



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



IO2

Toolkit

Mob4App Toolkit für Unternehmen (KMU)

Wenn Sie Fragen zu diesem Dokument oder dem Projekt, aus dem es hervorgegangen ist, haben, wenden Sie sich bitte an:

Giulio Gabbianelli
Co.meta srl, via degli Abeti, 120
61122 Pesaro (PU)
Email: g.gabbianelli@consultingmeta.it
Projekt-Website: www.mob4app.eu

“MOB4APP Strengthening VET professionals for promoting cross-border mobility in apprenticeships” ist eine strategische Partnerschaft im Rahmen von Erasmus+ - KA202 Entwicklung eines Innovationsprojekts.

Projektnummer: 2020-1-IT01-KA202-008400

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Dieses Dokument wurde durch die Zusammenarbeit der gesamten MOB4APP-Partnerschaft erstellt: Co.meta srl Projektkoordinator, Unione Sindacale Regionale Cisl Marche, Uniwersytet Pedagogiczny im Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Camara Oficial De Comercio, Industria, Servicios Y Navegación De España, Stichting Kenniscentrum Pro Work, Chambre De Commerce Belgo-Italienne asbl, Berlink ETN GmbH.



Dieses Dokument ist lizenziert unter einer Creative Commons Attribution-noncommercial-sharealike 4.0 international

Finale Version - Oktober 2022

Einführung

Auszubildende profitieren von der internationalen Mobilität, da sie dadurch neue berufliche

und technische Fähigkeiten erlernen, ihre Unabhängigkeit entwickeln und ihre Fremdsprachenkenntnisse verbessern.

Der kulturelle Austausch fördert die Kreativität, stärkt die Kompetenzbasis eines Unternehmens und zieht ausländische Talente an, was für die beteiligten Unternehmen von Vorteil ist.

Trotz der positiven Auswirkungen der Mobilität in der Berufsbildung auf die beruflichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen der Auszubildenden sowie der umfassenden Vorteile für die Unternehmen zeigen die Zahlen aus den Bewertungen der nationalen Erasmus+-Agenturen, dass nur wenige Auszubildende in den letzten Jahren an Mobilitäts-Erfahrungen in anderen EU-Ländern teilgenommen haben.

Darüber hinaus wissen viele Unternehmen und Schulen, die als entsendende Organisationen (VET) fungieren, sowie die Aufnahmeorganisationen der EU nicht, wie sie junge Auszubildende vor, während und nach ihrer Mobilitäts-Erfahrung unterstützen können.

Das Mob4App's Toolkit für Unternehmen und Auszubildende füllt daher eine Lücke, indem es ein praktisches Tool für Unternehmen (KMU) und Auszubildende bereitstellt, das wichtige Informationen, Anleitungen und praktische Instrumente enthält, die sie bei der Beantragung und Verwaltung der Langzeitmobilität nutzen können.

Dieses **Toolkit** ist das zweite Produkt des MOB4APP-Projekts, das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+, KA202 - Strategische Partnerschaften - Entwicklung von Innovationen für den Beruf Bildungssektor, kofinanziert wird.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Vor der Entwicklung dieses intellektuellen Outputs wurden in allen Ländern der Partner (Italien, Niederlande, Deutschland, Spanien, Polen und Belgien) Umfragen durchgeführt. Wir sammelten mehr als 60 Antworten von KMU und mehr als 40 Antworten von Berufsbildungsfachleuten im Zeitraum Juni 2021 bis September 2021.

Dank dieser Umfragen konnten wir genügend Wissen über die Beratung und Unterstützung gewinnen, die für die Umsetzung einer langfristigen Auszubildenden-Mobilität aus ihrer Sicht wichtig ist.

Im folgenden Abschnitt finden Sie einen Überblick über die Struktur und die in diesem Toolkit verfügbaren Begriffe.

Nach der Testphase wird eine endgültige Version dieses Dokuments fertiggestellt und veröffentlicht.



Fokus auf Unternehmen (KMU)

Inhaltsverzeichnis

Der Schwerpunkt dieses Dokuments liegt auf **Unternehmen (KMU)**

Das ist **Teil II** des Mob4app Digital Toolkit.

- **Teil I** befasst sich mit dem rechtlichen Rahmen in Deutschland und in Europa für langfristige Mobilitätsmöglichkeiten für Auszubildende und den vertraglichen Regelungen.
- **Teil II I** hat denselben Inhalt und dieselben Abschnitte wie dieses Dokument, jedoch mit dem Schwerpunkt auf den Auszubildenden und Berufsschüler*innen.

Nachstehend finden Sie das Inhaltsverzeichnis dieses Dokuments. Jeder Abschnitt ist anklickbar. Sie können entweder dem Pfad in der Reihenfolge folgen oder einfach das Kapitel lesen, das Sie interessiert.

Um die Lesbarkeit des Dokuments zu erleichtern, ist jedes Kapitel auf die gleiche Weise unterteilt:

- Einleitung
- Ziel
- Beschreibung
- Websites
- Wichtige Artikel
- Tips

Am Ende finden Sie ein Glossar mit allen wichtigen Begriffen, die in diesem Toolkit verwendet werden.

ROLLEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN SEITE 6		 INFORMATIONSQUELLEN SEITE 8
WIE MAN SICH BEWIRBT SEITE 11		 VORBEREITENDE AKTIVITÄTEN SEITE 13
BEWERTUNG SEITE 15		 TUTORING UND BETRIEBLICHE AUSBILDUNG SEITE 16
VORTEILE SEITE 18		 FINANZIELLE INPUTS SEITE 19
WO FINDET MAN AUSZUBILDENDE UND ORGANISATION SEITE 22		 PRAKTISCHE INFORMATIONEN SEITE 25
SPRACHBARRIERE SEITE 28		
GLOSSAR SEITE 30 		

Rollen und Zuständigkeiten

Zum Verständnis, wie die Rollen und Zuständigkeiten zwischen den an der Langzeitmobilität im Ausland beteiligten Parteien im Berufsbildungs-Sektor verteilt sind - Schwerpunkt auf KMU

Einleitung

Dieses Kapitel enthält Informationen über die Rolle eines KMU als aufnehmendes Unternehmen bei der langfristigen Mobilität im Berufsbildungssektor. In diesem Abschnitt werden auch die Verantwortlichkeiten beschrieben, die diese Wahl mit sich bringt.

Außerdem wird ein allgemeiner Überblick über die anderen beteiligten Parteien, einschließlich der Rolle der Vermittlungsstellen, gegeben.

Zielsetzung

Die Hauptziele dieses Kapitels sind:

- die Rolle eines aufnehmenden Unternehmens zu verstehen
- Die Verantwortung, die dahinter steckt, zu verstehen
- Mehr über die Handlungen aller beteiligten Parteien erfahren und diese verstehen
- zu verstehen, was eine Vermittlungsagentur tut und wie sie mit den anderen Parteien interagiert

Beschreibung

Wenn wir über langandauernde Mobilitätsmöglichkeiten für Auszubildende im Ausland sprechen, müssen wir zunächst alle beteiligten (oder potenziell beteiligten) Parteien ermitteln:

- Auszubildender

Ein einzelner Schüler oder Arbeitnehmer, der bereit ist, an einer Mobilitätsmaßnahme im Ausland teilzunehmen, um dort einen Teil seiner Ausbildung zu absolvieren und Berufserfahrung zu sammeln.

Diese Rolle ist ein zentraler Bestandteil des Austauschs.

- Entsendende Organisation

Die öffentliche oder private Organisation, der ein Lernender bzw. ein Mitglied des Personals angehört, der/das an einer langfristigen Mobilitätsmaßnahme teilnimmt. In dem hier untersuchten Kontext gehören dazu öffentliche oder private Berufsbildungseinrichtungen oder Berufsbildungszentren, die eine enge Verbindung zu dem an der Mobilitätsmaßnahme teilnehmenden Auszubildenden haben.

- Aufnehmende Organisation

Im Berufsbildungs-Kontext handelt es sich häufig um ein privates Unternehmen im Ausland, in dem die Teilnehmer der Mobilitätsmaßnahme eine Ausbildung absolvieren.

- Vermittlungsagentur

Diese Organisationen, bei denen es sich häufig um spezialisierte Ausbildungs- oder Mobilitätsagenturen handelt, sind die Vermittler zwischen der entsendenden und der aufnehmenden Organisation und können bei der Vorbereitung und Betreuung der Mobilitätsmaßnahme im Ausland erhebliche Unterstützung leisten.

- Finanzierende Organisation (außerhalb des Projekt-Konsortiums)

Dies ist die öffentliche Einrichtung oder private Organisation, die das Mobilitätsprogramm finanziert, entweder durch einen Zuschuss oder ein individuelles Stipendium. Die Europäische Kommission ist der häufigste Geldgeber (siehe Kapitel über finanzielle Beiträge).

Die Verantwortlichkeiten, die mit einer Mobilitätsmöglichkeit im Ausland einhergehen, werden zwischen den verschiedenen beteiligten Parteien in den drei Phasen aufgeteilt, die die langfristige Mobilitätsmöglichkeit im Ausland definieren: vor der Abreise des Auszubildenden, während des Aufenthalts und nach dem Aufenthalt. Die entsendende Organisation, die die Auszubildenden viel besser kennt, wird in der Lage sein, die am besten geeignete Person für die zur Verfügung stehenden aufnehmenden Unternehmen auszuwählen, und sie wird in der Lage sein, die Lernergebnisse zu ermitteln und die Auszubildenden zu unterstützen, insbesondere während der "Phase vor der Abreise".

Rollen und Zuständigkeiten

Zum Verständnis, wie die Rollen und Zuständigkeiten zwischen den an der Langzeitmobilität im Ausland beteiligten Parteien im Berufsbildungs-Sektor verteilt sind - Schwerpunkt auf KMU

Beschreibung

Die aufnehmenden Unternehmen (KMU) werden mit den Auszubildenden in Kontakt stehen, aber hauptsächlich in der "Phase während des Praktikums" involviert sein, um die Auszubildenden in die Arbeitssituation einzuführen, ihnen zu helfen, sie persönlich zu betreuen und sie in die neue Umgebung einzuführen. Die KMU müssen einen Bericht über die erreichten Leistungen erstellen und jeden Auszubildenden während seiner Ausbildung bewerten. Wie bereits erwähnt, besteht die Möglichkeit, mit Vermittlungsagenturen zusammenzuarbeiten, deren Aufgabe darin besteht, entsendende und aufnehmende Organisationen sowie Auszubildende (und Studierende im Allgemeinen) bei Verwaltungsaufgaben, der Verwaltung der Mobilitätsmöglichkeit und der Berichterstattung über die Fortschritte zu unterstützen. Eine Vermittlungsagentur ist auch entscheidend für die Suche nach der richtigen Finanzierung.

