



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



IO2

Toolkit

Mob4App Toolkit voor bedrijven

Als u vragen heeft over dit document of het project waaruit het is voortgekomen, neem dan contact op met:

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

“MOB4APP Verbetering van beroepsonderwijs en -opleiding voor het bevorderen van grensoverschrijdende mobiliteit tijdens stages” is
een Erasmus+ Strategisch Partnerschap - KA202 Ontwikkeling van een innovatieproject.
Projectnummer: 2020-1-IT01-KA202-008400

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie betekent geen goedkeuring van de inhoud, die alleen de mening van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor ook maar enig gebruik dat gemaakt zou kunnen worden van de daarin opgenomen informatie.

Dit document is tot stand gekomen dankzij de samenwerking van het gehele MOB4APP-partnerschap: Co.meta srl Projectcoördinator, 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.



Dit document is gelicentieerd onder een creative commons naamsvermelding-niet-commercieel-gelijkwaardig delen 4.0 internationaal

Definitieve versie - oktober 2022

Inleiding

Leerlingen profiteren van internationale mobiliteit omdat het hen in staat stelt nieuwe professionele

en technische vaardigheden te leren, onafhankelijkheid te ontwikkelen en hun vaardigheden in vreemde talen te verbeteren.

Culturele uitwisseling stimuleert creativiteit, versterkt de vaardigheden van een bedrijf en trekt buitenlands talent aan, wat de betrokken ondernemingen ten goede komt.

Ondanks de positieve effecten van beroepsonderwijs en -opleiding-mobiliteit op de professionele, persoonlijke en sociale vaardigheden, evenals vele voordelen voor bedrijven, tonen cijfers van de Erasmus+ National Agencies evaluaties aan dat slechts een klein aantal leerlingen heeft deelgenomen aan mobiliteit ervaringen in andere EU-landen in de afgelopen jaren.

Veel bedrijven en scholen die dienen als uitzendende organisaties (VET), evenals EU-hostingorganisaties, weten bovendien niet hoe ze jonge leerlingen moeten ondersteunen voor,

tijdens en na hun mobiliteitservaring. Als resultaat vult de MOB4APP's Toolkit voor bedrijven en leerlingen een leemte in de

sector door een praktisch hulpmiddel te bieden voor bedrijven (MKB) en leerlingen dat

essentiële informatie, begeleiding en praktische hulpmiddelen biedt die nuttig zijn om hen te ondersteunen bij het toepassen en

het onderhouden van mobiliteit op lange termijn.

Deze toolkit is het tweede product van het MOB4APP-project, medegefinancierd door de Europese Commissie in het kader van het Erasmus+ programma, KA202 – Strategische Partnerschappen - Ontwikkeling van innovatie voor de sector beroepsonderwijs en -opleiding.

Voorafgaand aan de ontwikkeling van deze intellectuele uitvoer, zijn er enquêtes gehouden door alle partnerlanden (Italië, Nederland, Duitsland, Spanje, Polen en België). We verzamelden meer dan 60 reacties van het MKB en meer dan 40 van professionals van het beroepsonderwijs van juni 2021 tot september 2021.

Dankzij die enquêtes hebben we voldoende kennis kunnen opdoen over de begeleiding en ondersteuning die nodig is bij het implementeren

van langdurige leerlingmobiliteit vanuit hun perspectief.

In de volgende sectie vindt u een overzicht van de structuur en de begrippen die in deze toolkit beschikbaar zijn.

Na de testfase zal een definitieve versie van dit document worden afgerond en gepubliceerd.



Focus op bedrijven (MKB's)

Inhoudstafel

De focus van dit document ligt op KMO's.
Dit is **deel II** van de Mob4app Digital Toolkit.

- **Deel I** is gewijd aan het wettelijk kader in uw land en in Europa met betrekking tot lange termijn mobiliteiten voor het leerlingwezen en contractuele regels.
- **Deel III** heeft dezelfde inhoud en secties als dit document, maar met een focus op de leerlingen en studenten in het beroepsonderwijs.

