu widzenia idealnym rozwiązaniem byłoby stworzenie siatki ocen, która mogłaby funkcjonować równolegle z opracowanym wcześniej porozumieniem o programie zajęć.

Można uzgodnić regularne sesje oceny z opiekunem, co pomoże kandydatowi dostosować się do wyzwań i zwiększy szanse na pomyślne ukończenie stażu.

W istocie, opiekunowie regularnie oceniają stażystów, aby upewnić się, że proces uczenia się przebiega zgodnie z planem nauczania, dzięki czemu praktykanci są w stanie poszerzać swoją wiedzę, zgodnie z porozumieniem o programie zajęć, a także uzyskać zobowiązującą ocenę, certyfikację i uznanie umiejętności, które przyniosą im korzyści po zakończeniu stażu.

Ważne jest, aby opiekun spotykał się regularnie z praktykantami i wyznaczał konkretne momenty na oceny dwustronne.

Websites



Skills Portfolio

Language Self-assessment

Europass Mobility

Niniejszy dokument został przygotowany jako narzędzie samooceny, które ma pomóc w ocenie posiadanych już umiejętności, w wyborze umiejętności, które należy nabyć, oraz w sprawdzeniu postępów w nabywaniu nowych umiejętności.

Jest to narzędzie orientacyjne do samooceny, które ma pomóc osobom w określeniu profilu ich głównych umiejętności językowych.

Europass Mobilność to dokument, w którym odnotowuje się wiedzę i umiejętności zdobyte w innym kraju europejskim

Tutoring i szkolenia w przedsiębiorstwie

Tutoring jako istotny element długoterminowych staży zagranicznych.

Wstęp

Tutoring jest szerokim pojęciem i jako taki może być rozumiany na różne sposoby. Czasami może być nawet mieszany z mentoringiem lub coachingiem, w zależności od perspektywy lub niuansów językowych. Wracając do korzeni językowych, słowo "tutor" pochodzi z łaciny i oznacza opiekuna i obrońcę. W praktyce może oznaczać nieformalne wsparcie i pomoc, często, ale nie tylko, w kontekście edukacyjnym. Wspólną cechą jest to, że tutor jest kluczową postacią w kontekście możliwości długoterminowej mobilności i obejmuje zarówno aspekt techniczny, jak i ludzki, który należy wziąć pod uwagę.

Cel

Celem jest dostarczenie stażystom szczegółowych informacji na temat roli opiekuna w przebiegu długoterminowej mobilności: osoba ta będzie towarzyszyć praktykantowi przed, w trakcie i po zakończeniu doświadczenia mobilności. Podczas pobytu za granicą przez dłuższy czas, z dala od swojej strefy komfortu i systemu wsparcia, stażyści mogą czuć się przytłoczeni i niepewni. W tym przypadku opiekun odgrywa zasadniczą rolę. Dlatego tak ważne jest, aby zrozumieć tę pozycję, a także zadania i obowiązki opiekuna.

Opis

W ramach długoterminowych staży zagranicznych opiekunowie to: opiekun organizacji wysyłającej oraz opiekun organizacji przyjmującej, zwany również opiekunem z ramienia firmy. Opcjonalnie, trzecią osobą może być opiekun z organizacji pośredniczącej. Ogólnym celem każdego opiekuna jest zapewnienie stażystom niezbędnego wsparcia, pomoc w pokonywaniu wszelkich wyzwań napotkanych podczas mobilności, monitorowanie jego postępów, udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych oraz utrzymywanie kontaktu z innymi stronami zaangażowanymi w pobyt za granicą. Opiekunowie powinni mieć możliwość korzystania z otwartego kanału komunikacji pomiędzy sobą, aby w pełni wspierać stażystę z różnych punktów widzenia.

Opiekunem ze strony organizacji wysyłającej jest często koordynator projektu lub nauczyciel, który łączy wszystkie zaangażowane strony, zajmuje się standardami i kryteriami stażu oraz pełni rolę ogólnego opiekuna. Opiekun taki jest aktywny jeszcze przed rozpoczęciem mobilności i przekazuje stażystom jasne informacje na temat ról partnerów i ich obowiązków. Ponadto, jest on odpowiedzialny za dokumenty związane z mobilnością.

Opiekun z ramienia firmy może być pracownikiem firmy lub jej szefem. Będzie on osobą kontaktową dla stażysty podczas stażu i będzie odgrywał strategiczną rolę w integracji i adaptacji stażysty do nowego środowiska zawodowego.

Opiekun z organizacji pośredniczącej pełni rolę mediatora pomiędzy stażystą, opiekunem z organizacji wysyłającej i opiekunem z przedsiębiorstwa. Jest to osoba, która wita stażystę i pomaga mu w stawianiu pierwszych kroków w nowym kraju, ułatwiając szkolenie w miejscu docelowym. Tutor pośredniczący powinien pozostawać w stałym kontakcie z osobą szkoloną, aby pośredniczyć i wspierać ją w kwestiach organizacyjnych i biurokratycznych.

Tutoring i szkolenia w przedsiębiorstwie

Tutoring jako istotny element długoterminowych staży zagranicznych.

Opis

Tutoring, jeśli jest prowadzony w najlepszy sposób, nie daje odpowiedzi, ale prowadzi stażystę do jej odkrycia, udziela konstruktywnych informacji zwrotnych, wymienia myśli.

Tutor zakładowy jako ekspert pokaże stażyście techniki i strategię, ale także opowie mu o własnych doświadczeniach, pomoże mu uczyć się na błędach, zmotywuje go do poprawy i pójścia naprzód.

Opiekun z ramienia organizacji wysyłającej (lub opiekun z ramienia organizacji pośredniczącej, jeśli jest przewidziana) może pomóc w kwestiach logistycznych, językowych i biurowych. Dzięki kontaktom z praktykantem i przedsiębiorstwem mogą oni być doskonałym mediatorem i udzielać stażyście praktycznych porad dotyczących rozwiązywania problemów.

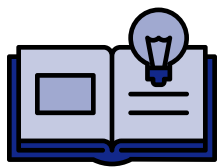
Jednym ze sposobów na uzyskanie lepszej informacji zwrotnej są częste spotkania, podczas których opiekun i stażysta mają czas na ogólne podsumowanie i rozmowę o wyzwaniach i ewentualnych trudnościach.

Websites



[DeepL](#)

[Google Translate](#)



Jak już wspomniano, komunikacja między uczestnikiem szkolenia a tutorem ma zasadnicze znaczenie. Zawsze zaleca się najpierw ustalenie najlepszej i najbardziej odpowiedniej metody kontaktu w danej sytuacji.

Należy pamiętać, że użycie konkretnego środka komunikacji jest ściśle związane z porą dnia i powodem nawiązania kontaktu: np. w sytuacjach pilnych najlepszy jest telefon, w sytuacjach niewymagających natychmiastowej reakcji bardziej odpowiednia jest poczta elektroniczna. Ważne są również formalności, tj. bycie uprzejmym, przedstawianie się, dziękowanie i żegnanie.

Pewne problemy mogą się pojawić ze względu na barierę językową (podstawowa znajomość języka angielskiego, brak specyficznej terminologii itp.)

W komunikacji pomocny może być Google Translate lub DeepL. W przypadku komunikacji na odległość łatwiejsze jest korzystanie z komunikatorów internetowych (np. WhatsApp lub e-mail) niż rozmowa telefoniczna.