Websites



**EUROPASS
MOBILITÄT**

Salto Youth

Der Europass Mobilität ist ein Dokument, das die Fähigkeiten beschreibt, die während einer bestimmten Mobilitätserfahrung entwickelt werden. Das Dokument kann Informationen über Aufgaben und Verantwortlichkeiten, berufsbezogene Fähigkeiten, Sprachkenntnisse, digitale Fähigkeiten, Organisations- und Managementfähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten enthalten.

SALTO YOUTH steht für Support, Advanced Learning and Training Opportunities for Youth. Es arbeitet im Rahmen der Programme Erasmus+ Jugend und Europäisches Solidaritäts Korps Programme. SALTO-YOUTH ist ein Netzwerk von sieben Ressourcenzentren, mit dem europäischen Schwerpunkt Jugend.

Informationsquellen

Nützliche Informationsquellen für KMU, die mehr über den Prozess der langandauernden internationalen Mobilitätsmöglichkeiten für Auszubildende erfahren möchten.

Einleitung

In diesem Kapitel werden Informationsquellen vorgestellt. Sie sind insbesondere für Unternehmen, die mehr über eine langfristige internationale Mobilitätsmöglichkeit erfahren möchten oder eine Teilnahme in Erwägung ziehen.

Zu diesem Zweck bietet dieses Dokument die repräsentativsten Informationsquellen in den verschiedenen Phasen des Entscheidungsprozesses über die Teilnahme: d.h. im ersten Kontakt mit dem Prozess, um mehr über den Prozess erfahren sowie spezifische Informationen, wenn sich das Unternehmen für die Teilnahme entscheidet.

Zielsetzung

Dieses Dokument soll KMU bei der Suche nach den wichtigsten Informationen helfen, wenn sie die Möglichkeit einer Teilnahme an einer internationalen Mobilitätsmaßnahme in Betracht ziehen. Zu diesem Zweck werden die nützlichsten Quellen für die ersten Phasen des Entscheidungsprozesses angegeben: eine Einführung in die internationale Mobilität von Auszubildenden, das Kennenlernen der verschiedenen Aspekte und spezifische Informationen für den Fall, dass sich das Unternehmen für eine Teilnahme entscheidet.

Beschreibung

Wenn KMU die Teilnahme an einer internationalen Mobilitätsmaßnahme für Auszubildende in Erwägung ziehen, benötigen sie einige grundlegende Informationen, um sich ein erstes Bild von diesem Prozess machen zu können. Im Folgenden finden Sie einige Informationsquellen, die dem potenziellen aufnehmenden Unternehmen einen ersten Einblick in diesen Prozess geben. Die Inhalte sind wie folgt gegliedert:

Zunächst werden Informationsquellen zur Verfügung gestellt, die helfen, die ersten Fragen zur internationalen Mobilität von Auszubildenden zu beantworten::

- Erasmus+
- European Knowledge Center for Mobility

Nach der Beantwortung der ersten Fragen werden Quellen angegeben, die weitere Informationen zu spezifischen Themen bieten, z. B. wie man einen guten Bewerber identifiziert, wie man die in anderen Ländern erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen bewertet, welche Verfahren für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Berufs-/Berufserfahrung anzuwenden sind.

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

Und schließlich andere Quellen, die für den Fall, dass das Unternehmen beschließt, an einer internationalen Mobilitätsmaßnahme teilzunehmen, von Interesse sein könnten:

- EuroApprentices Network
- Dual VET

Websites



Das European Knowledge Center for Mobility

Wprowadzenie do procesu stwarzania możliwości mobilności

Das European Knowledge Center for Mobility ist eine zentrale Anlaufstelle für hochwertige Mobilitätsprojekte und bietet Informationen, die für alle Beteiligten (Begünstigte, entsendende und aufnehmende Organisationen) nützlich sind, um eine lohnende und sinnvolle Erfahrung zu machen.

Als zukünftige Aufnahmeorganisation erklärt das European Knowledge Center Schritt für Schritt, wie erfolgreiche Mobilitätsprojekte durchgeführt werden können.

Informationsquellen

Nützliche Informationsquellen für KMU, die mehr über den Prozess der langandauernden internationalen Mobilitätsmöglichkeiten für Auszubildende erfahren möchten.

Websites



Erasmus +

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

[Erasmus+ VET](#)

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

Wenn Sie mehr erfahren möchten...

EURES ist ein Kooperationsnetzwerk zur Erleichterung der internationalen Mobilität von Arbeitnehmern innerhalb der 28 EU-Länder sowie der Schweiz, Island, Liechtenstein und Norwegen. Die Partner bieten Arbeitgebern und Arbeitsuchenden Informations-, Vermittlungs- und Einstellungs Dienste an, während die europäischen und nationalen Koordinierungsbüros die Organisation der Aktivitäten auf europäischer bzw. nationaler Ebene überwachen. Darüber hinaus spielt EURES eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung spezifischer Informationen und der Erleichterung von Vermittlungen zum Nutzen von Arbeitgebern und Grenzgängern in europäischen Grenzregionen.

[EURES- Employers](#)

Der EUROPASS ist ein Transparenzinstrument, das Einzelpersonen dabei unterstützt, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen in ganz Europa klar und leicht verständlich darzustellen. Für die Bereiche Beschäftigung und Einstellung bietet der EUROPASS nützliche Ressourcen für Personalverantwortliche, Personalvermittler, Ausstellungsleiter und Berater, die Zugang zu zuverlässigen Instrumenten und Informationen benötigen, um die Fähigkeiten und Qualifikationen von Bewerbern und Mitarbeitern zu verstehen.

Das NARIC-Netz bietet Informationen über die Anerkennung von Diplomen und Studienzeiten, die in anderen europäischen Ländern erworben wurden, sowie Beratung zu ausländischen akademischen Abschlüssen in dem Land, in dem das NARIC seinen Sitz hat. Das NARIC-Netz bietet kompetente Beratung für alle, die ins Ausland reisen, um dort zu arbeiten oder sich weiterzubilden, aber auch für Einrichtungen, Studierende, Berater, Eltern, Lehrer und potenzielle Arbeitgeber.

Dieses Portal bietet Informationen über die Anerkennung von akademischen und beruflichen Qualifikationen und über internationale Mobilitätsmöglichkeiten im Bereich der Berufs- und Hochschulbildung.

Arbeitgeber: Informationen über die ausländischen Qualifikationen eines Bewerbers und über die Verfahren zur Anerkennung von Berufs-/Berufserfahrungen.

Verfügbare Sprache: Englisch.

EURES

Europass

Naric Network

ENIC-NARIC Network

Informationsquellen

Nützliche Informationsquellen für KMU, die mehr über den Prozess der langandauernden internationalen Mobilitätsmöglichkeiten für Auszubildende erfahren möchten.

Websites



EuroApprentices Network

Project Dual Vet

Wenn Ihr Unternehmen ein Teil davon sein möchte...

Das EuroApprentices Network verbindet Auszubildende und junge Menschen, die eine berufsbezogene Lernerfahrung in einem Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung machen. Im Jahr 2014 bewarb sich das EuroApprentices-Netzwerk für ein ERASMUS+-Projekt, um zu untersuchen, wie Unternehmen und Ausbildungszentren bei der Bereitstellung qualitativ hochwertiger betrieblicher Lern-Mobilitätsangebote unterstützt werden können. Die EQAMOB-Partnerschaft entwickelte das EQAMOB&CO-Label, um qualitativ hochwertige betriebliche Lern-Mobilitätsangebote zu kennzeichnen. Die Ziele der Community of Practice sind:

- Information der Unternehmen über die Möglichkeit, Auszubildende in ganz Europa aufzunehmen und zu entsenden
- Unternehmen mit einem international anerkannten Gütesiegel auszustatten, das ihr faires Engagement bei der Bereitstellung qualitativ hochwertiger betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten für Lernende bescheinigt
- Ausbildungszentren und Unternehmen zu unterstützen, damit sie ihren Lernenden die besten Lernmöglichkeiten in einem internationalen Kontext bieten können.

Ziel des Projekts "DualVet" ist es, einen echten Transfer von Erfahrungswissen über duale Ausbildungssysteme von erfahrenen Deutschen und Österreichern mit ihren Kollegen in Spanien und Portugal durchzuführen, die sich auf die Ausbildung von betrieblichen Ausbildern in Bezug auf übergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen konzentrieren. Die Arbeitnehmer, die die Ausbilder der zukünftigen Lehrlinge und Auszubildenden sein werden, müssen lernen zu unterrichten und müssen in kommunikativen, methodischen und persönlichen Fähigkeiten geschult werden.

Przydatne artykuły



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).

Wie man sich bewirbt

Tools und Ressourcen zum Verständnis der wichtigsten Programme und des Verfahrens, das bei der Bewerbung um eine Langzeit-Mobilität im Bereich Ausbildung auf europäischer Ebene anzuwenden ist

Einleitung

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Programme, das Verfahren für die Bewerbung als entsendende oder aufnehmende Organisation und das Verfahren für die Bewerbung um ein Langzeit-Mobilitäts Praktikum auf europäischer Ebene vorgestellt.

Zielsetzung

Die Hauptziele dieses Abschnitts sind:

- Die Programme zu verstehen, die Langzeit-Mobilitäts Praktika auf europäischer Ebene ermöglichen
- die Verfahren zu verstehen, die zu befolgen sind, um eine entsendende oder aufnehmende Organisation im Rahmen des Programms für Auszubildende im Ausland zu werden
- zu verstehen, welche unterstützenden Organisationen beim Bewerbungsprozess helfen können

Beschreibung

Auf europäischer Ebene werden Auslandspraktika hauptsächlich im Rahmen des Programms Erasmus Plus (Aktion: KAL1 - Bereich: Berufsbildung Sektor) und über das EURES-Programm für gezielte Mobilität (TMS) organisiert.