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 EN VERANTWOORDELIJKHEDEN PAGINA 6		INFORMATIEBRON PAGINA 8	
HOE AAN TE VRAGEN PAGINA 11		VOORBEREIDENDE ACTIVITEITEN PAGINA 13	
BEOORDELING PAGINA15		STUDIEBEGELEIDING EN INCOMPANY TRAINING PAGINA 16	
VOORDELEN PAGINA 18		FINANCIËLE INPUT PAGINA 19	
WAAR LEERLINGEN TE VINDEN ZIJN PAGINA 22		PRAKTISCHE INFO PAGINA 25	
TAALBARRIÈRE PGINA 28			
WOORDENLIJST PAGINA 30			

Rollen en verantwoordelijkheden

Inzicht in hoe de rollen en verantwoordelijkheden zijn verdeeld over de partijen die betrokken zijn bij langdurige mobiliteit in het buitenland in de VET-sector – focus op MKB's

Introductie

Dit hoofdstuk geeft informatie over de rol van een MKB met betrekking tot langetermijnmobiliteit in de beroepsonderwijs- en -opleidingssector als gastbedrijf. In deze paragraaf wordt ook beschreven welke verantwoordelijkheden deze keuze met zich meebrengt.

Ook wordt een algemeen overzicht gegeven van de overige betrokken partijen, inclusief de rol van intermediaire instanties.

Doel

De belangrijkste doelen van dit hoofdstuk zijn:

- De rol van een hostingbedrijf begrijpen
- De verantwoordelijkheden erachter te begrijpen
- Meer te weten komen over en inzicht krijgen in de acties van alle betrokken partijen
- Begrijpen wat een intermediair bureau doet en hoe het samenwerkt met de andere partijen

Beschrijving

Als we het hebben over mogelijkheden voor langdurige mobiliteit in het buitenland voor leerlingen, moeten we eerst alle betrokken (of mogelijk betrokken) partijen identificeren:

- Leerling

Een individuele student of werknemer die bereid is deel te nemen aan een mobiliteitsmogelijkheid in het buitenland voor opleiding en werkervaring.

Deze rol is een centraal onderdeel van de uitwisseling.

- Verzendende organisatie

De organisatie, publiek of privaat, waartoe een leerling/personeelslid behoort die de mogelijkheid voor langdurige mobiliteit biedt. In de geanalyseerde context omvat het beroepsinstellingen of beroepsonderwijs en -opleidingencentra, publiek of privaat, die een sterke band hebben met de leerling die deelneemt aan de mobiliteitsmogelijkheid.

- Hostingorganisatie

In de context van beroepsonderwijs en -opleiding is dit vaak een particulier bedrijf in het buitenland waar deelnemers aan de mobiliteitsmogelijkheid een stage doorlopen.

- Bemiddelingsbureau

Deze organisaties, vaak gespecialiseerde opleidings- of mobiliteitsbureaus, zijn de intermediair tussen de uitzendende en de ontvangende organisaties en kunnen aanzienlijke ondersteuning bieden bij de voorbereiding en begeleiding van de mobiliteitsmogelijkheid in het buitenland.

- Financieringsorganisatie (extern aan het projectconsortium)

Dit is de openbare entiteit of particuliere organisatie die het mobiliteitsprogramma financiert, hetzij via een gift of een individuele beurs. De Europese Commissie is de meest voorkomende financier (zie het hoofdstuk over financiële inputs).

De verantwoordelijkheden die gepaard gaan met een mobiliteitsmogelijkheid in het buitenland worden verdeeld over de verschillende betrokken partijen in de drie fasen die de mobiliteitsmogelijkheid op lange termijn in het buitenland bepalen: vóór het vertrek van de leerling, tijdens hun verblijf, na hun verblijf.

De uitzendende organisatie, die de leerlingen veel beter kent, zal de meest geschikte persoon kunnen selecteren voor de beschikbare ontvangende bedrijven, de leerresultaten kunnen identificeren en leerlingen kunnen ondersteunen, vooral tijdens de “voor vertrekfase”.

Rollen en verantwoordelijkheden

Inzicht in hoe de rollen en verantwoordelijkheden zijn verdeeld over de partijen die betrokken zijn bij langdurige mobiliteit in het buitenland in de VET-sector – focus op MKB's

Beschrijving

Gastbedrijven (MKB's) zullen in contact staan met de leerling, maar zullen vooral betrokken zijn bij de “tijdens fase”, leerlingen kennis laten maken met de werksituatie, hen helpen, persoonlijke begeleiding geven en, zonder tussenpersonen, hen wegwijs maken in de nieuwe omgeving. MKB's zullen een verslag moeten opstellen over de bereikte resultaten en elke leerling tijdens hun stage moeten beoordelen. Zoals eerder vermeld is er de mogelijkheid om samen te werken met bemiddelingsbureaus; hun rol is om organisaties en stagiairs (en studenten in het algemeen) te helpen met administratieve taken, de mobiliteitskansen te beheren en de voortgang te rapporteren. Ook bij het vinden van de juiste financiering is een bemiddelingsbureau cruciaal.