Otwarta komunikacja i wzajemny szacunek są podstawą każdej relacji. W kontekście mobilności międzynarodowej często mogą występować różnice kulturowe i nieporozumienia wynikające z różnic językowych. Ma to również wpływ na oczekiwania. Warto omówić je z opiekunami, aby uniknąć rozczarowań i nieporozumień.

Wstęp

W tym rozdziale omówiono możliwości, jakie daje stażyscie możliwość odbycia długoterminowego stażu zagranicznego. Praktyki i staże długoterminowe stanowią ważny element rozwoju pracowników, którzy podczas wyjazdu zdobywają nową wiedzę, umiejętności i kompetencje. Mimo licznych korzyści płynących z tego typu praktyk, niewielka liczba pracowników i pracodawców decyduje się na inwestowanie w takie możliwości w miejscu pracy.

Jeśli chodzi o korzyści płynące z długoterminowych praktyk, można wyróżnić trzy poziomy, na których dochodzi do pozytywnych doświadczeń:

- a) Korzyści dla pracownika;
- b) Korzyści dla firmy przyjmującej pracowników;
- c) korzyści dla przedsiębiorstwa wysyłającego pracownika na staż.

W niniejszym rozdziale omówiono korzyści, jakie wynikają dla wszystkich grup odbiorców.

Cel

Celem tego rozdziału jest ukazanie pozytywnych aspektów długoterminowego stażu zagranicznego dla pracownika (praktykanta), które mogą mieć również zastosowanie w przypadku ucznia. Znajomość szeregu korzyści dla pracownika, firmy goszczącej i przedsiębiorstwa inwestującego w tego typu wyjazdy pozwala na całościowe spojrzenie na praktyki zagraniczne i sprzyja promocji. W niniejszym rozdziale wyjaśniono wartość zagranicznych praktyk zawodowych na różnych poziomach.

Opis

Staż i praktyki długoterminowe stanowią istotny element rozwoju pracowników, którzy w ramach wyjazdu zdobywają nową wiedzę, umiejętności i kompetencje. Pomimo licznych korzyści wpływających z tego rodzaju praktyk, wciąż mała liczba pracowników i pracodawców decyduje się na ich wdrożenie w miejsca pracy.

W aspekcie korzyści wynikających ze staży długoterminowych, należy zwrócić uwagę na 3 płaszczyzny, na których mogą zachodzić pozytywne doświadczenia:

- a) Korzyści dla wyjeżdżającego pracownika.

Pracownik, który bierze udział w długoterminowym stażu zagranicznym ma szansę, na podniesienie swoich dotychczasowych kwalifikacji. Poznaje nowe realia środowiska pracy, poszerza sieć kontaktów, otwiera się na nowe technologie i techniki pracy, zdobywa doświadczenie, które stanowi ważny element rozwoju zawodowego, podnosi swoje umiejętności językowe. Poprzez podnoszenie swoich umiejętności na gruncie międzynarodowym, pracownik ubogaca swoje cv, otwiera się na nowości, poznaje inną kulturę. Współczesny rynek pracy, stawia coraz to nowsze wymagania, wobec potencjalnych pracowników, wraz z szerzącą się globalizacją istotne stają się kompetencje międzykulturowe, których praktyczna nauka i zastosowanie realizuje się podczas długoterminowych staży zagranicznych.

Długoterminowe staże zagraniczne stają się realną przestrzenią do wymiany międzynarodowych doświadczeń zarówno w relacjach pomiędzy indywidualnymi pracownikami a także pomiędzy przedsiębiorstwami. Staże tego typu pozwalają na wymianę doświadczeń i poznanie nowych technologii stosowanych w różnych branżach. Wyjazdy krótkoterminowe nie dają tylu możliwości, często bywają traktowane jako wyjazdy umożliwiające zwiedzanie danego regionu a nie jak wyjazd dający możliwości rozwoju zawodowego. Długoterminowe wyjazdy umożliwiają pracownikowi zarówno rozwój zawodowy na różnych płaszczyznach, a także poznanie innej kultury oraz miejsca, w którym przebywa. Bez wątpienia staże długoterminowe, wpisują się w założenia idei edukacji ustawicznej, i stanowią szansę dla wszystkich pracowników, niezależnie od wieku.

Korzyści

Możliwości, jakie oferuje długoterminowy staż

Opis

b) Korzyści dla przedsiębiorstwa, które przyjmuje pracowników. Obok korzyści indywidualnych dla wyjeżdżającego pracownika, należy również zwrócić uwagę na zyski, jakich może doświadczać przedsiębiorstwo go przyjmujące. Firma, do której przybywają pracownicy z innych państw, ma możliwość realnej promocji swojej działalności, wpisuje się w założenia społecznej odpowiedzialności biznesu, zyskuje potencjalnych międzynarodowych partnerów do współpracy. Pracownik z innego państwa, który zostaje przyjęty na staż długoterminowy, wnosi do przedsiębiorstwa, wiedzę i praktyki, stosowane w jego macierzystej firmie, co może pozytywnie wpływać na działalność firmy przyjmującej. Nie bez znaczenia stają się także relacje i kontakty międzynarodowe, które w czas globalizacji, pozwalają przedsiębiorstwom wejść na szersze rynki, wytworzyć sieć współpracy i wymiany dobrych praktyk.

c) Korzyści dla przedsiębiorstwa, które wysyła pracownika na długoterminowy staż. Przedsiębiorstwa, których pracownicy biorą udział w długoterminowych stażach zagranicznych, realnie wpływają na rozwój swojej kadry, kształtują środowisko przyjazne rozwojowi edukacji ustawicznej, zyskują lepiej wykwalifikowanych i przystosowanych na zmiany pracowników. Firma, która stwarza szanse wyjazdu, motywuje pracowników do podejmowania wyzwań związanych z wyjazdem, staje się dla kadry nie tylko miejscem pracy ale także przestrzenią pozwalającą na doskonalenie i samorozwój. Przedsiębiorstwa inwestujące w rozwój kadry, stają się także miejscami, gdzie potencjalnie coraz lepiej wyszkolone osoby chcą pracować. Współcześnie rynek pracy, stawia nie tylko wymagania pracownikom, ale także pracodawcom, którzy muszą niejako starać się o najlepszych potencjalnych kandydatów, którzy są coraz bardziej świadomi swoich praw i możliwości związanych z podnoszeniem umiejętności i kompetencji.

Pracownicy wracający z staży długoterminowych do macierzystych przedsiębiorstw, wnoszą nową wiedzę, wdrażają nowe praktyki i metody pracy. Mogą także stanowić istotny człon podejmowania współpracy i rozszerzania kontaktów międzynarodowych co wpłynie na rozwój i prestiż całego przedsiębiorstwa.

Liczna paleta korzyści jakie wynikają ze staży długoterminowych pozwala wnioskować, iż tego rodzaju wyjazdy znacznie ułatwiają indywidualny rozwój pracowników a także przyczyniają się do postępu na różnych płaszczyznach zarówno w przedsiębiorstwach macierzystych jak i przyjmujących

Nakłady finansowe

Długoterminowa mobilność międzynarodowa: możliwości finansowania dla stażystów

Wstęp

Jeśli rozważasz udział w długotrwałym stażu zagranicznym, ważne jest, abyś zrozumiał, jakie są dostępne środki finansowe.