1) Im Rahmen des Programms Erasmus Plus können die entsendenden Organisationen ein Budget für die Entsendung von Auszubildenden ins Ausland erhalten. Die folgenden Schritte sind zu beachten:

- Informieren Sie sich über das Programm Erasmus Plus (KA1 - Sektor: Berufsbildung - VET), indem Sie die offizielle Website besuchen und/oder sich an Ihre Nationale Agentur wenden.
- Bewerben Sie sich selbst für ein Mobilitätsprojekt. Wenn Sie selbst einen Antrag stellen möchten, sollten Sie zunächst Ihre Organisation registrieren und ein EU-Login-Konto einrichten. Dann können Sie sich auf zwei Arten um eine Förderung bewerben:
 - Kurzzeitprojekte: Antragstellende Organisationen können verschiedene Mobilitäts-Aktivitäten über einen Zeitraum von sechs bis achtzehn Monaten organisieren. Kurzfristige Projekte sind die beste Wahl für Organisationen, die zum ersten Mal Erfahrungen mit Erasmus+ machen, oder für Organisationen, die nur eine begrenzte Anzahl von Aktivitäten organisieren möchten.
 - Akkreditierte Projekte: stehen nur Organisationen offen, die über eine Erasmus-Akkreditierung im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung verfügen. Dieser spezielle Finanzierungsbereich ermöglicht es akkreditierten Organisationen, regelmäßig Finanzmittel für Mobilitätsaktivitäten zu erhalten, die zur schrittweisen Umsetzung ihres Erasmus-Plans beitragen.
- Beantragung von Mobilitätsprojekt im Namen einer Organisation: Sie können sich einem bestehenden Erasmus+ Mobilitätskonsortium anschließen, das von einem akkreditierten Konsortial-Koordinator in ihrem Land geleitet wird und neue Mitglieder in sein Konsortium aufnimmt.

Im Rahmen des Programms Erasmus Plus müssen aufnehmende Organisationen kein Mobilitätsprojekt einreichen. Sie können sich mit einer zwischengeschalteten Organisation oder einer Vermittlungsagentur in Ihrem Land in Verbindung setzen und ihre Bereitschaft zur Aufnahme von Auszubildenden mitteilen. Dies ist eine wertvolle Erfahrung und eine gute Möglichkeit, mehr über das Programm zu erfahren, bevor Sie sich selbst bewerben.

Wie man sich bewirbt

Tools und Ressourcen zum Verständnis der wichtigsten Programme und des Verfahrens, das bei der Bewerbung um eine Langzeit-Mobilität im Bereich Ausbildung auf europäischer Ebene anzuwenden ist

Beschreibung

2) Eine weitere EU-Initiative ist das EURES-Programm für gezielte Mobilität (TMS). Es unterstützt KMU, insbesondere aufnehmende Organisationen, bei der Suche nach Arbeitskräften (oder Auszubildenden), die sie für ihre schwer zu besetzenden Stellen benötigen. Die folgenden Schritte sind zu beachten:

- Informieren Sie sich über das Programm, indem Sie die offizielle Website besuchen und/oder sich an Ihren EURES-Berater vor Ort wenden.
- Registrieren Sie Ihr Unternehmen auf der EUJOB4EU-Plattform und veröffentlichen Sie Ihre Stellenausschreibung.

Der EURES-Berater wird Sie beim Einstellungsverfahren unterstützen.

3) Auf lokaler Ebene gibt es eine Vielzahl nationaler und regionaler Programme, die von der jeweiligen Regelung und dem Rechtsrahmen des betreffenden Landes abhängen.

Darüber hinaus können Sie eine Ausbildungsperiode im Ausland im Rahmen eines freiwilligen Praktikums organisieren. In diesem Fall ist das Verfahren nicht sehr formalisiert und Sie benötigen möglicherweise eine zwischengeschaltete Organisation (oder eine Vermittlungsagentur), die Ihnen bei der Suche nach einer entsendenden oder aufnehmenden Organisation sowie bei den logistischen und administrativen Verfahren behilflich sein kann.

Websites



ERASMUS+

Das EU-Programm zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Jugend und des Sports in Europa

EURES

Das Netz der europäischen Arbeitsverwaltungen und das europäische Portal zur beruflichen Mobilität

Enterprise Europe Network

Ein Netzwerk zur Unterstützung von KMU bei der optimalen Nutzung von Geschäftsmöglichkeiten in der EU und darüber hinaus

Einschlägige Artikel



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

[National Agencies = Erasmus+](#)

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

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

Vorbereitende Aktivitäten

Vorbereitende Aktivitäten im Zusammenhang mit der langfristigen Mobilität von Auszubildenden - Schwerpunkt aufnehmende KMU

Einleitung

Dieses Kapitel richtet sich an die KMU und gibt einen Überblick über die vorbereitenden Aktivitäten, die mit dem Eintritt von einem oder mehreren Auszubildenden in ein neues KMU im Rahmen einer langfristigen Mobilitätsmaßnahme verbunden sind.

Zielsetzung

Die Hauptziele sind:

- einen allgemeinen Überblick über die "Vorbereitungs"-Phase einer langfristigen Mobilität zu geben
- Veranschaulichung von Instrumenten zum Sammeln und Bereitstellen der erforderlichen Informationen
- Aufzeigen von Schritten, die zu unternehmen sind, um eine erfolgreiche Ausbildung in einer Mobilität zu beginnen

Beschreibung

Die Vorbereitung einer Reihe von vorbereitenden Aktivitäten wird hauptsächlich von der entsendenden Organisation oder einer Vermittlungsstelle (falls vorhanden) durchgeführt.

Die entsendende Organisation wählt die Teilnehmer aus, trifft Vereinbarungen mit allen teilnehmenden Parteien, bereitet die Auszubildenden vor, trifft die praktischen Vorkehrungen und bietet sprachliche Unterstützung an.

E-Mail und Sharing-Tools wie Google Drive/Dropbox sind ideal, um bei der Prüfung der Bewerbungen mit der entsendenden Organisation in Kontakt zu bleiben. Da Sie jemanden aus einem anderen Land aufnehmen, der möglicherweise wenig bis gar nichts über die Lebensbedingungen weiß, sollten Sie ein Länderinformations-Paket in PowerPoint oder Prezi vorbereiten, das direkt an die Teilnehmer weitergegeben oder über den Koordinator zur Verfügung gestellt werden kann.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass alle Parteien von Anfang an eine klare und verständliche Sprache und eine transparente, auf Vertrauen und Dialog basierende Beziehung aufbauen. Die Parteien müssen mit den entsendenden und aufnehmenden Organisationen (KMU) zusammen mit dem Auszubildenden einen klaren Plan erstellen und die Ziele der Mobilitätsmöglichkeit, die erwarteten Ergebnisse, die Lernziele und eine Reihe von Bewertungsverfahren (die Lernvereinbarung) vereinbaren.

Die KMU sollten einen Tutor zur Verfügung stellen, der dem Auszubildenden den Übergang von seinem Heimatland zu der neuen Lebens- und Arbeitssituation erleichtert.

Der Tutor sollte verfügbar sein und sich für den Erfolg der Mobilitätsmaßnahme einsetzen.

Zusammengefasst sind die folgenden Schritte zu unternehmen:

- Kontaktaufnahme mit der entsendenden Organisation und/oder dem Vermittler
- Kontaktaufnahme mit dem potenziellen Auszubildenden
- Einigung auf ein gemeinsames Kommunikations-Instrument zur Verbindung der Parteien
- Identifizierung eines bestimmten Tutors
- Besprechung des Risikobewertungs-Plans
- Ausarbeitung und Unterzeichnung der Lernvereinbarung und anderer Verträge
- Kontaktaufnahme mit dem Auszubildenden bezüglich seiner Ankunft
- Einführung des Auszubildenden in das KMU

Vorbereitende Aktivitäten

Vorbereitende Aktivitäten im Zusammenhang mit der langfristigen Mobilität von Auszubildenden - Schwerpunkt aufnehmende KMU

Websites



Risk Assessment

Diese Site enthält verschiedene Checklisten zur Risikobewertung und zu Notfallverfahren.

BIBB - Berufsbildung international

Allgemeiner Überblick über Themen und Möglichkeiten der Internationalisierung von Berufsausbildungen

Bewertung

Die Bewertung der langfristigen Mobilitätsmöglichkeit für eine Lehrzeit im Ausland - Schwerpunkt auf aufnehmende KMU

Einleitung

In diesem Kapitel wollen wir Instrumente und Maßnahmen anbieten, die KMUs dabei helfen, zu beurteilen, ob die Lehrlingsausbildung in ihrem Land funktioniert, wie sie sich entwickelt und gegebenenfalls Korrekturen vorzuschlagen.

Zielsetzung

Die Hauptziele sind:

- Die Bedeutung und Wichtigkeit der Bewertung einer langfristigen Mobilitätsmöglichkeit zu verstehen
- Lehrkräften und KMUs die spezifischen Instrumente für eine solche Bewertung an die Hand geben

Beschreibung

Die KMUs sind verpflichtet, die Ausbildung während der Langzeitmobilität und unmittelbar nach deren Beendigung zu bewerten.

Zunächst schätzt die entsendende Organisation zusammen mit dem Auszubildenden sein Sprachniveau sowie seine professionellen Kenntnisse ein.

Die Lernvereinbarung (Learning Agreement), die von allen Parteien unterzeichnet wird, legt die Lernziele fest und erfordert eine kontinuierliche Bewertung des Lernfortschritts des Auszubildenden.

Das KMU ist verpflichtet, dem Auszubildenden einen Tutor zu weisen, der eine wichtige Rolle in der Erfahrung des Auszubildenden spielen wird.

Die Tutoren beurteilen die Auszubildenden regelmäßig, um sicherzustellen, dass der Lernprozess eingehalten wird, so dass die Auszubildenden ihre Kenntnisse im Sinne der Lernvereinbarung erweitern können und eine verbindliche Bewertung, Zertifizierung und Anerkennung der Fähigkeiten erhalten, die ihnen nach Abschluss der Ausbildung zugute kommen werden.

Es ist wichtig, dass die Tutoren regelmäßig mit den Auszubildenden zusammentreffen und bestimmte Zeitpunkte für Feedback-Runden festgelegt werden. Der Beurteilungsprozess ist für den Einzelnen von großer Bedeutung, da er zu einer Form der Anerkennung seiner Leistungen führt und sehr ermutigend und anregend für die weitere Entwicklung sein kann.

Websites



Skills Portfolio

R.APP

Dieses Dokument wurde entwickelt, um die bereits vorhandenen Fähigkeiten einer Person zu bewerten, die zu erwerbenden Fähigkeiten auszuwählen und die Fortschritte beim Erwerb dieser neuen Fähigkeiten zu überprüfen.

Projekt zur Entwicklung nützlicher Module für die Umsetzung und Bewertung von Langzeitmobilitäten. Anhang 10,11,12,13, 14

Tutoring und betriebliche Ausbildung

Der betriebliche Tutor als Eckpfeiler der langfristigen Mobilitätsmöglichkeit

Einleitung

Tutoring (englisch) ist ein weit gefasster Begriff. Er kann daher auf unterschiedliche Weise verstanden werden. Manchmal kann er sogar mit Mentoring oder Coaching vermischt werden, je nach Perspektive oder sprachlichen Nuancen.