Websites



EUROPASS
MOBILITEIT

Salto Youth

Europass Mobiliteit is een document dat de vaardigheden beschrijft die u ontwikkelt op een bepaalde mobiliteit ervaring. Het document kan informatie over uw rollen bevatten en verantwoordelijkheden, werkgerelateerde vaardigheden, taalvaardigheden, digitale vaardigheden, organisatie en managementvaardigheden, communicatieve vaardigheden.

SALTO YOUTH staat voor Ondersteunende, Geavanceerde Leer- en Opleidingsmogelijkheden voor Jongeren. Het werkt binnen Erasmus+ Youth en de European Solidarity Corps programma's. SALTO-YOUTH is een netwerk van zeven Informatiecentra die werken aan Europese prioriteitsgebieden op het gebied van jeugd.

Informatiebron

Nuttige informatiebronnen voor MKB's die meer willen weten over het langetermijnproces van internationale mobiliteitskansen voor leerlingen.

Introductie

Dit hoofdstuk presenteert de informatiebronnen die MKB's, die meer willen weten over, of overwegen deel te nemen aan, een langdurig internationaal mobiliteitstraject, nuttig zal vinden.

Hiertoe biedt dit document de meest representatieve informatiebronnen in de verschillende fasen van het participatiebeslissingsproces: eerste contact met het proces, meer leren over het proces en specifieke informatie als het bedrijf ervoor kiest om deel te nemen.

Doel

Dit document is bedoeld om MKB's te helpen bij hun zoektocht naar de meest relevante informatie bij het overwegen van de opties om deel te nemen aan een internationale mobiliteitsmogelijkheid. Hiervoor worden de meest bruikbare bronnen aangereikt voor de eerste fasen van het besluitvormingsproces: een inleiding tot internationale mobiliteit van leerlingen, meer leren over de verschillende aspecten en specifieke informatie in het geval dat het bedrijf besluit deel te nemen.

Beschreibung

Als MKB's overwegen deel te nemen aan een internationale mobiliteitsmogelijkheid voor leerlingen, hebben ze enige basisinformatie nodig om een eerste indruk te krijgen van dit proces. Hieronder vindt u enkele informatiebronnen die het potentiële gastbedrijf een eerste blik op dit proces bieden. De inhoud is als volgt georganiseerd:

Ten eerste worden informatiebronnen aangereikt die helpen bij het beantwoorden van de initiële vragen over internationale mobiliteit van leerlingen:

- Erasmus+
- Europees Kenniscentrum voor Mobiliteit

Zodra de eerste vragen zijn beantwoord, worden bronnen verstrekt die meer informatie bieden over specifieke kwesties, zoals hoe een goede kandidaat te identificeren, hoe de vaardigheden en kwalificaties te beoordelen die in andere landen zijn toegekend, welke procedures te gebruiken om buitenlandse kwalificaties en professionele/beroepservaring te erkennen.

- EURES
- Europass
- ENIC-NARIC netwrken

Tot slot, andere bronnen die van belang kunnen zijn in het geval dat het bedrijf besluit deel te nemen aan een internationale mobiliteitsmogelijkheid:

- EuroApprentices Network
- Dual VET

Websites



**Europees
kenniscentrum voor
mobiliteit**

Een inleiding tot het proces van mobiliteitskansen

Het Europees Kenniscentrum voor Mobiliteit is een “one-stop-shop” voor hoogwaardige mobiliteitsprojecten, met informatie voor alle betrokken partijen (begunstigden, uitzendende organisaties en ontvangende organisaties) nuttig zal vinden om een waardevolle, zinvolle ervaring te bereiken.

Als toekomstige gastorganisatie legt het Europe Kenniscentrum stap voor stap uit hoe succesvolle mobiliteitsprojecten worden beheerd.

Informatiebron

Nuttige informatiebronnen voor MKB's die meer willen weten over het langetermijnproces van internationale mobiliteitskansen voor leerlingen.

Websites



Erasmus +

Erasmus+ is het EU-programma ter ondersteuning van onderwijs, opleiding, jeugd en sport in Europa.

Erasmus+ VET

EURES

Als je meer wilt weten...