Istnieje szereg dotacji przeznaczonych na wsparcie tego doświadczenia. Komisja Europejska wnosi bezpośredni wkład finansowy w postaci grantów na wsparcie projektów lub organizacji, które sprzyjają interesom UE i/lub przyczyniają się do realizacji programu lub polityki UE. Zainteresowane strony mogą ubiegać się o dotacje, odpowiadając na zaproszenia do składania wniosków. Ich lista znajduje się w niniejszym dokumencie.

Cel

Celem jest zrozumienie przez czytelnika obecnych, głównych nakładów finansowych na rzecz stażystów uczestniczących w możliwości długoterminowej mobilności.

Opis

W tej części przedstawiono fundusze dostępne dla stażystów, którzy uczestniczą w międzynarodowych stażach, oraz obecne instrumenty poszukiwania tego rodzaju wkładu finansowego.

W tym celu, po pierwsze, przedstawiono dwa narzędzia poszukiwania środków finansowych:

- Funding resources: Do przeglądania ogłoszeń o finansowaniu edukacji i szkoleń oraz do uzyskiwania dalszych informacji na ich temat.
- Eurodesk Opportunity Finder: Które dostarcza informacji o środkach finansowych na wspieranie projektów młodzieżowych, pracy z młodzieżą i informacji o młodzieży z UE, takich jak Erasmus+ czy zaproszenia do składania wniosków w ramach programu "Europa dla obywateli", oraz z prywatnych fundacji.

Po drugie, podano listę konkretnych instrumentów finansowych, które mogą wspierać rozwój projektów mobilności międzynarodowej:

- Erasmus+: wspiera staże zawodowe lub okresy studiów za granicą dla studentów uczestniczących obecnie w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET) oraz dla niedawnych absolwentów.
- EURES Targeted Mobility Scheme: wspiera osoby poszukujące pracy w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z pracą za granicą, zapewniając wsparcie w postaci zasiłków celowych.

Websites



Źródła finansowania

Gdzie szukać środków finansowych: narzędzia do wyszukiwania funduszy

UE oferuje szeroki wachlarz możliwości finansowania kształcenia i szkolenia. Tutaj można przejrzeć zaproszenia do składania wniosków o dofinansowanie kształcenia i uzyskać więcej informacji na ten temat.

Nakłady finansowe

Długoterminowa mobilność międzynarodowa: możliwości finansowania dla stażystów

Websites



Eurodesk
Opportunity Finder

Erasmus+

EURES Mobility
Scheme

Dostarcza informacji na temat następujących ofert:

- Nauka: programy, fundusze i stypendia na naukę i studia za granicą
- Wolontariat: programy, fundusze i projekty dotyczące wolontariatu za granicą.
- Praktyki: płatne praktyki i staże w instytucjach międzynarodowych i unijnych, takich jak Bank Światowy, UE, Trybunał Sprawiedliwości, ONZ itp.
- Uczestnictwo: otwarte zaproszenia do udziału w konsultacjach, konkursach, nagrodach i grach
- Dotacje: środki finansowe na wspieranie projektów młodzieżowych, pracy z młodzieżą i informacji młodzieżowej z UE, np. z programów Erasmus+, Horyzont 2020 lub Europa dla Obywateli, a także z prywatnych fundacji.

Przykładowe źródła finansowania

Erasmus+: wspiera praktyki zawodowe lub okresy studiów za granicą dla uczniów odbywających obecnie kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) oraz dla niedawnych absolwentów.

Uczniowie mogą otrzymać "stypendium studenckie" w celu pokrycia zwiększonych kosztów, jakie generuje okres mobilności za granicą. Dofinansowanie takie może składać się z jednego lub obu poniższych elementów:

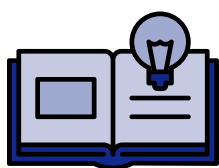
- stypendium unijnego, obliczanego miesięcznie i wypłacanego jako koszt jednostkowy (zob. rozdział "Zasady finansowania" w części B niniejszego Przewodnika); i/lub stypendium krajowe, regionalne i/lub lokalne, przyznawane przez publicznych lub prywatnych darczyńców, lub system pożyczek.
- Dopuszcza się możliwość wyjazdu studentów z zerowym stypendium z funduszy UE (zarówno na studia, jak i na praktyki), tj. studentów, którzy spełniają wszystkie kryteria kwalifikowalności studentów do programu Erasmus i korzystają ze wszystkich zalet bycia studentem Erasmusa, nie otrzymując stypendium UE na mobilność.

Platforma ta ułatwia stażystom kontakt z pracodawcami, w tym z MŚP, w całej Europie, Norwegii i Islandii. Ponadto EURES TMS zapewnia spersonalizowane wsparcie na każdym etapie, od znalezienia doświadczenia zawodowego i ubiegania się o pracę, po przeprowadzkę do innego kraju.

Nakłady finansowe

Długoterminowa mobilność międzynarodowa: możliwości finansowania dla stażystów

Przydatne artykuły



[Financing apprenticeships in the EU](#)

[Database on financing apprenticeships in the EU](#)

[Erasmus + Programme](#)

- Czas trwania: okres pobytu za granicą może trwać od 2 tygodni do 12 miesięcy.
- Warunki: aby wziąć udział w programie zagranicznej mobilności osób uczących się w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach programu Erasmus+, Twoja organizacja musi ubiegać się o uzyskanie akredytacji Erasmusa w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego lub o udział w projekcie mobilności krótkoterminowej.

Aby otrzymać wsparcie w ramach programu Erasmus+ jako świeżo upieczony absolwent, okres studiów lub stażu musi przypadać w ciągu 1 roku od ukończenia studiów.

- Porozumienie o programie zajęć: przed rozpoczęciem okresu studiów lub stażu Ty, Twoja instytucja lub organizacja oraz organizacja przyjmująca będziecie musieli przygotować Porozumienie o programie zajęć. Dokument ten określa Twoje cele edukacyjne, prawa i obowiązki oraz sposób formalnego uznania okresu nauki.

- Wsparcie finansowe: Dotacje UE są przeznaczone na pokrycie kosztów podróży i utrzymania podczas pobytu za granicą. W przypadku finansowania ze środków UE dotacjami zarządza dana organizacja wysyłająca i to ona jest odpowiedzialna za dokonywanie płatności na rzecz poszczególnych osób.

Wnioski muszą być składane przez organizację wysyłającą, która z kolei wybiera kandydatów na okres pobytu za granicą.

Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

Przydatne platformy dla stażystów, które pomogą im zrozumieć, gdzie znaleźć MŚP dostępne w ramach długoterminowego procesu mobilności.

Wstęp

W niniejszym rozdziale przedstawiono przydatne informacje na temat niektórych platform. Platformy te są przydatne dla MŚP, które chcą współpracować z innymi organizacjami lub chcą znaleźć stażystów, którzy myślą o udziale w możliwości długoterminowej mobilności.

Narzędzia świadczące usługi dla osób poszukujących pracy i pracodawców, zwłaszcza MŚP, ułatwiają wyszukiwanie staży.

Cel

Znalezienie stażystów, zwłaszcza w innych krajach UE, nie jest łatwym zadaniem. Trudność tę pogłębia poszukiwanie przez MŚP osób o umiejętnościach odpowiadających ich działalności.

Niniejszy dokument opisuje platformy wykorzystywane przez MŚP w celu ułatwienia im znalezienia stażystów, którzy są chętni do wzięcia udziału w długoterminowej mobilności.