Das Wort "Tutor" stammt aus dem Lateinischen und bedeutet Wächter und Beschützer. In der Praxis kann dies die informelle Unterstützung und Hilfe bedeuten, zum Beispiel in einem Bildungskontext.

Der gemeinsame Nenner ist, dass der Tutor eine Schlüsselfigur für die langfristige Mobilitätsmöglichkeit ist, da er viel Arbeitserfahrung mitbringt und den Auszubildenden auch menschlich unterstützt.

Zielsetzung

Ziel ist es, den aufnehmenden Unternehmen spezifische Informationen über die Rolle des betrieblichen Tutors im Rahmen der Langzeit-Mobilitätsmaßnahme zu geben, sowohl im Sinne eines zentralen Akteurs in der Mobilitätsmaßnahme als auch im Hinblick auf sein konkretes Engagement.

Beschreibung

Der Tutor des Unternehmens ist eine Person mit spezifischen beruflichen Fähigkeiten und einer Berufung/einem Engagement für die Ausbildung. Er ist für die Entwicklung des Praktikanten in fachlicher und allgemein beruflicher Hinsicht zuständig. Deshalb muss der betriebliche Tutor nicht nur über Fachwissen im Beruf, sondern auch über pädagogisches Geschick verfügen.

Einige wichtige Eigenschaften des betrieblichen Tutors sind:

- Fachkenntnisse, um die Arbeit des Auszubildenden zu überwachen und neue Fähigkeiten zu vermitteln;
- Engagement: Er sollte bereit sein, sein Wissen in Bezug auf technische Fertigkeiten und Verhaltensweisen innerhalb des Unternehmens und gegenüber den Vorgesetzten weiterzugeben, dem Auszubildenden ein Vorbild sein und ihn in das soziale Leben des Unternehmens einbeziehen;
- Motivation: Er sollte geduldig mit dem Auszubildenden sein und für zusätzliche Erklärungen, Feedback und Unterstützung zur Verfügung stehen;

Die Rolle des betrieblichen Tutors ist daher entscheidend für den Erfolg der langfristigen Mobilitätsmöglichkeit: betriebliche Tutoren sind strategisch wichtig, wenn es darum geht, den Praktikanten im Unternehmen willkommen zu heißen und ihn anschließend in das Unternehmen zu integrieren; sie sind diejenigen, die ein direktes Feedback zu den erworbenen fachlichen Kenntnissen und Soft Skills geben; ihre Beurteilung kann ein Wendepunkt in der Laufbahn des Auszubildenden sein und dazu können ein Vorbild für den Auszubildenden sein.

Der Tutor des Unternehmens ist wie folgt an der Langzeitmobilität beteiligt:

Vor der Mobilität:

- Die entsendende Organisation sollte den Tutor des Unternehmens in die Auswahl des künftigen Praktikanten einbeziehen.
- Die entsendende Organisation kann sich mit den betrieblichen Tutoren in Verbindung setzen, um die Unterzeichnung der Mobilitäts Dokumente, wie z. B. der Lernvereinbarung und der Qualitäts-Verpflichtung, zu verlangen.

Beide Maßnahmen sind nicht obligatorisch, und die Einbeziehung des betrieblichen Tutors kann später, in der eigentlichen Mobilitätsphase, erfolgen.

Tutoring und betriebliche Ausbildung

Der betriebliche Tutor als Eckpfeiler der langfristigen Mobilitätsmöglichkeit

Beschreibung

Während der Mobilität:

- Der Tutor des Unternehmens heißt den Auszubildenden im Unternehmen willkommen und ist für die Einarbeitung des Auszubildenden sowie für Dokumente wie den Arbeits-/Ausbildungs-/Praktikumsvertrag, die Lernvereinbarung usw. verantwortlich.
- der Tutor des Unternehmens entwickelt mit dem Praktikanten ein Arbeitsprogramm, das auf den Lernergebnissen und den Vorkenntnissen des Praktikanten basiert;
- der Tutor des Unternehmens sollte auch mit dem Tutor der entsendenden/vermittelnden Organisation in Kontakt stehen. Der Tutor des Unternehmens sollte in der Lage sein, ihn zu kontaktieren, wenn sich Fragen zum Ausbildungsprogramm oder zum allgemein Wohlbefinden des Auszubildenden ergeben;
- Der Tutor des Unternehmens sollte die Leistung des Praktikanten überwachen, ihm Feedback geben und ihn in den verschiedenen Phasen des Praktikums beurteilen;
- der Tutor des Unternehmens sollte den Praktikanten bewerten; zu diesem Zweck könnte die entsendende/vermittelnde Organisation nützliche Unterlagen zur Verfügung stellen. Es ist gute Praxis, am Ende des Praktikums ein Referenzschreiben für den Praktikanten zu verfassen.

Der Tutor des Unternehmens sollte eine gut etablierte Kommunikation mit dem Tutor der entsendenden Organisation und, falls vorgesehen, mit dem Tutor der zwischengeschalteten Organisation haben, um den Praktikanten aus verschiedenen Blickwinkeln umfassend zu unterstützen.

Websites



Google Translate

DeepL

Wie bereits erwähnt, ist die Kommunikation zwischen dem Praktikanten und dem Tutor und/oder dem Rest des Teams entscheidend. Einige Probleme können durch eventuelle Sprachbarrieren entstehen (Grundkenntnisse der englischen Sprache, Mangel an spezifischer Terminologie usw.)

Google Translate oder DeepL können zur Unterstützung der Kommunikation nützlich sein.

Diese Übersetzungstools sind sehr einfach zu handhaben und sowohl hinsichtlich der Ergebnisse als auch der Benutzerfreundlichkeit effektiv. Sie können als Apps heruntergeladen werden, sind aber über jeden mit dem Internet verbundenen Browser zugänglich.

Für die Fernkommunikation mit der entsendenden Organisation ist Instant Messaging (z.B. WhatsApp oder E-Mail) einfacher als ein Telefonanruf. Der Tutor des Unternehmens sollte festlegen, welche Kommunikationsmittel akzeptabel sind und welche in verschiedenen Situationen verwendet werden sollten, z.B. für dringende Angelegenheiten sollte ein Telefon benutzt werden, für Informationen während der Arbeitszeit sollte eine Nachricht gesendet werden usw.

Einleitung

Dieses Kapitel befasst sich mit den Möglichkeiten, die eine transnationale Mobilitätsperiode bietet.

Für Auszubildende sind Auslandsmobilitäten ein wichtiger Bestandteil der Mitarbeiterentwicklung, weil sie während des Austausches neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben. Trotz der zahlreichen Vorteile entscheiden sich nur wenige Arbeitnehmer und Arbeitgeber dafür, in derartige Möglichkeiten am Arbeitsplatz zu investieren.

Was die Vorteile von Langzeitmobilitäten betrifft, so gibt es drei Ebenen, auf denen positive Erfahrungen gemacht werden:

- a) Vorteile für den ausscheidenden Arbeitnehmer;
- b) Vorteile für das Unternehmen, das einen Arbeitnehmer aus dem Ausland aufnimmt
- c) Nutzen für das Unternehmen, das einen Arbeitnehmer in ein Langzeitpraktikum entsendet.

In diesem Kapitel werden die Vorteile erörtert, die sich für all die oben genannten Parteien ergeben.

Zielsetzung

In diesem Kapitel werden die positiven Aspekte eines langandauernden transnationalen Lehrlingsaufenthalts hervorgehoben. Das Kennenlernen der verschiedenen Vorteile für den einzelnen Arbeitnehmer, das aufnehmende Unternehmen und das Unternehmen, das in diese Art von Reisen investiert, ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung von Auszubildenden im Ausland und fördert ihre Bewerbung. In diesem Kapitel wird der Wert von Auslandspraktika auf verschiedenen Ebenen erläutert.

Beschreibung

In diesem Kapitel geht es einerseits um die Vorteile für das Unternehmen, das einen Auszubildenden aus dem Ausland aufnimmt. Das Unternehmen, das Mitarbeiter aus anderen Ländern aufnimmt, hat die Möglichkeit, mit seinen Aktivitäten zu werben, sich aktiv an der sozialen Verantwortung von Unternehmen zu beteiligen und potenzielle internationale Kooperationspartner zu gewinnen. Ein Mitarbeiter aus einem anderen Land, der als Langzeitpraktikant aufgenommen wird, bringt Wissen und Praktiken aus seinem Heimat-Unternehmen mit, was sich positiv auf die Aktivitäten des aufnehmenden Unternehmens auswirken kann. Internationale Beziehungen und Kontakte können ebenfalls von Bedeutung sein, da sie es dem Unternehmen im Zuge der Globalisierung ermöglichen, neue Märkte zu erschließen, ein Kooperationsnetz aufzubauen und bewährte Verfahren auszutauschen.

Der zweite Aspekt in diesem Kapitel ist die Erörterung des Nutzens für das Unternehmen, das einen Arbeitnehmer zu einem Langzeitpraktikum entsendet. Unternehmen, deren Mitarbeiter an Langzeitpraktika im Ausland teilnehmen, haben einen echten Einfluss auf die Entwicklung ihrer Mitarbeiter, schaffen ein Umfeld, das die Entwicklung des lebenslangen Lernens fördert, und gewinnen durch die Maßnahmen qualifiziertere Mitarbeiter, die sich erfolgreicher an Veränderungen anpassen können. Das Unternehmen, das diese Austauschmöglichkeiten schafft, motiviert seine Mitarbeiter, die mit der Reise verbundenen Herausforderungen anzunehmen, und wird für die Mitarbeiter nicht nur zu einem Arbeitsplatz, sondern auch zu einem Ort der Selbstverwirklichung. Unternehmen, die in die Personalentwicklung investieren, werden auch zu Orten, an denen potenziell mehr ausgebildete Menschen arbeiten wollen. Heutzutage stellt der Arbeitsmarkt nicht nur Anforderungen an die Arbeitnehmer, sondern auch an die Arbeitgeber, die sich darum bemühen müssen, die besten Bewerber zu gewinnen, die sich zunehmend ihrer Rechte und Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst sind.

Finanzielle Inputs

Internationale Mobilität von Auszubildenden: wichtigste Finanzierungs- und Unterstützungs-Quellen für KMUs, plus Suchwerkzeuge, um diese finanziellen Inputs zu finden

Einleitung

Wenn Ihr Unternehmen erwägt, sich an einer langfristigen Mobilitätsmaßnahme für Auszubildende zu beteiligen, ist es wichtig, dass Sie die verfügbaren finanziellen Mittel kennen.