EURES is een samenwerkingsnetwerk dat is ontworpen om het vrije verkeer van werknemers binnen de 28 EU-landen plus Zwitserland, IJsland, Liechtenstein en Noorwegen te vergemakkelijken. De partners bieden informatie-, arbeidsbemiddelings- en wervingsdiensten aan werkgevers en werkzoekenden, terwijl de Europese en nationale coördinatiebureaus toezicht houden op de organisatie van de activiteiten op respectievelijk Europees en nationaal niveau. Bovendien speelt EURES een belangrijke rol bij het verstrekken van specifieke informatie en het faciliteren van plaatsingen ten behoeve van werkgevers en grensarbeiders in Europese grensoverschrijdende regio's.

EURES- Werkgevers

Europass

EUROPASS is een transparantie-instrument dat individuen ondersteunt bij het duidelijk en gemakkelijk begrijpen van hun vaardigheden en kwalificaties in heel Europa. Voor werkgelegenheid en werving biedt nuttige bronnen voor HR-professionals (HR), recruiters, wervingsmanagers en begeleiders die toegang nodig hebben tot betrouwbare tools en informatie om hen te helpen begrijpen de vaardigheden en kwalificaties van sollicitanten en personeel. nuttige bronnen voor HR-professionals (HR), recruiters, wervingsmanagers en begeleiders die toegang nodig hebben tot betrouwbare tools en informatie om hen te helpen begrijpen de vaardigheden en kwalificaties van sollicitanten en personeel.

Naric Network

Het NARIC-netwerk geeft informatie over erkenning diploma's en voltooide studieperiodes in andere Europese landen, evenals advies over buitenlandse academische diploma's in het land waar de NARIC is gevestigd. Het NARIC-netwerk geeft gezaghebbend advies aan iedereen die naar het buitenland reist voor werk of vervolgopleiding, maar ook aan instellingen, studenten, adviseurs, ouders, docenten en toekomstige werkgevers).

ENIC-NARIC Network

Dit portaal geeft informatie over het erkennen van academische en beroepskwalificaties en over internationale mobiliteitsmogelijkheden in het beroeps- en hoger onderwijs.

Werkgevers: informatie over de buitenlandse kwalificaties van een kandidaat en over de procedures die moeten worden gevolgd om erkenning beroeps-/beroepservaring. Beschikbare taal: Engels.

Informatiebron

Nuttige informatiebronnen voor MKB's die meer willen weten over het langetermijnproces van internationale mobiliteitskansen voor leerlingen.

Websites



[EuroApprentices Network](#)

[Project Dual Vet](#)

Relevante artikelen



Als uw bedrijf deel wil uitmaken...

Het Netwerk brengt leerlingen en jongeren met elkaar in contact na een werkervaring op het gebied van beroepsonderwijs en-opleiding. In 2014 heeft het Netwerk brengt leerlingen en jongeren met elkaar in contact na een werkervaring op het gebied van beroepsonderwijs en-opleiding. In 2014 heeft het een aanvraag ingediend voor een ERASMUS+-project om te onderzoeken hoe bedrijven en opleidingscentra een aanvraag ingediend voor een ERASMUS+-project om te onderzoeken hoe bedrijven en opleidingscentra kunnen worden ondersteund bij het aanbieden van hoogwaardige incompany leermobiliteit mogelijkheden. Het EQAMOB-partnerschap ontwikkelde het EQAMOB&CO-label om erkenning van hoge kwaliteit incompany leermobiliteit -mogelijkheden. De doelstellingen van de praktijkgemeenschap zijn:

- o Bedrijven informeren over de mogelijkheid om stagiairs door heel Europa te ontvangen en uit te zenden.
- o Bedrijven voorzien van een internationaal erkend label dat hun eerlijke betrokkenheid bij het aanbieden van hoogwaardige incompany trainingsmogelijkheden aan leerlingen certificeert.
- o Opleidingscentra en bedrijven ondersteunen zodat ze hun leerlingen de beste leermogelijkheden in een internationale context kunnen bieden.

Het doel van het Dual VET-project is het implementeren van een echte overdracht van ervaren kennis over duale opleidingssystemen van ervaren Duitsers en Oostenrijkers naar hun tegenhangers in Spanje en Portugal, die zijn gericht op het opleiden van bedrijfsopleiders in transversale vaardigheden en competenties. Werknemers, die de leraren en trainers van de toekomstige leerlingen en stagiairs zullen worden, moeten leren lesgeven en moeten worden getraind in communicatieve, methodologische en persoonlijke vaardigheden..