Opis

Z praktycznego punktu widzenia szukanie pracy w sieci nie jest łatwym zadaniem, nawet dla osób doświadczonych w korzystaniu z narzędzi informatycznych dostępnych w Internecie. Podstawą udanego poszukiwania pracy są informacje dostarczane przez usługodawców.

Zarówno w kontekście europejskim, jak i krajowym istnieją narzędzia, które można wykorzystać do znalezienia MŚP oferujących wolne miejsca na staże.

Aby ułatwić dopasowanie podaży do popytu, Unia Europejska postanowiła utworzyć specjalny portal poświęcony mobilności zawodowej - EURES.

- EURES

Rozwiązanie to ma na celu zapewnienie usług pracodawcom, w tym MŚP, którzy są zainteresowani pozyskaniem nowych zasobów zawodowych, wykorzystując zasadę swobodnego przepływu osób w ramach UE. W szczególności portal zapewnia trzy rodzaje usług:

- Informacje
- Doradztwo
- Dopasowywanie podaży i popytu dla celów współpracy/rekrutacji.

Działalność EURES opiera się na pracy sieci konsultantów, którzy są w stanie zbadać rynek i dostarczyć informacji na temat otwartych stanowisk, potrzeb pracodawców i specjalistów poszukujących pracy. Usługa ta jest również niezbędna w przypadku staży.

Jednak znalezienie pracowników z innych krajów europejskich lub z MŚP może być trudnym zadaniem, jeśli nie zostało to zrobione wcześniej, zwłaszcza gdy celem jest promowanie długoterminowej mobilności stażystów. Jak więc zacząć? Co należy wziąć pod uwagę? Kto może udzielić pomocy i wsparcia?

W portalu EURES znajduje się sekcja poświęcona pracodawcom, w tym MŚP, którzy chcą zatrudnić nowych pracowników, w tym stażystów.

- EURES - Target Mobility Scheme (TMS)

Kolejną ważną platformą jest EURES - Program Mobilności Ukierunkowanej (TMS). Jest to inicjatywa promująca mobilność zawodową w innym kraju UE, a także w innych krajach, takich jak Norwegia czy Islandia.

EURES TMS oferuje pracodawcom z UE, w tym małym i średnim przedsiębiorstwom, szereg specjalnych usług mających na celu znalezienie zmotywowanych, wykwalifikowanych pracowników, stażystów i praktykantów.

W ramach projektu MŚP otrzymują wsparcie finansowe na szkolenia i usługi oferowane nowym uczestnikom rekrutowanym do projektu w celu udziału w kosztach "programu integracyjnego". Program szkoleniowy musi zostać rozpoczęty w ciągu pierwszych 3 tygodni zatrudnienia pracownika/stażysty. Nie ma konkretnych wymogów dotyczących czasu trwania, ale należy zaproponować realistyczny plan szkolenia, aby osiągnąć oczekiwane przez uczestnika efekty uczenia się. Wsparcie finansowe zależy od kraju, w którym znajduje się siedziba pracodawcy, oraz od złożoności programu integracyjnego.

Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

Przydatne platformy dla stażystów, które pomogą im zrozumieć, gdzie znaleźć MŚP dostępne w ramach długoterminowego procesu mobilności.

Opis

Na przestrzeni lat Unia Europejska opracowała kilka programów i inicjatyw mających na celu wspieranie wewnętrznego przepływu pracowników i współpracy między przedsiębiorstwami, ze szczególnym uwzględnieniem MŚP.

Należy jednak zaznaczyć, że do 10 marca 2021 roku nie istniał żaden konkretny program poświęcony wspieraniu pracowników, którzy wyjeżdżają za granicę, aby pracować w innych firmach w celu wymiany umiejętności. To zaniedbanie doprowadziło do utworzenia MobiliseSME.

- MobiliseSME

MobiliseSME jest pierwszym programem mobilności przeznaczonym specjalnie dla pracowników MŚP. Głównym celem programu MobiliseSME jest wspieranie umiędzynarodowienia MŚP w UE, poprawa ich konkurencyjności oraz ustanowienie wspólnej metodologii UE dla programu mobilności pracowników MŚP. Program ten nie jest jedyny.

-SME2B

Platforma sieciowo-handlowa dla MŚP to platforma typu business-to-business, która umożliwia europejskim małym i średnim przedsiębiorstwom znalezienie nowych partnerów biznesowych na całym kontynencie w celu lepszego wykorzystania jednolitego rynku europejskiego.

Platforma ta jest również doskonałym narzędziem dla organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz instytucji edukacyjnych pragnących rozwijać swoje sieci kontaktów i poprawić współpracę z firmami w całej Unii Europejskiej. Platforma ta jest również bardzo przydatna dla członków, którzy chcą rozwijać i ulepszać współpracę z firmami (np. w zakresie staży/praktyk) na poziomie lokalnym, krajowym lub międzynarodowym.

Websites



EURES - Employers

Ta platforma zawiera sekcję przeznaczoną dla pracodawców, którzy chcą rekrutować praktykantów. Umożliwia ona znajdowanie kandydatów, przeglądanie kandydatów, zamieszczanie ogłoszeń o pracę oraz uzyskiwanie wskazówek w ramach platformy..

**EURES Target
Mobility Scheme**

Platforma ta pomaga pracodawcom, zwłaszcza małym i średnim przedsiębiorstwom, w rekrutacji osób o określonym profilu, w tym praktykantów. Sieć jest innowacyjna, ponieważ pomaga znaleźć pracowników we wszystkich krajach europejskich i nie tylko, a także pomaga w budowaniu wielokulturowego zespołu.

SME2B

SME2B to platforma typu business-to-business, która umożliwia europejskim małym i średnim przedsiębiorstwom znalezienie nowych partnerów biznesowych w całej Europie.

MobiliseSME

MobiliseSME to program zainicjowany przez UE (EURES, EASI). Jego celem jest pomoc w rozwijaniu umiejętności personelu przedsiębiorstw (pracowników, kierowników i właścicieli lub współwłaścicieli), który pragnie doświadczyć mobilności transgranicznej w innym przedsiębiorstwie przez ograniczony okres czasu, zachowując jednocześnie więź kontraktową ze swoim pracodawcą.

Monster

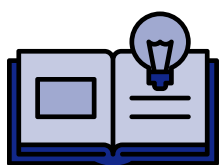
Totaljobs

LinkedIn

Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

Przydatne platformy dla stażystów, które pomogą im zrozumieć, gdzie znaleźć MŚP dostępne w ramach długoterminowego procesu mobilności.

Przydatne artykuły



[Financing apprenticeships in the EU](#)

[Database on financing apprenticeships in the EU](#)

[Regulation EU 2016/589](#)

[Report from the Commission 06/08.2021](#)

[Commission Proposal 01/07/202](#)

[Reinforcing Youth Guarantee](#)

Również w przypadku stażystów program "Twoja pierwsza praca z EURES-em" (YfEj) do ubiegłego roku wniósł bardzo dobry wkład.

▪ Your First EURES Job (YfEj)

Program Twoja pierwsza praca z EURES-em (YfEj) zakończył się 30 kwietnia 2021 roku, ale był ważnym punktem odniesienia w poszukiwaniu stażystów lub małych i średnich przedsiębiorstw oferujących staże.