Es gibt eine Reihe von Zuschüssen, die Ihr Unternehmen bei der Einstellung eines Auszubildenden unterstützen können. Die Europäische Kommission gewährt direkte Finanzhilfen in Form von Zuschüssen zur Unterstützung von Projekten oder Organisationen, die die Interessen der EU fördern und/oder zur Umsetzung eines EU-Programms oder einer EU-Politik beitragen. Interessierte Parteien können sich auf Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen bewerben.

Eine umfassende Liste dieser Aufforderungen ("Calls for Proposal") ist in diesem Dokument enthalten.

Zielsetzung

Das Ziel ist es, dass der Leser die aktuellen, wichtigsten finanziellen Inputs für Unternehmen, die an der langfristigen Mobilität von Auszubildenden teilnehmen möchten, versteht.

Beschreibung

In diesem Abschnitt wird allgemein dargelegt, welche Mittel für Unternehmen, die sich an der internationalen Mobilität von Auszubildenden beteiligen, zur Verfügung stehen und welche Instrumente die Unternehmen derzeit für die Suche nach diesen Mitteln nutzen können.

Zu diesem Zweck werden zunächst zwei Instrumente zur Finanzierungssuche vorgestellt:

- Funding opportunities: Dort finden Sie Fristen und weitere Informationen über EU-Finanzierungsmöglichkeiten für die allgemeine und berufliche Bildung.
- Eurodesk Opportunity Finder: Die Seite enthält Informationen über die Finanzierung von Jugendprojekten, Jugendarbeit und Jugendinformation durch die EU, wie z. B. Erasmus+ sowie durch private Stiftungen.

Zweitens wird eine Liste spezifischer Finanzierungsinstrumente zur Verfügung gestellt, die die Entwicklung von internationalen Mobilitätsprojekten fördern könnten:

- Erasmus+: Bietet Finanzierungsmöglichkeiten für Einzelpersonen und Organisationen.
- The European Social Fund: Unterstützt die jeweilige Einrichtung oder die Verbesserung von Lehrlingsausbildungs-Programmen, allerdings nicht für jeden EU-Mitgliedstaat. Teilnehmen können juristische Personen in der EU und assoziierte Länder.
- Horizon Europe: Dies ist das wichtigste Finanzierungsprogramm der EU für Forschung und Innovation.
- EURES axis of EaSI: Bietet Finanzierungsmöglichkeiten für Einzelpersonen und Organisationen.
- European Investment Bank: Gewährung von Darlehen an den privaten Sektor im Rahmen verschiedener Initiativen.
- Ausbildung Weltweit: Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur finanziellen Unterstützung weltweiter und praxisorientierter Auslandsaufenthalte während der Berufsausbildung.
- Berufsbildung ohne Grenzen: deutsches Förderprogramm für entsendende Unternehmen im Bereich der Auslandsmobilität.

Finanzielle Inputs

Internationale Mobilität von Auszubildenden: wichtigste Finanzierungs- und Unterstützungs-Quellen für KMUs, plus Suchwerkzeuge, um diese finanziellen Inputs zu finden

Websites

[Eurodesk Opportunity Finder](#)

[Funding opportunities](#)

[Erasmus+](#)

[FSE+](#)

[Horizon Europe](#)

[EURES axis of EaSI](#)

[European Investment Bank](#)

[Ausbildung Weltweit](#)

[Berufsbildung ohne Grenzen](#)

Wo man nach finanziellen Beiträgen suchen kann: Tools zur Finanzierungssuche Allgemeine Finanzierungsquellen:

Hier finden Sie Informationen zu den folgenden Angeboten:

Lernen: Programme, Fonds und Stipendien zum Lernen und Studieren im Ausland

Freiwilligenarbeit: Programme, Fonds und Projekte für Freiwilligenarbeit im Ausland

Praktika: bezahlte Praktika und Traineeships bei internationalen und EU-Institutionen wie der Weltbank, der EU, dem Gerichtshof, der UNO usw.

Teilnehmen: Offene Aufrufe zur Teilnahme an Konsultationen, Wettbewerben, Auszeichnungen, Preisen und Spielen

Zuschüsse: Fördermittel zur Unterstützung von Jugendprojekten, Jugendarbeit und Jugendinformation von der EU wie Erasmus+, Horizon 2020 sowie von privaten Stiftungen. Verfügbare Sprache: Englisch.

Die EU bietet eine breite Palette von Finanzierungsmöglichkeiten für die allgemeine und berufliche Bildung. Sie finden hier Fristen und weitere Informationen.

Spezifische Finanzierungsquellen

Unterstützt die schulische, berufliche und persönliche Entwicklung von Menschen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport.

The European Social Fund unterstützt die Einrichtung oder Verbesserung von Ausbildungsprogrammen. Der ESF finanziert Projekte, die den Menschen helfen sollen, ihre beruflichen Fähigkeiten und Beschäftigungsaussichten zu verbessern.

Horizont Europa ist das wichtigste Finanzierungsprogramm der EU für Forschung und Innovation. Dieses Finanzierungsinstrument konzentriert sich nicht speziell auf die Schlüsselaktivitäten der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Lehrlingsausbildung; sie könnte jedoch Teil eines integrierten Projekts sein.

Ziel dieses Schwerpunkts ist die Stärkung von EURES, einem europäischen Netzwerk für berufliche Mobilität, das Arbeitgebern, Arbeitsuchenden und allen Personen, die die Vorteile nutzen möchten, Informationen, Beratung und Einstellungs-/Vermittlungsdienste bietet.

Ziel dieses Schwerpunkts ist die Stärkung von EURES, einem europäischen Netzwerk für berufliche Mobilität, das Arbeitgebern, Arbeitsuchenden und allen Personen, die die Vorteile nutzen möchten, Informationen, Beratung und Einstellungs-/Vermittlungsdienste bietet.

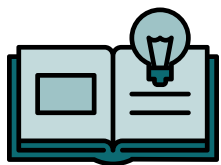
Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur finanziellen Unterstützung weltweiter und praxisorientierter Auslandsaufenthalte während der Berufsausbildung.

Deutsches Förderprogramm für entsendende Unternehmen im Bereich der Auslandsmobilität.

Finanzielle Inputs

Internationale Mobilität von Auszubildenden: wichtigste Finanzierungs- und Unterstützungs-Quellen für KMUs, plus Suchwerkzeuge, um diese finanziellen Inputs zu finden

Einschlägige Artikel



[Financing apprenticeships in the EU](#)

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

[Financing programmes for SMEs](#)

[Find partners for EU funding opportunities](#)

[Erasmus+ Programme](#)

Die für Unternehmen, die sich an der internationalen Mobilität von Auszubildenden beteiligen, zur Verfügung stehenden Mittel sind begrenzt, wenn es um Finanzierungsinstrumente geht, die diese Aktivitäten direkt unterstützen.

Das Programm Erasmus+ bietet die besten Möglichkeiten, insbesondere die Leitaktion 1 und die Leitaktion 2.

Der Europäische Sozialfonds verfügt über mehrere Möglichkeiten, wenn auch nicht für jeden EU-Mitgliedstaat.

Darüber hinaus ist es eine gute Idee, die Entwicklung von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen (und, wo möglich, von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten und Lehrstellen) als integralen Bestandteil von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu betrachten.

Die meisten EU-Finanzierungen beinhalten die Zusammenarbeit zwischen Organisationen aus verschiedenen Ländern. Es gibt verschiedene Suchdienste für potentielle Partner, die Ihnen dabei helfen können, Organisationen zu finden, die sich an Vorschlägen beteiligen möchten, oder um Ihre eigenen Kooperationsvorschläge zu veröffentlichen.

Auf nationaler Ebene gibt es unter anderem die Initiativen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Handelskammern (siehe Tools/Websites), auch spezifisch auf Unternehmen ausgerichtet.

Wo findet man KMU, Auszubildende und verfügbare Organisationen

Nützliche Plattformen für KMU, um herauszufinden, wo Auszubildende für eine langandauernde Mobilitätsmöglichkeit zu finden sind.

Einleitung

sind nützlich für KMU, die mit anderen Organisationen zusammenarbeiten oder Auszubildende finden wollen, die an einer langfristigen Mobilitätsmaßnahme teilnehmen möchten.

Tools, die Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber, insbesondere KMU, anbieten, erleichtern die Suche nach Lehrstellen.

Zielsetzung

Die Suche nach Lehrstellen, insbesondere in anderen EU-Ländern, ist nicht so einfach. Diese Schwierigkeit wird durch die Suche der KMUs nach Personen mit Fähigkeiten, die zu ihrem Unternehmen passen, noch verschärft.

Dieses Dokument beschreibt die Plattformen, die von KMU genutzt werden, um Auszubildende zu finden, die bereit sind, an einer langfristigen Mobilitätsmaßnahme teilzunehmen.

Beschreibung

Aus praktischer Sicht ist die Stellensuche im Internet keine leichte Aufgabe, selbst für diejenigen, die im Umgang mit den online verfügbaren IT-Tools erfahren sind.

Die Grundlage einer erfolgreichen Stellensuche hängt von den Informationen ab, die die Anbieter liefern.

Sowohl im europäischen als auch im nationalen Kontext gibt es Instrumente, mit denen man herausfinden kann, welche KMU offene Lehrstellen haben.

Um den Abgleich von Angebot und Nachfrage zu erleichtern, hat die Europäische Union beschlossen, ein spezielles Portal zur beruflichen Mobilität einzurichten: EURES.

- EURES

- Die Lösung besteht darin, Arbeitgebern, einschließlich KMUs, die daran interessiert sind, neue berufliche Erfahrungen zu machen, Dienstleistungen anzubieten und dabei den Grundsatz der freien Mobilität innerhalb der EU zu nutzen. Konkret bietet das Portal drei Arten von Dienstleistungen an:

- Informationen

- Beratung

- Abgleich von Angebot und Nachfrage zu Zwecken der Zusammenarbeit/Einstellung.

EURES-Aktivitäten stützen sich auf die Arbeit eines Netzes von Beratern, die in der Lage sind, den Markt zu sondieren und Informationen über offene Stellen, den Bedarf von Arbeitgebern und arbeitssuchenden Fachkräften zu liefern. Diese Dienstleistung ist auch für die Lehrlingsausbildung unerlässlich.

Die Suche nach Arbeitnehmern aus anderen europäischen Ländern kann jedoch eine schwierige Aufgabe sein, wenn sie noch nie zuvor durchgeführt wurde, vor allem, wenn das Ziel darin besteht, die langfristige Mobilität von Lehrstellen zu fördern. Wie fängt man also an? Was sollte man beachten? Wer kann Hilfe und Unterstützung bieten?