[Dual VET-systeem: overdracht van succesvolle structuren en begeleiding voor de implementatie van het dual VET-systeem. Training bedrijfstrainers](#)

[Succesverhalen](#)

[Het Europese kwalificatiekader voor levenslang leren \(EQF\).](#)

Hoe aan te vragen

Hulpmiddelen en bronnen om de belangrijkste programma's en de procedure te begrijpen die moeten worden gebruikt bij het aanvragen van een langdurige mobiliteitsstage op Europees niveau

Introductie

Hulpmiddelen en bronnen om de belangrijkste programma's en de procedure te begrijpen die moeten worden gebruikt bij het aanvragen van een langdurige mobiliteitsstage op Europees niveau

Doel

De belangrijkste doelen van deze sectie zijn:

- De programma's begrijpen die langdurige mobiliteitsstages op Europees niveau mogelijk maken
- De procedures begrijpen die moeten worden gevolgd om een uitzendende of ontvangende organisatie te worden in het kader van het programma voor stage in het buitenland
- Begrijpen welke ondersteunende organisaties kunnen helpen bij het aanvraagproces

Beschrijving

Op Europees niveau worden stages in het buitenland vooral georganiseerd in het kader van het Erasmus Plus Programma (Actie: KA1 - Veld: beroepsonderwijs en -opleiding) en via de EURES Gerichte Mobiliteitsregeling (GMR).

1) In het kader van het Erasmus Plus-programma kunnen uitzendende organisaties een budget krijgen voor het uitzenden van leerlingen naar het buitenland. Dit zijn de te volgen stappen:

- Verzamel informatie over het Erasmus Plus-programma (KA1 – Sector: Beroepsonderwijs en -opleiding - VET) door de officiële website te bezoeken en/of door contact op te nemen met uw Nationaal Agentschap.
- Zelf een mobiliteitsproject aanvragen. Als u zelf een aanvraag wilt indienen, moet u eerst uw organisatie registreren en een EU Login-account krijgen. Dan kunt u op twee manieren subsidie aanvragen:
 - Kortlopende projecten: aanvragende organisaties kunnen verschillende mobiliteitsactiviteiten organiseren gedurende een periode van zes tot achttien maanden. Kortlopende projecten zijn de beste keuze voor organisaties die voor het eerst Erasmus+ ervaren, of voor organisaties die slechts een beperkt aantal activiteiten willen organiseren.
 - Geaccrediteerde projecten: alleen toegankelijk voor organisaties met een Erasmus-accreditatie op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding. Dit speciale financieringsonderdeel stelt geaccrediteerde organisaties in staat om regelmatig financiering te ontvangen voor mobiliteitsactiviteiten die bijdragen aan de geleidelijke uitvoering van hun Erasmusplan.
 - Vraag een mobiliteitsproject aan namens een organisatie: u kunt zich aansluiten bij een bestaand Erasmus+ mobiliteitsconsortium onder leiding van een geaccrediteerde consortiumcoördinator in uw land die nieuwe leden opneemt in hun consortium.

In het kader van het Erasmus Plus-programma hoeven ontvangende organisaties geen mobiliteitsproject in te dienen. U moet contact opnemen met een intermediaire organisatie of een plaatsingsbureau in uw land en uw beschikbaarheid doorgeven om stagiairs te ontvangen. Dit is een waardevolle ervaring en een goede manier om meer over het programma te weten te komen voordat u zich zelf aanmeldt.

2) Een ander initiatief van de EU is de EURES Gerichte Mobiliteitsregeling (GMR). Dit helpt MKB's, met name ontvangende organisaties, om de werknemers (of leerlingen) te vinden die ze nodig hebben voor hun moeilijk vervulbare vacatures. Dit zijn de te volgen stappen:

Hoe aan te vragen

Hulpmiddelen en bronnen om de belangrijkste programma's en de procedure te begrijpen die moeten worden gebruikt bij het aanvragen van een langdurige mobiliteitsstage op Europees niveau

Beschrijving

- Verzamel informatie over het programma door de officiële website te bezoeken en/of door contact op te nemen met uw plaatselijke EURES-adviseur.
- Registreer uw organisatie op het EUJOB4EU platform en publiceer uw vacature. De EURES-adviseur ondersteunt u bij het wervingsproces.

3) In de lokale context zijn er verschillende nationale en regionale programma's te vinden, afhankelijk van de regeling en het wettelijk kader toegepast in dat specifieke land.