Obecnie nadal istnieje możliwość udziału w nowym programie EURES Targeted Mobility Scheme (EURES-TMS) zarządzanym przez ANPAL - Ufficio di Coordinamento Nazionale EURES - Włochy. W ramach tego nowego programu stażyści mogą uczestniczyć w EURES TMS, rejestrując się na nowej platformie przeznaczonej do rekrutacji przez MŚP.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że istnieją także sieci mediów społecznościowych, które mogą być przydatne w poszukiwaniu pracy, w tym praktyk zawodowych. Jednym z nich jest Facebook.

▪ Facebook

Facebook posiada sekcję "Oferty pracy", w której można wyszukiwać nowe miejsca pracy, w tym praktyki, i aplikować na nie za darmo. Ponadto, dzięki tej "oryginalnej" metodzie, możesz zostać zatrudniony na podstawie swojego doświadczenia i preferencji.

Na szczególną uwagę zasługuje wzmocniona Gwarancja dla Młodzieży. Należy poświęcić jej więcej uwagi, ponieważ jest to zobowiązanie, w ramach którego każde państwo członkowskie dąży do tego, aby każda młoda osoba poniżej 30 roku życia miała możliwość zdobycia dobrej pracy.

W Gwarancji dla młodzieży wspomina się o jakości dobrej oferty, a wśród różnych zawodów wymienia się także praktyki zawodowe.

Podejmuje także próbę ustalenia okresu. Państwa zobowiązują się bowiem do znalezienia młodym ludziom możliwości odbycia praktyki w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub od zakończenia nauki w szkole.

Zobowiązanie każdego państwa członkowskiego UE zostało podjęte w październiku 2020 r. w drodze zalecenia Rady.

Informacje praktyczne

Praktyczne informacje dla stażystów na temat organizacji długoterminowych staży zagranicznych

Wstęp

W tym rozdziale skoncentrujemy się na informacjach praktycznych, które stażysta powinien otrzymać przed, w trakcie i po okresie stażu. Praktykanci otrzymają przegląd różnych dokumentów, które będą musieli wypełnić lub złożyć w firmach przyjmujących, informacje na temat najbardziej powszechnych polis ubezpieczeniowych, które są im zapewniane, a także inne ogólne aspekty praktyczne, które są kluczowe dla płynnego przebiegu ich praktyki/okresu mobilności.

Należy pamiętać, że większość projektów mobilności w sektorze VET jest finansowana z europejskiego programu Erasmus +.

Cel

Celem jest zapewnienie stażystom uczestniczącym w długoterminowej mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego szczegółowych informacji na temat głównych kroków, jakie należy podjąć podczas pracy za granicą w firmie goszczącej. Chodzi o to, by dać im jasny obraz tego, jakie dokumenty, informacje o zakwaterowaniu i jakie kwestie praktyczne są potrzebne. Celem jest zapewnienie jak największej jasności, tak aby brak informacji nie stanowił już bariery dla długoterminowej mobilności w sektorze VET.

Opis

Stáže zagraniczne są doskonałym rozwiązaniem zarówno dla firm goszczących, jak i dla stażystów.

Czasami praktykant może pomyśleć, że wyjazd za granicę i praca w zagranicznej firmie, z dala od domu i własnego bezpieczeństwa, to dla niego zbyt duże wyzwanie. Z wszelkimi wątpliwościami można sobie poradzić, jeśli zapewnimy stażystom przydatne i jasne informacje na temat tego, czego mogą się spodziewać podczas okresu stażu.

- Przed przybyciem stażysty do firmy:

Stażysci mogą wziąć udział w międzynarodowym doświadczeniu samodzielnie lub za pośrednictwem swojej szkoły/instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego. Jeśli szkoła/instytucja kształcenia i szkolenia zawodowego organizuje możliwość mobilności, często istnieje agencja pośrednicząca/organizator praktyk, która zarządza wszystkimi praktycznymi aspektami programu w miejscu docelowym. Taka agencja pośrednicząca jest punktem odniesienia dla ucznia podczas pobytu za granicą. Zazwyczaj zajmuje się ona znalezieniem zakwaterowania, wyszukiwaniem odpowiednich firm w oparciu o umiejętności i doświadczenie ucznia oraz zarządzaniem wszystkimi niezbędnymi dokumentami.

Jeśli stażysta zdecyduje się na samodzielny udział w programie, może skontaktować się bezpośrednio z agencją pośredniczącą lub poszukać informacji o projektach/wnioskach dla osób indywidualnych na oficjalnej stronie programu Erasmus Plus (Erasmus Plus Official Page). Innym doskonałym źródłem informacji są lokalne Narodowe Agencje z siedzibą w kraju zamieszkania praktykanta.

Przy wyborze odpowiedniej firmy dla profilu praktykanta ważne jest, aby dopasować go do jego doświadczenia zawodowego oraz umiejętności twardych i miękkich. Aby komunikacja nie stanowiła problemu, bardzo ważne są także umiejętności językowe stażysty. Ponieważ większość staży odbywa się w ramach określonego programu nauczania, dla wszystkich stron uczestniczących w projekcie powinno być jasne, jakie efekty uczenia się powinien uzyskać praktykant po zakończeniu międzynarodowego doświadczenia. Stażysta powinien także wykorzystać czas spędzony za granicą na doskonalenie umiejętności językowych i jak najlepsze wykorzystanie doświadczenia zawodowego w zagranicznym przedsiębiorstwie.

Informacje praktyczne

Praktyczne informacje dla stażystów na temat organizacji długoterminowych staży zagranicznych

Opis

Podczas okresu mobilności praktykant może mieć kilku opiekunów: jednego z organizacji wysyłającej, jednego z agencji pośredniczącej i jednego w miejscu pracy. Opiekunowie są odpowiedzialni za monitorowanie staży i jej różnych aspektów.

- Dokumenty

Przed rozpoczęciem szkolenia za granicą zaleca się, aby stażysta i inne strony uczestniczące w mobilności zawarły następujące umowy:

Niniejsza lista stanowi przegląd najczęściej stosowanych dokumentów w kontekście UE. Należy mieć świadomość, że jest to lista dokumentów w ramach "scenariusza najlepszych praktyk", co oznacza, że firma przyjmująca niekoniecznie będzie musiała zajmować się wszystkimi z nich. Dokumenty te są często przygotowywane przez instytucję wysyłającą lub pośredniczącą.

Memorandum of Understanding: Określa on warunki partnerstwa, role zaangażowanych stron oraz Cele uczenia się. Określa warunki, na jakich można osiągnąć, ocenić, zwalidować i ewentualnie przekazać określone efekty uczenia się z programu kursu osoby szkolonej.

Quality Commitment

Odnosi się do zasad określonych w Europejskiej Karcie na rzecz Jakości Mobilności i określa obowiązki każdego uczestnika projektu, np. instytucji wysyłającej, instytucji przyjmującej i stażysty.

Europass

Znormalizowany format CV, który pozwala praktykantowi zaprezentować swoje umiejętności i kwalifikacje zdobyte po zakończeniu okresu szkolenia. Oprócz zwykłych dokumentów unijnych każdy stażysta powinien mieć umowę o pracę z firmą przyjmującą i instytucją wysyłającą i/lub organizacją pośredniczącą. Umowa o pracę powinna określać okres praktyki, środki ubezpieczeniowe, jakie należy podjąć, oferowaną rekompensatę, zadania do wykonania itp. Jeśli stażysta jest częścią projektu, należy również podać nazwę i numer projektu. Jest to ważne w przypadku, gdy firma goszcząca zostanie poddana kontroli przez krajowy urząd skarbowy lub inną instytucję publiczną.