In EURES gibt es einen Abschnitt, der sich an Arbeitgeber, einschließlich KMUs richtet, die neue Mitarbeiter, einschließlich Lehrlinge, einstellen möchten.

- EURES - Target Mobility Scheme (TMS)

Eine weitere wichtige Plattform ist EURES - Targeted Mobility Scheme (TMS). Dabei handelt es sich um eine Initiative zur Förderung der beruflichen Mobilität in einem anderen EU-Land und auch in weiteren Ländern wie Norwegen und Island.

EURES TMS bietet Arbeitgebern in der EU, einschließlich KMU, eine Reihe von speziellen Dienstleistungen an, um motivierte, qualifizierte Arbeitnehmer, Praktikanten und Auszubildende zu finden.

Das Projekt bietet KMU eine finanzielle Unterstützung für Schulungen und Dienstleistungen, die neuen Teilnehmern, die im Rahmen des Projekts angestellt werden, angeboten werden können. Somit können Kosten eines betrieblichen "Integrationsprogramms" verringert werden. Das Integrationsprogramm muss innerhalb der ersten drei Wochen der Beschäftigung des Arbeitnehmers/Auszubildenden begonnen werden. Es gibt keine spezifischen Anforderungen an die Dauer, aber es muss ein realistischer Ausbildungsplan angeboten werden, um die erwarteten Lernergebnisse des Teilnehmers zu erreichen.

Wo findet man KMU, Auszubildende und verfügbare Organisationen

Nützliche Plattformen für KMU, um herauszufinden, wo Auszubildende für eine langandauernde Mobilitätsmöglichkeit zu finden sind.

Beschreibung

Die finanzielle Unterstützung hängt von dem Land ab, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, und von der Komplexität des Integrationsprogramms.

Im Laufe der Jahre hat die Europäische Union mehrere Programme und Initiativen entwickelt, um die Mobilität von Arbeitnehmern und die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen zu fördern, wobei der Schwerpunkt auf KMUs liegt.

Bis zum 10. März 2021 gab es jedoch kein spezifisches Programm zur Unterstützung von Arbeitnehmern, die ins Ausland gehen, um in anderen Unternehmen zu arbeiten und ihre Fähigkeiten auszutauschen. Diese Lücke führte zur Gründung von MobiliseSME.

- MobilisME

MobiliseSME ist das erste Mobilitätsprogramm, das sich speziell an das Personal von KMU richtet. Hauptziel von MobiliseSME ist es, die Internationalisierung von KMU in der EU zu fördern, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und eine gemeinsame EU-Methode für ein Mobilitätsprogramm für KMU-Personal zu entwickeln. Dieses Programm ist nicht das einzige.

- SME2B The Networking and Trade Platform for SMEs

SME2B – The Networking and Trade Platform for SMEs ist eine Business-to-Business-Plattform, die es europäischen, kleinen und mittleren Unternehmen ermöglicht, neue Geschäftspartner auf dem gesamten Kontinent zu finden, um den europäischen Binnenmarkt besser nutzen zu können.

Diese Plattform ist auch ein hervorragendes Instrument für Berufsbildungsanbieter und Bildungseinrichtungen, die ihre Netzwerke ausbauen und die Zusammenarbeit mit Unternehmen in der gesamten Europäischen Union verbessern wollen. Diese Plattform ist auch von großem Nutzen für Mitglieder, die ihre Zusammenarbeit mit Unternehmen (z. B. für Praktika/Lehrstellen) auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene ausbauen und verbessern wollen.

Websites



EURES - Employers

Diese Plattform enthält einen Bereich für Arbeitgeber, die Auszubildende einstellen möchten. Hier können Sie Bewerber finden, Bewerber ansehen, Stellenanzeigen aufgeben und Tipps auf der Plattform erhalten

EURES Target Mobility Scheme

Diese Plattform hilft Arbeitgebern, insbesondere KMU, bei der Einstellung von Mitarbeitern, einschließlich Auszubildenden, mit einem bestimmten Profil. Das Netzwerk ist innovativ, denn es hilft bei der Suche nach Mitarbeitern in allen europäischen Ländern und darüber hinaus und trägt es zum Aufbau eines multikulturellen Netzwerkes bei.

SME2B

SME2B ist eine Business-to-Business-Plattform, die es europäischen kleinen und mittleren Unternehmen ermöglicht, neue Geschäftspartner in ganz Europa zu finden.

MobiliseSME

MobiliseSME ist ein von der EU (EURES, EASI) initiiertes Programm. Es zielt darauf ab, die Fähigkeiten von Unternehmensmitarbeitern (Angestellten, Managern und Eigentümern oder Miteigentümern) zu fördern, die für einen begrenzten Zeitraum grenzüberschreitende Mobilität in einem anderen Unternehmen erleben möchten, wobei die vertragliche Verbindung zu ihrem Arbeitgeber bestehen bleibt.

Wo findet man KMU, Auszubildende und verfügbare Organisationen

Nützliche Plattformen für KMU, um herauszufinden, wo Auszubildende für eine langandauernde Mobilitätsmöglichkeit zu finden sind.

Einschlägige Artikel



[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](#)

Praktische Informationen

Praktische Informationen für KMU über die Organisation der Langzeitmobilität von Auszubildenden

Einleitung

Dieses Kapitel befasst sich mit den praktischen Informationen, die ein Unternehmen vor, während und nach der Mobilitätsphase des/der Auszubildenden, die es aufgenommen hat, erhalten sollte.

Insbesondere erhalten die KMU einen Überblick über die verschiedenen Dokumente, die sie unterzeichnen müssen, Informationen über die gängigsten Versicherungspolicen, die den Auszubildenden zur Verfügung gestellt werden, sowie über andere allgemeine praktische Aspekte, die für einen reibungslosen Ablauf der Lehrlingsausbildung/Mobilitätsphase entscheidend sind.

Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass die Mehrzahl der Mobilitätsprojekte im Berufsbildungs Sektor in Europa durch das europäische Programm Erasmus+ finanziert wird.

Zielsetzung

Ziel ist es, den aufnehmenden Unternehmen konkrete Informationen über die wichtigsten Schritte zu geben, die bei der Aufnahme eines ausländischen Auszubildenden für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten zu beachten sind. Sie sollen einen klaren Überblick darüber erhalten, welche Dokumente, welche Versicherungen und welche praktischen Dinge erforderlich sind. Ziel ist es, so viel Klarheit wie möglich zu schaffen, damit Informationsdefizite kein Hindernis mehr für die langfristige Mobilität im Berufsbildungssektor darstellen können.

Beschreibung

SPraktika im Ausland sind sowohl für die aufnehmenden Unternehmen als auch für die Auszubildenden eine großartige Möglichkeit.

Manchmal denken Unternehmen, dass es für sie zu schwierig sein könnte, einen Auszubildenden aus dem Ausland einzustellen, und einer der Hauptgründe dafür könnte der Mangel an praktischen Informationen sein.

-Vor der Ankunft des Auszubildenden im Unternehmen:

Es gibt viele Möglichkeiten, an einer internationalen Erfahrung teilzunehmen: Entweder wird das Unternehmen direkt von der entsendenden Berufsbildungseinrichtung, vom Auszubildenden selbst oder von einer zwischengeschalteten Agentur/einem Anbieter von Arbeitserfahrungen kontaktiert, die/der für die Organisation des Ausbildungsprogramms verantwortlich ist. Das Unternehmen selbst kann jedoch aktiv die internationale Mobilität initiieren, indem es Kontakt zu Berufsbildungseinrichtungen in anderen Ländern oder zu Vermittlungsorganisationen aufnimmt. Eine gute Möglichkeit, Kontakte zu finden, ist die Suche nach Projektpartnern, z. B. berufsbildenden Schulen, auf Online-Plattformen wie der Erasmus-Plus-Projektergebnisplattform oder den Websites der Nationalen Agenturen in ihrem Land. Im Kapitel "Wo findet man KMUs, Auszubildende und verfügbare Organisationen" sind weitere konkrete Initiativen mit den dazugehörigen Websites aufgelistet.

Um den richtigen Kandidaten auszuwählen, der dem Profil und den Bedürfnissen des Unternehmens entspricht, ist es wichtig, den beruflichen Hintergrund des Auszubildenden sowie seine fachlichen Kompetenzen und die Soft Skills abzugleichen. Auch die Sprachkenntnisse sind sehr wichtig. Da die meisten Aufenthalte im Rahmen eines spezifischen Lehrplans durchgeführt werden, sollte allen beteiligten Parteien klar sein, welche Lernergebnisse der Auszubildende nach Abschluss der internationalen Erfahrung erreichen sollte.

Zu diesem Zweck ist es sehr empfehlenswert, dass zumindest zwischen dem Auszubildenden und dem aufnehmenden Unternehmen eine Arbeits- und Lernvereinbarung abgeschlossen wird. Weitere Informationen zu den entsprechenden Dokumenten finden Sie in dem entsprechenden Abschnitt weiter unten.

Praktische Informationen

Praktische Informationen für KMU über die Organisation der Langzeitmobilität von Auszubildenden

Beschreibung

Die erste Auswahlphase des Auszubildenden kann von der entsendenden oder der vermittelnden Organisation, aber auch von dem aufnehmenden Unternehmen organisiert werden. Sobald sich das Unternehmen bereit erklärt hat, den Auszubildenden zu übernehmen und die Ausbildungszeit mit einem Anfangs- und Enddatum festgelegt hat, sollte intern entschieden werden, wer der verantwortliche Tutor des Auszubildenden sein wird und welche Aufgaben dem Auszubildenden während seines Auslands-Lehrzeit zugewiesen werden.

Die Berufsbildungseinrichtung, die Vermittlungsstelle oder der Auszubildende selbst informiert das Unternehmen über die Dokumente, die zu Beginn, während und am Ende des Praktikums zu unterzeichnen sind.

- Dokumente

Ein Überblick über die gängigsten Dokumente im EU-Kontext:

Beachten Sie, dass es sich hierbei um eine Liste von Dokumenten in einem "Best-Practice-Szenario" handelt, was bedeutet, dass ein aufnehmendes Unternehmen nicht notwendigerweise mit allen diesen Dokumenten umgehen muss. Die Dokumente werden häufig von der entsendenden oder der zwischengeschalteten Einrichtung erstellt.

Absichtserklärung (Memorandum of Understanding): Darin werden die Bedingungen der Partnerschaft, die Rollen der beteiligten Parteien und die Lernziele festgelegt. Sie beschreibt die Bedingungen, unter denen die identifizierten Lernergebnisse aus dem Lehrplan des Auszubildenden erreicht, bewertet, validiert und möglicherweise übertragen werden können.