Buiten dit kun je een stage opzetten in het buitenland door middel van een vrijwillige plaatsing. In dit geval is de procedure niet goed geformaliseerd en heb je misschien een intermediaire organisatie (of plaatsingsbureau) nodig die je kan helpen bij het vinden van een uitzendende of ontvangende organisatie en kan helpen met de logistieke en administratieve procedures.

Websites



ERASMUS+

het EU-programma ter ondersteuning van onderwijs, opleiding, jeugd en sport in Europa.

EURES

Het netwerk van Europese diensten voor arbeidsvoorziening en het Europese portaal voor beroepsmobiliteit.

Enterprise Europe Network

Een netwerk om kmo's te helpen het meeste te halen uit zakelijke kansen in de EU en daarbuiten.

Stage Plaza

De belangrijkste website (database) om een stageplaats voor beroepsonderwijs en -opleiding in NL te zoeken.

Nationale vacaturebank

Een bekende website in NL voor het zoeken naar banen en leerplaatsen in NL voor zowel beroepsonderwijs en -opleiding als hoger onderwijs.

Relevante artikelen



Werving in Europa, een gids voor werkgevers – EC, 2013

Nationale Agentschappen – ERASMUS +

EURES Gerichte Mobiliteitsregeling.(GMR)

Checklist voor werkgevers - EURES

Vorbereidende activiteiten

Vorbereidende activiteiten in verband met langdurige mobiliteit van leerlingen – focus op MKB'

Introductie

Dit hoofdstuk is bedoeld voor MKB's en geeft een overzicht van de voorbereidende activiteiten die verband houden met de komst bij een nieuwe MKB van een of meer leerlingen voor een langdurige mobiliteitskans.

Doel

De belangrijkste doelen zijn:

- Een algemeen overzicht geven van de “voor” fase van een mobiliteitsmogelijkheid op lange termijn
- De tools bieden om de nodige informatie te verzamelen en te verstrekken
- Een reeks stappen bieden om aan een succesvolle stage te beginnen

Beschrijving

Het voorbereiden van een reeks voorbereidende activiteiten wordt voornamelijk gedaan door de uitzendende organisatie of een bemiddelingsbureau (indien aanwezig).

De uitzendende organisatie selecteert de deelnemers, regelt overeenkomsten met partijen, bereidt de leerlingen voor, maakt de praktische afspraken en biedt eventuele taalkundige ondersteuning.

E-mail- en deelhulpmiddelen, zoals Google Drive/Dropbox, zijn ideaal om in contact te blijven met de verzendende organisatie bij het beoordelen van sollicitaties van kandidaten. Aangezien je iemand uit een ander land ontvangt, die misschien weinig tot niets weet over de leefgewoonten, moet je een landeninformatiekit in PowerPoint of Prezi maken die rechtstreeks met deelnemers kan worden gedeeld of via de coördinator beschikbaar wordt gesteld.

Het is van cruciaal belang dat alle partijen vanaf het begin een duidelijke en begrijpelijke taal en een transparante relatie tot stand brengen op basis van vertrouwen en dialoog. Partijen zullen samen met de leerling een plan moeten opstellen en overeenkomen met uitzendende en ontvangende organisaties (MKB's), waarin de doelstellingen van de mobiliteitsmogelijkheid, de verwachte resultaten, de leerdoelen en een reeks beoordelingsprocedures (de leerovereenkomst) duidelijk staan beschreven.

MKB's zouden een begeleider moeten aanstellen die de overgang van de leerling van hun thuisland naar de nieuwe woon- en werksituatie kan vergemakkelijken.

De begeleider moet beschikbaar zijn en toegewijd zijn aan het succes van de mobiliteitsmogelijkheid.

Om samen te vatten zijn dit de te nemen stappen:

- Neem contact op met de verzendende organisatie en/of de tussenpersoon
- Neem contact op met de potentiële leerling
- Maak afspraken over een deelhulpmiddel om de partijen met elkaar in verbinding te brengen
- Identificeer een specifieke begeleider
- Bespreek het risicobeoordelingsplan
- Opstellen en ondertekenen leerovereenkomst en contracten
- Neem contact op met de leerling over hun komst
- De leerling introduceren in het MKB

Vorbereidende activiteiten

Vorbereidende activiteiten in verband met langdurige mobiliteit van leerlingen – focus op MKB'

Websites



Risicobeoordeling

Deze bevat verschillende checklists over risicobeoordeling en noodprocedures.