Podczas okresu szkolenia w przedsiębiorstwie ważne jest, aby czynności wykonywane przez stażystę były rejestrowane oraz okresowo podpisywane i pieczętowane przez opiekuna z ramienia przedsiębiorstwa. Z tego względu należy prowadzić dzienną lub tygodniową listę obecności i zajęć.

Na zakończenie okresu szkolenia stażysta powinien otrzymać od firmy goszczącej certyfikat potwierdzający pomyślne ukończenie okresu szkolenia.

Learning agreement: Umożliwia ono przejrzyste i efektywne przygotowanie stażu zawodowego, tak aby wszystko było jasne i zrozumiałe dla wszystkich zaangażowanych stron i aby stażysta otrzymał uznanie za działania zrealizowane z powodzeniem za granicą. Zawiera on przede wszystkim Cele i Efekty uczenia się oraz określa szczegółowe procedury oceny i uznawania.

- Ubezpieczenie

Bardzo ważne jest, aby stażyści wiedzieli, że w czasie pobytu za granicą powinni być objęci polisą ubezpieczeniową od wypadków i odpowiedzialności cywilnej, która dotyczy także miejsca pracy.

Informacje praktyczne

Praktyczne informacje dla stażystów na temat organizacji długoterminowych staży zagranicznych

Opis

W nagłych przypadkach europejscy praktykanci mogą korzystać z europejskiej karty zdrowia. Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne może, ale nie musi być obecne. Rodzaj polisy ubezpieczeniowej, która zostanie zapewniona, może się różnić w zależności od długości okresu mobilności. Jeżeli okres ten jest długi (ponad 3 miesiące), mogą być wymagane dodatkowe polisy w porównaniu z krótszymi okresami mobilności.

W przypadku nagłych wypadków stażyści powinni znać lokalne numery telefonów alarmowych, np. pogotowia ratunkowego, straży pożarnej i policji.

-Podróż i zakwaterowanie

Podróż do miejsca docelowego mobilności jest w większości przypadków organizowana przez instytucję kształcenia i szkolenia zawodowego lub szkołę, natomiast zakwaterowanie jest często zapewniane przez organizację pośredniczącą. Koszty podróży są w większości przypadków pokrywane przez program finansujący mobilność jako dodatek, w zależności od odległości podróży. Ważne jest zatem, aby rezerwować bilety lotnicze, autobusowe lub kolejowe z pewnym wyprzedzeniem, aby ceny pozostały na rozsądnym i zrozumiałym poziomie. W miejscu docelowym mobilności można korzystać z lokalnych środków transportu publicznego, takich jak autobusy czy metro. Często taniej jest kupić bilet tygodniowy lub miesięczny niż jednodniowy każdego dnia. Niektóre miasta oferują nawet specjalne zniżki dla praktykantów. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej lokalnych służb transportu publicznego.

Jeśli chodzi o zakwaterowanie, stażyści zazwyczaj zatrzymują się w schronisku (w przypadku krótszych pobytów) lub w mieszkaniu, wspólnym mieszkaniu lub u rodziny goszczącej.

Il tipo di alloggio varia a seconda della durata del soggiorno del partecipante e del calcolo dei costi.

Jeśli stażysta zatrzymuje się w schronisku, posiłki są zapewniane (w formie częściowego lub pełnego wyżywienia) przez samo schronisko lub stażysta może często otrzymać rekompensatę od instytucji wysyłającej w ramach programu mobilności w formie stypendium, które można wykorzystać na zakupy i gotowanie posiłków we wspólnej kuchni w schronisku.

Jeśli stażysta zatrzymuje się u rodziny goszczącej, to ona zajmuje się posiłkami. Jeśli stażysta mieszka w mieszkaniu, co jest najczęstszym rodzajem zakwaterowania na stażu długoterminowym, będzie musiał robić zakupy i gotować za pieniądze otrzymane w ramach stypendium.

Rodzaj zakwaterowania zależy od długości pobytu stażysty i kalkulacji kosztów. W przypadku pobytów organizowanych we własnym zakresie stażyści będą musieli sami poszukać miejsca na nocleg. W takim przypadku mogą zwrócić się o pomoc do firmy goszczącej lub skorzystać z przydatnych platform, takich jak lokalne grupy mieszkaniowe na portalach społecznościowych, np. na Facebooku, ogłoszenia o tymczasowych mieszkaniach na stronach internetowych lub w lokalnej prasie.

Websites



Erasmus+ Results Platform

Oficjalna strona programu Erasmus Plus: Strona zawierająca przegląd programu Erasmus+, programu mobilności zarządzanego przez Komisję Europejską.

Bariery językowe

Narzędzia do pokonywania barier językowych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego za granicą

Wstęp

Pomimo licznych korzyści płynących z długoterminowych wyjazdów w celu odbycia stażu, niewielka grupa pracowników i pracodawców decyduje się na inwestowanie w tego typu przedsięwzięcia. Stosunkowo niewielkie zaangażowanie pracowników w wyjazdy zagraniczne wynika z szeregu barier i trudności, które możemy rozpatrywać zarówno w ujęciu indywidualnym, jak i grupowym. Jedną z najistotniejszych barier zniechęcających pracowników do wyjazdów jest bariera językowa, wynikająca ze słabej znajomości języka kraju docelowego. Zwłaszcza języka angielskiego, który w dzisiejszych czasach jest wymagany w wielu miejscach pracy.

W niniejszym rozdziale przeanalizowano bariery - zwłaszcza barierę językową - zniechęcające do udziału w długoterminowych stażach zawodowych oraz rozwiązania, które z perspektywy pracownika (praktykanta) mogą pomóc w przełamaniu bariery językowej w miejscu pracy.

Cel

Celem tego rozdziału jest omówienie warunków, które wpływają na pojawienie się bariery językowej, a tym samym na rezygnację z możliwości odbycia długoterminowego stażu za granicą. W rozdziale poruszono kwestię pokonywania bariery językowej na poziomie pracownika (stażysty) w celu zmotywowania pracowników do podjęcia działań na rzecz poprawy swoich umiejętności językowych.

Opis

Bariera językowa jest czynnikiem, który zniechęca pracownika do aktywnego udziału w zawodowych wyjazdach zagranicznych. Problem ten jest szczególnie odczuwalny przez starszych pracowników, którzy ukończyli formalną edukację w czasach, gdy mniejszy nacisk kładziono na kompetencje kulturowe czy znajomość języka obcego. Młodzi ludzie wchodzący dziś na rynek pracy mają mniej problemów językowych, ponieważ są świadomi konieczności znajomości przynajmniej jednego języka obcego. Sytuacja ta wynika także z większych możliwości podróżowania i poznawania świata, co jest atrakcyjne i pociągające dla młodych ludzi.

Jeśli chodzi o omawiane zagadnienia, należy zauważyć, że bariera językowa już teraz stanowi przeszkodę przy podejmowaniu decyzji o rozważaniu odbycia stażu za granicą. Pracodawcy i pracownicy są zniechęceni już na etapie przygotowywania wymaganych dokumentów, pozyskiwania partnera zagranicznego, przygotowywania pobytu.