ALernvereinbarung (Learning Agreement): Dieses Dokument sorgt für eine transparente und effiziente Vorbereitung des Auslandsaufenthalts, so dass alles für alle Beteiligten klar und verständlich ist, um sicherzustellen, dass der Auszubildende eine Anerkennung für die bei der aufnehmenden Organisation erfolgreich absolvierten Aktivitäten erhält. Es definiert hauptsächlich die Lernziele und -ergebnisse und auch spezifischen Bewertungs- und Anerkennungsverfahren.

Qualitätsverpflichtung (Quality Commitment): Dieses Dokument bezieht sich auf die Grundsätze der Europäischen Qualitätscharta für Mobilität und definiert die Verantwortlichkeiten aller Projektteilnehmer, z. B. der entsendenden Einrichtung, der aufnehmenden Einrichtung und des/der Auszubildenden.

Europass: Ein standardisiertes Lebenslauf-Format, das es dem Auszubildenden ermöglicht, seine Fähigkeiten und Qualifikationen, die er nach der Ausbildungszeit erworben hat, zu präsentieren.

Zusätzlich zu den üblichen EU-Dokumenten sollte jedes Unternehmen einen eigenen Arbeitsvertrag mit dem Auszubildenden und seiner entsendenden Einrichtung und/oder der zwischengeschalteten Organisation abschließen. In diesem Arbeitsvertrag sollten die Dauer der Auslands-Ausbildung, die zu treffenden Versicherungsmaßnahmen, die angebotene Vergütung, die zu erfüllenden Aufgaben usw. festgelegt werden. Wenn die Auslands-Ausbildung Teil eines Projekts ist, sollten auch der Projektname und die Projektnummer angegeben werden. Dies ist wichtig für den Fall, wenn das Unternehmen einer Überprüfung durch das Finanzamt oder einer anderen offiziellen Institution unterzogen wird.

Während der Ausbildungszeit im Betrieb ist es wichtig, dass die Tätigkeiten des Auszubildenden aufgezeichnet und regelmäßig vom Betreuer des Betriebs abgezeichnet und abgestempelt werden. Aus diesem Grund sollte täglich oder wöchentlich ein Anwesenheits- und Tätigkeit Register geführt werden.

Praktische Informationen

Praktische Informationen für KMU über die Organisation der Langzeitmobilität von Auszubildenden

Beschreibung

Am Ende der Ausbildungszeit sollte das Unternehmen dem Auszubildenden eine Bescheinigung über den erfolgreichen Abschluss der Ausbildungszeit ausstellen.

- Versicherung

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass Auszubildende immer durch eine Unfall- und Haftpflichtversicherung abgesichert sein sollten. Für das aufnehmende Unternehmen bedeutet dies, dass es sich nicht um eine zusätzliche Absicherung der Mitarbeiter kümmern muss.

Europäische Auszubildende können ihre europäische Krankenversicherungskarte für alle Arten von Notfällen verwenden. Ein zusätzlicher Versicherungsschutz kann vorhanden sein, muss aber nicht.

Die Art der Versicherung, die angeboten wird, kann auch von der Dauer der Mobilitätsphase abhängen. Bei einer langen Mobilitätsphase (mehr als 3 Monate) sind möglicherweise zusätzliche Policen erforderlich, verglichen mit kürzeren Mobilitätsphasen.

- Anreise und Unterkunft

Die Reise zum Zielort wird in den meisten Fällen von der berufsbildenden Einrichtung oder der Schule organisiert, während die Unterkunft oft von der zwischengeschalteten Organisation gestellt wird. Die Reisekosten werden meist vom Mobilitäts-Förderprogramm als Zuschuss gezahlt, je nach Entfernung der Reise. Am Zielort der Mobilität können öffentliche Verkehrsmittel wie Busse oder Metro genutzt werden. Oft ist es günstiger, ein Wochen- oder Monatsticket zu kaufen, als jeden Tag eine einzelne Tageskarte. In Deutschland gibt es sogar spezielle Rabatte für Auszubildende.

Was die Unterbringung betrifft, so wohnen die Auszubildenden in der Regel in einem Hostel (bei kürzeren Aufenthalten) oder in einer Wohnung, Wohngemeinschaft oder bei einer Gastfamilie. In der Regel werden sie entweder mit Mahlzeiten versorgt oder sie versorgen sich selbst.

Auch in diesem Fall hängt die Art der Unterbringung von der Dauer des Aufenthalts des Auszubildenden und der Kalkulation der Kosten ab.

Bei längeren Aufenthalten besteht auch die Möglichkeit, dass sich die Auszubildenden selbst um eine Unterkunft bemühen müssen. In diesem Fall kann das Unternehmen den Auszubildenden auf freiwilliger Basis bei der Suche nach einer geeigneten Unterkunft helfen. Nützliche Plattformen für die Wohnungssuche sind örtliche Wohngemeinschaften in sozialen Medien wie Facebook oder Angebote für befristete Wohnungen auf Websites oder in lokalen Zeitungen. In Deutschland sind die folgenden Portale für die Zimmersuche beliebt:

<https://www.wg-gesucht.de/>

<https://www.immobilienscout24.de/wohnen/wg-zimmer.html>

Websites



Erasmus Plus
Project Platform

Wohnungsbörsen in
Deutschland

Eine Datenbank mit Beschreibungen, Ergebnissen und Kontaktinformationen zu allen durchgeführten Erasmus+-Projekten.

<https://www.immobilienscout24.de/wohnen/wg-zimmer.html>

<https://www.wg-gesucht.de/>

Sprachbarriere

Instrumente zur Überwindung der Sprachbarriere bei Mobilitätsangeboten in der Berufsbildung im Ausland

Einleitung

Trotz der zahlreichen Vorteile langandauernder Ausbildungsmöglichkeiten entscheidet sich nur eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, in diese Art von Austausch zu investieren. Die relativ geringe Beteiligung von Arbeitnehmern an Ausbildungsmöglichkeiten im Ausland ist auf eine Reihe von Hindernissen und Schwierigkeiten zurückzuführen, die wir sowohl auf individueller als auch auf Gruppenebene betrachten können. Eines der wichtigsten Hindernisse, das Arbeitnehmer davon abhält, ins Ausland zu gehen, ist die Sprachbarriere, die sich aus den schlechten Kenntnissen der Zielsprache ergibt. Dies gilt insbesondere für die englische Sprache, die heutzutage an vielen Arbeitsplätzen verlangt wird. Dieses Kapitel konzentriert sich auf die Barrieren - insbesondere die Sprachbarriere -, die Menschen davon abhalten, an langfristigen Auslandsmobilitäten teilzunehmen, und auf Lösungen, die dazu beitragen können, Sprachbarrieren am Arbeitsplatz zu überwinden.

Zielsetzung

Ziel dieses Kapitels ist es, die Bedeutung eines freundlichen Umfelds zu unterstreichen, in dem Arbeitnehmer ihre Sprachkenntnisse verbessern können. Dabei wird auch auf die Folgen eines Versäumnisses hingewiesen: die Sprachbarriere und damit der vorzeitige Verzicht auf langandauernde Ausbildungsmöglichkeiten im Ausland.

Beschreibung

Um Kommunikationsbarrieren abzubauen, sollten Arbeitgeber Möglichkeiten zur Verbesserung der Sprachkenntnisse schaffen. Eine gute Lösung ist das Angebot von kostenlosen Sprachkursen und Schulungen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, zu üben. Die Sprachbarriere kann auch dadurch beseitigt werden, dass ausländische Arbeitnehmer für Praktika eingestellt werden. Ein Unternehmen, in dem Englisch gesprochen wird, schafft die Voraussetzungen für eine schrittweise "Eingewöhnung" seiner Mitarbeiter in eine andere Sprache als ihre Muttersprache. Der Arbeitgeber kann seine Mitarbeiter auch dazu ermutigen, frei verfügbare Online-Kurse oder Sprachapps zu nutzen (z. B. die Navoica-Plattform oder Duolingo), die es den Mitarbeitern ermöglichen, nach eigenem Ermessen an sprachlichen Inhalten und Materialien zu arbeiten. Der Arbeitgeber kann auch Raum für die Verbesserung der Sprachkenntnisse schaffen, indem er regelmäßige Treffen mit internationalen Gästen organisiert. Darüber hinaus sind Tandems in Deutschland sehr beliebt, da der Sprachaustausch für beide Seiten von Vorteil ist.

Bei einem solchen Treffen spricht eine Person eine Sprache und die andere antwortet in ihrer eigenen Sprache. Dadurch entwickelt sich nicht nur die sprachliche, sondern auch die soziokulturelle Kompetenz. Die Arbeitnehmer können sich auch über internationalen Veranstaltungen oder Stammtische bei lokalen Gruppen informieren. Ein nützliches Instrument zur Förderung der Sprachkenntnisse von Praktikanten könnte die Erstellung eines Wörterbuchs mit den am häufigsten verwendeten Begriffen und Wendungen in der Sprache des Gastlandes im Rahmen des geplanten Praktikums sein. Ein solcher "Sprachführer" hilft in der Anfangsphase der Ausbildung bei der Kommunikation mit den Fachleuten der aufnehmenden Einrichtung.

Die Überwindung der Sprachbarriere kann auch mit kurzfristigen Pilot-Praktika begonnen werden, während derer der Arbeitnehmer Selbstvertrauen gewinnt, anfängliche Ängste überwindet und ermutigt wird, eine langanhaltende Ausbildung in Betracht zu ziehen. Eine weitere gute Lösung besteht darin, die Mitarbeiter zur Teilnahme an Konferenzen oder Branchen-Schulungen einzuladen, die Fremdsprachenkenntnisse erfordern.

Sprachbarriere

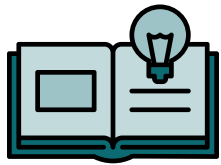
Instrumente zur Überwindung der Sprachbarriere bei Mobilitätsangeboten in der Berufsbildung im Ausland

Websites



OLS

Bietet sprachliche Unterstützung für alle registrierten Erasmus+ Nutzer
Verfügbar in allen europäischen Sprachen



Duolingo, kostenlose Applikation zum Sprachenlernen
Lokale Facebook-Gruppen



GLOSSAR

Glossar

A

Absichtserklärung (Memorandum of Understanding)

Darin werden die Bedingungen der Partnerschaft, die Rollen der beteiligten Parteien und die Lernziele festgelegt. Sie beschreibt die Bedingungen, unter denen die identifizierten Lernergebnisse aus dem Lehrplan des Auszubildenden erreicht, bewertet, validiert und möglicherweise übertragen werden können.