Arbo Portaal

In Nederland gelden voor een leerling dezelfde regels als voor vaste medewerkers, al gaat het hier om een groep die doorgaans weinig ervaring heeft, extra risico's meebrengt, en daarom extra aandacht verdient. Een stagiair kan een jongere zijn, met bijbehorende rechten en plichten. In Nederland is er een speciale RI&E (Risico-inventarisatie & evaluatie wet). De RI&E is in de eerste plaats een inventarisatie van de gevaren en risico's in de organisatie. Het beschrijft de risico's in het bedrijf op het gebied van veiligheid en gezondheid van de medewerkers. Door de arbeidsrisico's te inventariseren, krijgt een werkgever snel inzicht in de situatie en kan hij zien waar verbeteringen nodig zijn in het bedrijf. Dit is hetzelfde voor leerlingen en geldt ook voor hun werk in een bedrijf.

[Arbo Portaal Risico Evaluatie](#)

Beoordeling

De beoordeling van de mogelijkheid voor langdurige mobiliteit voor een stage in het buitenland – focus op MKB's

Introductie

In dit hoofdstuk willen we instrumenten en acties aanbieden om MKB's te helpen beoordelen of een stage in het buitenland werkt, hoe deze verloopt en indien nodig correcties voor te stellen.

Doel

De belangrijkste doelen zijn:

- De betekenis en het belang begrijpen van het beoordelen van een langetermijnmobiliteitsmogelijkheid in het buitenland
- Begeleiders en MKB's de specifieke hulpmiddelen geven om een dergelijke beoordeling te maken

Beschrijving

MKB's zijn verplicht om de stage te beoordelen tijdens de langdurige mobiliteitsmogelijkheid in het buitenland en onmiddellijk nadat deze is beëindigd.

In eerste instantie doet de uitzendende organisatie samen met de leerling een pre-assessment van het taalniveau en de kennis van de leerling.

De leerovereenkomst, ondertekend door alle partijen, begint met de initiële vaardigheden van de leerling en vereist een beoordeling van de voortgang van de leerling, wat gunstig is voor zowel de leerling als het MKB.

Het MKB is verplicht om de leerling een begeleider toe te wijzen en deze persoon zal een belangrijke rol spelen in de ervaring van de leerling.

Inderdaad, begeleiders beoordelen leerlingen regelmatig om ervoor te zorgen dat het leerproces wordt gevolgd, zodat leerlingen in staat zijn hun kennis te vergroten, zoals gedefinieerd in de leerovereenkomst, en om een toegewijde beoordeling, certificering en erkenning te krijgen van de vaardigheden die hen na het einde van de stage ten goede zullen komen.

Het is belangrijk dat de begeleider de leerlingen regelmatig ontmoet en specifieke momenten voor bilaterale beoordelingen vastlegt. Het beoordelingsproces is belangrijk voor het individu, aangezien het leidt tot een of andere vorm van erkenning van zijn/haar prestaties en zeer stimulerend kan zijn voor verdere ontwikkeling.

Websites



Skills Portfolio

R.APP

Dit document is ontwikkeld om te beoordelen welke vaardigheden iemand al heeft, welke nieuwe vaardigheden diegene kan verwerven en om de voortgang van het verwerven van die nieuwe vaardigheden te controleren.

Project dat bruikbare modules ontwikkelt voor de implementatie en beoordeling van LTMA. Bijlage 10, 11, 12, 13, 14

Studiebegeleiding en incompany training

De bedrijfsbegeleider als hoeksteen van de mobiliteitsmogelijkheid op lange termijn

Introductie

Studiebegeleiding is een breed begrip en kan als zodanig op verschillende manieren worden opgevat. Soms kan het zelfs worden gemengd met mentoring of coaching, afhankelijk van het perspectief of de taalkundige nuances.

Terugkerend naar zijn taalkundige wortels, het woord “tutor” komt uit het Latijn en betekent bewaker en beschermer. In de praktijk zou het kunnen gaan om informele ondersteuning en hulp, vaak maar niet alleen, in een educatieve context.

De rode draad is dat de begeleider een sleutelfiguur is in de langetermijnmobiliteitsmogelijkheid en dat er een technisch en een menselijk aspect is waarmee rekening moet worden gehouden.

Doel

Het doel is om gastbedrijven specifieke informatie te geven over de rol van de bedrijfsbegeleider als onderdeel van de langetermijnmobiliteitsmogelijkheid, zowel in termen van een centrale actor in de mobiliteitskans als in termen van betrokkenheid bij de procedure.