Websites



OLS

Zapewnia wsparcie językowe wszystkim zarejestrowanym użytkownikom programu Erasmus+.

Dostępne we wszystkich językach europejskich

Wyniki i certyfikaty

Narzędzia i zasoby umożliwiające zrozumienie głównych certyfikatów przyznawanych po pomyślnym zakończeniu doświadczenia mobilności na poziomie europejskim

Wstęp

Ta sekcja zawiera główną wiedzę, umiejętności i kompetencje zdobyte przez praktykantów podczas długoterminowej praktyki za granicą oraz certyfikaty przyznawane po pomyślnym zakończeniu doświadczenia w zakresie mobilności na poziomie europejskim.

Cel

Główne cele tej części to:

- zrozumienie głównej wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych przez praktykantów podczas długoterminowej praktyki zagranicznej na poziomie europejskim
- poznanie certyfikatów przyznawanych po pomyślnym zakończeniu doświadczenia w zakresie mobilności na poziomie europejskim.

Opis

Spędzenie czasu w innym kraju to doskonały sposób na poznanie nowych kultur i rozwinięcie nowych umiejętności poprzez szereg różnych doświadczeń. Europass - Mobilność pomaga uchwycić i przekazać te cenne nowe umiejętności i doświadczenia zdobyte podczas mobilności w powszechnie uznawany sposób. Europass - Mobilność to dokument, który opisuje umiejętności, jakie zdobędziesz, w tym informacje na temat ról i obowiązków, umiejętności związanych z pracą, umiejętności językowych, umiejętności informatycznych, umiejętności organizacyjnych i kierowniczych oraz umiejętności komunikacyjnych. Jeśli uczestniczysz w zorganizowanej mobilności w innym kraju i chciałbyś otrzymać dokument Europass - Mobilność, wykonaj następujące kroki:

- Poproś organizację wysyłającą (np. szkołę lub instytucję, która zorganizowała Twoją praktykę) o zarejestrowanie się w Krajowym Centrum Europass w Twoim kraju.
- Organizacja wysyłająca i organizacja przyjmująca (organizacja lub instytucja, którą odwiedzasz podczas pobytu za granicą) wypełnią odpowiednie dokumenty.
- Po zakończeniu praktyki zagranicznej otrzymasz dokument Europass-Mobilność.

Websites



Europass-Mobilność

Europass-Mobilność jest dokumentem opisującym kompetencje rozwinięte w ramach danej ścieżki mobilności. Dokument może zawierać informacje o pełnionych rolach i obowiązkach, umiejętnościach zawodowych, umiejętnościach językowych, umiejętnościach cyfrowych, umiejętnościach organizacyjnych i menedżerskich oraz umiejętnościach komunikacyjnych. Te umiejętności mogą być bardzo cenne przy ubieganiu się o pracę i kursy w przyszłości.

Przetłumaczono z www.DeepL.com/Translator (wersja darmowa)

[Europass Mobility Template](#)

[Europass Mobility Instructions](#)

[Europass Profile](#)

Wyniki i certyfikaty

SNarzędzia i zasoby umożliwiające zrozumienie głównych certyfikatów przyznawanych po pomyślnym zakończeniu doświadczenia mobilności na poziomie europejskim

Websites

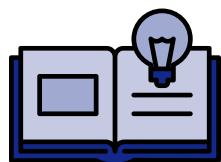


Self-assessment

European Framework of Reference for Languages (CEFR).
Autovalutazione

Eric- Naric Network

LENIC-NARIC Networks. Portal ten zawiera informacje o uznawaniu kwalifikacji akademickich i zawodowych oraz o możliwościach mobilności międzynarodowej w dziedzinie kształcenia zawodowego i wyższego.
Pracodawcy: informacje o zagranicznych kwalifikacjach kandydata oraz o tym, jakie procedury należy zastosować, aby uznać doświadczenie zawodowe.
Dostępny język: angielski.



Posiadając dokument Europass-Mobilność, możesz po prostu zaktualizować swój profil Europass o umiejętności i informacje z niego pochodzące i zapisać je w swojej bibliotece Europass.

Przydatne artykuły



[Europass CV - Identify your skills](#)



SŁOWNICZEK

Słowniczek

A

Agencja Narodowa

Organ odpowiedzialny za zarządzanie realizacją Programu na poziomie krajowym w Państwie Członkowskim lub w kraju trzecim stowarzyszonym z Programem. W danym kraju może istnieć jedna lub więcej Narodowych Agencji.

B

Beneficjent

Kiedy projekt zostaje zatwierdzony do dofinansowania w ramach programu Erasmus+, organizacja wnioskująca staje się beneficjentem poprzez podpisanie umowy z Narodową lub Wykonawczą Agencją, która wybrała projekt. Jeśli wniosek został złożony w imieniu innych organizacji uczestniczących w projekcie, partnerzy mogą stać się współbeneficjentami dofinansowania.

Biblioteka Europass

to Twoja bezpłatna przestrzeń online, powiązana z Twoim profilem Europass, w której możesz przechowywać pliki związane z Twoją karierą i studiami.

D

Dostawca VET

dostawca VET to organizacja, która realizuje programy kształcenia i szkolenia zawodowego (VET).

Dotacje

Dotacje wspierające indywidualne lub firmowe inwestycje w edukację i szkolenia.

E

ECVET

Europejski system transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET): to ramy techniczne służące do transferu, uznawania i (w stosownych przypadkach) akumulacji efektów uczenia się danej osoby w celu uzyskania kwalifikacji.

Efekty uczenia się

Zestaw wiedzy, umiejętności i kompetencji, które dana osoba nabywa i/lub jest w stanie zademonstrować po pomyślnym ukończeniu procesu uczenia się, zarówno formalnego, pozaformalnego, jak i nieformalnego. Są to stwierdzenia dotyczące tego, co uczący się wie, rozumie i jest w stanie zrobić po ukończeniu procesu uczenia się, które są zdefiniowane w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji.

EQF

Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF) to narzędzie tłumaczeniowe, które pomaga wyjaśnić kwalifikacje przyznawane w różnych krajach i w ramach różnych systemów kształcenia i szkolenia oraz ułatwia ich porównywanie. Jej osiem poziomów jest opisanych pod względem wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Erasmus Pro

Jest to inicjatywa w ramach programu Erasmus+. Inicjatywa ta, ujęta w akcji kluczowej 1 (mobilność edukacyjna), ma na celu ułatwienie i promowanie 50 000 staży zawodowych trwających od 3 do 12 miesięcy dla osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz niedawnych absolwentów w latach 2018-2020.

EURES

EURES to sieć współpracy między Komisją Europejską a Publicznymi Służbami Zatrudnienia (PES) w EOG, utworzona w 1993 roku. Szwajcaria również współpracuje w ramach EURES. EURES pomaga pracownikom i pracodawcom, którzy chcą skorzystać z prawa do swobodnego przepływu pracowników na terenie EOG.

Słowniczek

E

Europass

Ujednolicony format CV, który pozwala stażyscie zaprezentować swoje umiejętności i kwalifikacje zdobyte po zakończeniu okresu szkolenia.

Europass - Mobilność

Jest to dokument opisujący umiejętności, które zdobyłeś w trakcie danej mobilności.