Antragsteller

Jede teilnehmende Organisation, die einen Zuschussantrag einreicht.

Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber ist die Person oder Organisation, für die du arbeitest.

Aufnehmende Organisation (oder aufnehmende Einrichtung)

Die teilnehmende Organisation, die einen oder mehrere Teilnehmer (Auszubildende) aufnimmt und eine oder mehrere Aktivitäten organisiert.

Auszubildender

Eine Person, die eine Ausbildung macht, um einen Beruf zu erlernen.

B

Begünstigter

Wenn ein Projekt für einen Erasmus+ Zuschuss genehmigt wird, wird die antragstellende Organisation zum Begünstigten, indem sie einen Vertrag mit der National- oder Exekutivagentur unterzeichnet, die das Projekt ausgewählt hat. Wurde der Antrag im Namen anderer beteiligter Organisationen gestellt, können die Partner mit zu den Begünstigten des Zuschusses werden.

Berufsbildung

Berufliche Aus- und Weiterbildung, die darauf abzielt, Menschen mit dem Wissen, dem Know-how, den Fähigkeiten und/oder den Kompetenzen auszustatten, die in bestimmten Berufen oder auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen benötigt werden. Für die Zwecke von Erasmus+ sind Projekte, die sich auf die berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung konzentrieren, im Rahmen von Berufsbildungs Aktionen förderfähig.

Berufsbildungsanbieter

Ein Berufsbildungs Anbieter ist eine Organisation, die Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung anbietet.

E

ECVET

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) ist ein technischer Rahmen für die Übertragung, Anerkennung und (gegebenenfalls) Sammlung von Lernergebnissen einer Person im Hinblick auf den Erwerb einer Qualifikation.

Empfehlung

Dies ist eine der beiden Formen eines nicht verbindlichen EU-Rechtsakts. Die andere Form sind Stellungnahmen. Obwohl Empfehlungen keine rechtlichen Folgen haben, können sie eine Orientierung für die Auslegung oder den Inhalt des EU-Rechts bieten.

Entsendende Organisation

Die berufsbildende Organisation, die Schule oder eine andere Art von Einrichtung, in der der Teilnehmer studiert oder in der er/sie kürzlich sein/ihr Studium abgeschlossen hat. Wenn die entsendende Organisation auch der Antragsteller ist, übernimmt sie alle Aufgaben der Projektkoordinierung und -durchführung. Im Falle eines Konsortiums können die Modalitäten für die Auswahl, die Zahlung von Zuschüssen, die Vorbereitung, die Überwachung und die Anerkennung im Zusammenhang mit der Mobilitätsphase variieren, da sie von den Mitgliedern gemeinsam wahrgenommen werden können.

Glossar

E

EQR

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein Übersetzungs-Instrument, das dabei hilft, Qualifikationen zu erklären, die in verschiedenen Ländern und durch verschiedene Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung verliehen werden, und sie zu vergleichen. Seine acht Niveaus werden in Form von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben.

Erasmus Pro

Dies ist eine Initiative im Rahmen des Programms Erasmus+. Diese Initiative im Rahmen der Leitaktion 1 (Mobilität zu Lernzwecken) zielt darauf ab, zwischen 2018 und 2020 50.000 Praktika von 3 bis 12 Monaten für Lernende in der beruflichen Bildung und Hochschulabsolventen zu erleichtern und zu fördern.

EURES

EURES wurde 1993 gegründet und ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (PES) der EUA. Auch die Schweiz arbeitet bei EURES mit. EURES hilft Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die das Recht auf freie Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb des EWR nutzen möchten.

Europass

Ein standardisiertes Lebenslauf-Format, das es dem Praktikanten ermöglicht, seine Fähigkeiten und die nach der Ausbildung erworbenen Qualifikationen zu präsentieren.

Europass Bibliothek

Dies ist dein kostenloser Online-Speicherplatz, der mit deinem Europass-Profil verknüpft ist und in dem du Dateien im Zusammenhang mit deiner Karriere und deinem Studium speichern kannst.

Europass Mobilität

Dies ist ein Dokument, das die Fähigkeiten beschreibt, die du während einer bestimmten Mobilitäts-Erfahrung erworben hast.

Europass-Profil

Ein Instrument, das von Organisationen - Arbeitgebern, Freiwilligenorganisationen, Personalvermittlern, Berufsberatern, Jugendorganisationen, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und anderen - als Teil ihrer Unterstützungs- und Dienstleistungsangebote für Menschen genutzt werden kann.

F

Fertigkeiten

Dies sind die Fähigkeiten, Wissen und Know-how anzuwenden, um Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen. Im Kontext des Europäischen Qualifikationsrahmens werden Fertigkeiten als kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) oder praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.

G

Gezieltes Mobilitätsprogramm

Die Initiative zur Erprobung innovativer Methoden zur Umsetzung von Möglichkeiten der beruflichen Mobilität innerhalb der EU und zur Berücksichtigung der Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen, Wirtschaftszweige, Berufe und Länder.

K

KMU

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind nicht selbstständige, unabhängige Unternehmen, die weniger als eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern beschäftigen. Diese Zahl ist von Land zu Land unterschiedlich. In der Europäischen Union liegt die häufigste Obergrenze für die Bezeichnung KMU bei 250 Beschäftigten. Sie sind in der EU-Empfehlung 2003/361 definiert.

Glossar

K

Konsortium

Zwei oder mehr teilnehmende Organisationen, die sich zusammenschließen, um ein Projekt oder eine Aktivität im Rahmen eines Projekts vorzubereiten, durchzuführen und zu begleiten. Ein Konsortium kann national (d. h. mit Organisationen aus demselben Land) oder international (mit teilnehmenden Organisationen aus verschiedenen Ländern) sein.

Kriterium/Kriterien

Ein Standard oder Prinzip, um etwas zu beurteilen, zu bewerten oder auszuwählen.

L

Lernvereinbarung (Learning Agreement):

Sie sorgt für eine transparente und effiziente Vorbereitung des Praktikums, so dass alles für alle Beteiligten klar und verständlich ist, damit der Praktikant eine Anerkennung für die im Ausland erfolgreich absolvierten Tätigkeiten erhält. Er enthält hauptsächlich die Lernziele und -ergebnisse und definiert die spezifischen Bewertungs- und Anerkennungsverfahren.

Lernergebnisse

Die Gesamtheit der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die eine Person nach erfolgreichem Abschluss eines formalen, nicht formalen oder informellen Lernprozesses erwirbt und/oder nachweisen kann. Dies sind Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat, der in Form von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert ist.

Lehrzeit

Die Zeit, die man als Lehrling arbeitet. Sie ist vergleichbar mit einer Berufsausbildung, bei der man einem Meister am Arbeitsplatz folgt und ihn studiert, anstatt in der Schule.

M

Mentor

Eine erfahrene Person, die als Vorbild, Führungspersönlichkeit oder Coach fungiert und einem Auszubildenden Anleitung und Unterstützung bietet.

N

Nationale Agentur

Eine Einrichtung, die für die Verwaltung der Durchführung des Programms auf nationaler Ebene in einem Mitgliedstaat oder in einem mit dem Programm assoziierten Drittland zuständig ist. In jedem Land kann es eine oder mehrere Nationale Agenturen geben.

O

Organisation

Eine Organisation ist eine Einheit - z. B. ein Unternehmen, eine Institution oder eine Vereinigung - die eine oder mehrere Personen umfasst und einen bestimmten Zweck verfolgt.

Online-Plattform

Eine Technologie oder Software, das Nutzer mit anderen Mitgliedern einer Gemeinschaft verbindet, um für beide Seiten vorteilhafte Möglichkeiten zu schaffen.

Glossar

Q

Qualitätsverpflichtung

Dies bezieht sich auf die Grundsätze der Europäischen Qualitätscharta für Mobilität und definiert die Verantwortlichkeiten jedes Projektteilnehmers, z. B. der entsendenden Einrichtung, der aufnehmenden Einrichtung und des Praktikanten.

T

Tutor

Die verantwortliche Person, die unter Berücksichtigung der Persönlichkeit, der Lernbedürfnisse und der Präferenzen des zu betreuenden Auszubildenden einen Kontext oder einen Prozess schafft, in dem der Auszubildende schließlich sein eigenes Wissen und seinen eigenen Lernweg aufbaut.

Tutor der aufnehmenden Organisation

Derjenige, der für die Aufnahme von Studierenden/Beschäftigten aus dem Ausland zuständig ist und ihnen ein Studien-/Praktikantenprogramm oder ein Programm von Ausbildungsaktivitäten anbietet oder eine Lehrtätigkeit in Anspruch nimmt.

Tutor der entsendenden Organisation

Ein Projektkoordinator oder ein Lehrer, der alle Beteiligten zusammenbringt, sich um die Mobilität Standards und -kriterien kümmert und als allgemeiner Betreuer fungiert.

Tutor des Unternehmens

Eine Person mit spezifischen beruflichen Fähigkeiten und einer Berufung/einem Engagement für die Ausbildung. Eine Person, die für die Entwicklung des Auszubildenden sowohl in inhaltlicher Hinsicht als auch in der beruflichen Entwicklung verantwortlich ist.

V

Vermittlung-Betreuer

Eine Person am ausländischen Zielort, die als Vermittler zwischen allen beteiligten Parteien fungiert und dem Praktikanten vor Ort hilft.

Verordnung

Ein verbindlicher Rechtsakt, der in seiner Gesamtheit in der gesamten EU angewendet werden muss.

W

Work-Based Learning (WBL)

Dies ist eine Bildungsstrategie, die Lernenden reale Arbeitserfahrungen bietet, bei denen sie akademische und technische Fähigkeiten anwenden und ihre Beschäftigungsfähigkeit entwickeln können. WBL umfasst eine Mischung aus formalen, nicht-formalen und informellen Maßnahmen wie Lehrlingsausbildung, Praktika und informelles Lernen am Arbeitsplatz. Die wichtigste Triebkraft ist die Notwendigkeit aktiver politischer Maßnahmen, um ein Lernen zu gewährleisten, das den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht.

Z

Zuschüsse

Subventionen zur Unterstützung der Investitionen einer Einzelperson oder eines Unternehmens in der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Zwischengeschaltete Organisation

Dies ist eine Organisation, die auf dem Arbeitsmarkt oder in den Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung und Jugendarbeit tätig ist. Ihre Rolle kann darin bestehen, die Verwaltungsverfahren der entsendenden Hochschuleinrichtungen zu teilen und zu erleichtern und im Falle von Praktika die Profile der Studierenden besser auf die Bedürfnisse der Unternehmen abzustimmen und die Teilnehmer gemeinsam vorzubereiten.