Europass - Profil

Jest to narzędzie, które może być wykorzystywane przez organizacje - pracodawców, organizacje wolontariuszy, osoby rekrutujące, doradców zawodowych, organizacje młodzieżowe, instytucje edukacyjne i szkoleniowe i inne - jako część wsparcia i usług oferowanych przez nie ludziom.

K

Kryterium/Kryteria

Norma lub zasada pozwalająca ocenić, oszacować lub wybrać coś.

Konsorcjum

Dwie lub więcej organizacji uczestniczących w projekcie, które współpracują w celu przygotowania, realizacji i kontynuacji projektu lub działania w ramach projektu. Konsorcjum może mieć charakter krajowy (tzn. angażować organizacje mające siedzibę w tym samym kraju) lub międzynarodowy (angażować organizacje uczestniczące z różnych krajów).

M

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP):

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) to niezależne firmy niebędące spółkami zależnymi, które zatrudniają mniej niż określoną liczbę pracowników. Liczba ta różni się w zależności od kraju. Najczęściej górną granicą określającą MŚP jest 250 pracowników, tak jak w Unii Europejskiej. Są one zdefiniowane w zaleceniu UE 2003/361.

Mentor

Doświadczona osoba pełniąca rolę wzoru do naśladowania, przewodnika lub trenera, która udziela wskazówek i wsparcia stażyscie.

O

Opiekun organizacji przyjmującej

Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie studentów/pracowników z zagranicy i oferowanie im programu studiów/staży lub programu działań szkoleniowych, lub korzystanie z działalności dydaktycznej.

Opiekun pośredniczący

Osoba w zagranicznym miejscu docelowym, która pełni rolę mediatora pomiędzy wszystkimi zaangażowanymi stronami i pomaga stażyscie na miejscu.

Opiekun organizacji wysyłającej

Koordynator projektu lub nauczyciel, który łączy wszystkie zaangażowane strony, zajmuje się standardami i kryteriami mobilności oraz pełni rolę ogólnego opiekuna.

Opiekun z ramienia firmy

Osoba posiadająca określone umiejętności związane z pracą oraz powołanie/zaangażowanie w szkolenie, osoba odpowiedzialna za rozwój stażysty, zarówno pod względem technicznym, jak i zawodowym.

Organizacja

Organizacja to podmiot - taki jak spółka, instytucja lub stowarzyszenie - składający się z jednej lub większej liczby osób i mający określony cel.

Słowniczek

O

Organizacja pośrednicząca

Jest to organizacja działająca na rynku pracy lub w dziedzinie edukacji, szkoleń i pracy z młodzieżą. Jej rolą może być współdzielenie i ułatwianie procedur administracyjnych wysyłających instytucji szkolnictwa wyższego oraz lepsze dopasowanie profili studentów do potrzeb przedsiębiorstw w przypadku staży, a także wspólne przygotowywanie uczestników.

Organizacja przyjmująca (goszcząca):

Organizacja uczestnicząca, która przyjmuje jednego lub więcej uczestników (praktykantów) i organizuje jedno lub więcej działań.

Organizacja wysyłająca

organizacja kształcenia i szkolenia zawodowego, szkoła lub innego rodzaju instytucja, w której uczestnik uczy się lub w której niedawno zakończył naukę. Jeśli organizacja wysyłająca jest jednocześnie wnioskodawcą, przejmuje ona wszystkie zadania związane z koordynacją i realizacją projektu. W przypadku konsorcjum, ustalenia dotyczące wyboru, płatności dofinansowania, przygotowania, monitorowania i uznawania związane z okresem mobilności mogą się różnić, ponieważ mogą być dzielone pomiędzy członków.

P

Platforma

Element technologii lub oprogramowania, który łączy użytkowników z innymi członkami społeczności w celu stworzenia wzajemnie korzystnych możliwości.

Porozumienie o programie zajęć

Umożliwia ono przejrzyste i efektywne przygotowanie stażu zawodowego, dzięki czemu wszystko jest jasne i zrozumiałe dla wszystkich zaangażowanych stron, a stażysta otrzymuje uznanie za działania zrealizowane z powodzeniem za granicą. Zawiera on głównie cele i efekty uczenia się oraz określa szczegółowe procedury oceny i uznawania.

Pracodawca

Pracodawca to osoba lub organizacja, dla której pracujesz.

Program mobilności ukierunkowanej

Inicjatywa mająca na celu testowanie innowacyjnych metod wdrażania możliwości wewnątrzunijnej mobilności zawodowej i zaspokajania potrzeb określonych grup docelowych, sektorów gospodarki, zawodów i krajów.

Protokół ustaleń

Określa warunki partnerstwa, role zaangażowanych stron oraz Cele uczenia się. Szczegółowo określa warunki, na jakich określone efekty uczenia się z programu kursu osoby szkolonej mogą zostać osiągnięte, ocenione, zwalidowane i potencjalnie przekazane.

R

Rozporządzenie

Wiążący akt prawny, który musi być stosowany w całości w całej UE.

S

Stażysta

Osoba, która pracuje dla innej osoby w celu nauczania się zawodu.

Słowniczek

S

Staż zawodowy

Okres czasu spędzony na pracy w charakterze stażysty. Jest to podobne do szkolenia zawodowego, które polega na podążaniu za mistrzem i uczeniu się go w miejscu pracy, a nie w szkole.

T

Tutor

Osoba odpowiedzialna, która uwzględniając osobowość, potrzeby edukacyjne i preferencje praktykanta, tworzy kontekst lub proces, w którym praktykant ostatecznie buduje swoją własną wiedzę i ścieżkę uczenia się.

U

Uczenie się w oparciu o pracę (Work-Based Learning - WBL)

Jest to strategia edukacyjna, która zapewnia uczącym się doświadczenie w pracy w warunkach rzeczywistych, gdzie mogą oni wykorzystać umiejętności akademickie i techniczne oraz rozwijać swoje szanse na zatrudnienie. WBL obejmuje kombinację rozwiązań formalnych, nieformalnych i pozaformalnych, w tym praktyki zawodowe, staże i nieformalne uczenie się w miejscu pracy. Kluczowym czynnikiem jest potrzeba aktywnej polityki zapewniającej kształcenie odpowiadające potrzebom miejsca pracy.

Umiejętności

Są to zdolności do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu realizacji zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji, umiejętności są opisywane jako kognitywne (obejmujące wykorzystanie logicznego, intuicyjnego i kreatywnego myślenia) lub praktyczne (obejmujące sprawność manualną i wykorzystanie metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).

V

VET

Kształcenie i szkolenie zawodowe, które ma na celu wyposażenie ludzi w wiedzę, know-how, umiejętności i/lub kompetencje wymagane w określonych zawodach lub, szerzej, na rynku pracy. Na potrzeby programu Erasmus+ projekty koncentrujące się na wstępnym lub ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym kwalifikują się do działań w ramach VET.

W

Wnioskodawca

Każda organizacja uczestnicząca, która składa wniosek o dofinansowanie.

Z

Zalecenie

Jest to jedna z dwóch form niewiążącego aktu prawnego UE. Drugą formą są opinie. Chociaż zalecenia nie mają żadnych skutków prawnych, mogą zawierać wskazówki dotyczące interpretacji lub treści prawa UE.

Zobowiązanie do zapewnienia jakości

Odnosi się do zasad określonych w Europejskiej Karcie na rzecz Jakości Mobilności i określa obowiązki każdego uczestnika projektu, np. instytucji wysyłającej, instytucji przyjmującej i stażysty.