Beschrijving

De bedrijfsbegeleider is iemand met specifieke werkgerelateerde vaardigheden en een roeping/toewijding aan opleiden. Zij zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de stagiair, zowel op technisch als op professioneel vlak. Daarom moet de bedrijfsbegeleider over de nodige expertise op het werk beschikken, maar ook over aanleg om les te geven.

Enkele belangrijke kenmerken van de bedrijfsbegeleider zijn:

- Professionele kennis om het werk van de stagiair te volgen en om nieuwe vaardigheden aan te leren;
- Toewijding aan de rol: ze moeten bereid zijn hun kennis op het gebied van technische vaardigheden en gedrag binnen het bedrijf en met leidinggevend over te dragen, om een voorbeeld te stellen voor de stagiair, om de student te betrekken bij het sociale leven van het bedrijf;
- Motivatie: ze moeten geduld hebben met de stagiair, beschikbaar zijn om aanvullende uitleg, feedback en ondersteuning te geven;

De rol van de bedrijfsbegeleider is daarom cruciaal voor het succes van de mobiliteitsmogelijkheid op lange termijn: bedrijfsbegeleiders zijn van strategisch belang als het gaat om het verwelkomen van de stagiair in het bedrijf en bij de daaropvolgende integratie van de stagiair in het bedrijf; zij zijn degenen die directe feedback geven over de opgedane technische kennis en begripsvaardigheden; hun beoordeling kan een keerpunt zijn in het carrièrepad van de stagiair en ze kunnen een model zijn voor de stagiair.

De betrokkenheid van de bedrijfsbegeleider bij de langetermijnmobiliteitsmogelijkheid is als volgt:

Pre-mobiliteit:

- De uitzendende organisatie moet de bedrijfsbegeleider betrekken bij de selectie van de toekomstige stagiair
- Bedrijfsbegeleiders kunnen worden gecontacteerd door de uitzendende organisatie om te vragen dat de mobiliteitsdocumenten, zoals de leerovereenkomst en de kwaliteitsverbintenis, worden ondertekend.

Geen van beide acties is verplicht en de betrokkenheid van de bedrijfsbegeleider kan later worden gedaan, in de eigenlijke Mobiliteitsfase.

Studiebegeleiding en incompany training

De bedrijfsbegeleider als hoeksteen van de mobiliteitsmogelijkheid op lange termijn

Beschrijving

Tijdens Mobiliteit:

- de bedrijfsbegeleider verwelkomt de stagiair in het bedrijf en is verantwoordelijk voor de introductie van de stagiair en voor documenten zoals het arbeidscontract, de leerovereenkomst, enz.
- de bedrijfsbegeleider ontwikkelt een werkprogramma met de stagiair op basis van de leerresultaten en de eerdere kennis van de stagiair;
- de bedrijfsbegeleider moet ook contact hebben met de begeleider van de uitzendende/intermediaire organisatie. De docent van de uitzendende/intermediaire organisatie moet verantwoordelijk zijn voor het organiseren van vergaderingen en de bedrijfsbegeleider moet contact met hen kunnen opnemen in het geval er iets gebeurt dat gerelateerd is aan het trainingsprogramma;
- de bedrijfsbegeleider moet de stagiair in de gaten houden, hem/haar feedback geven en de stagiair beoordelen in verschillende stadia van de stage;
- de bedrijfsbegeleider moet de stagiair beoordelen en voor dit doel kan de uitzendende/intermediaire organisatie nuttige documenten verstrekken. Het is een goede gewoonte om aan het einde van de stage een referentiebrief voor de stagiair te schrijven.

De bedrijfsbegeleider moet een open communicatiekanaal hebben met de begeleider van de uitzendende organisatie en, indien gewenst, met de begeleider van de intermediaire organisatie, om de stagiair vanuit verschillende gezichtspunten volledig te ondersteunen.

Websites



[Google Translate](#)

[DeepL](#)

Zoals eerder gezegd is de communicatie tussen de stagiair en de begeleider en/of de rest van het team van cruciaal belang. Sommige problemen kunnen ontstaan door de taalbarrière (basiskennis van het Engels, gebrek aan specifieke terminologie, enz.)

Google Translate of DeepL kan nuttig zijn bij communicatie.

Deze vertaalhulpmiddelen zijn heel gemakkelijk te begrijpen en ze zijn effectief in zowel resultaten als bruikbaarheid. Ze kunnen worden gedownload als apps, maar zijn toegankelijk vanuit elke browser die is verbonden met internet.

Voor communicatie op afstand is instant messaging (bijv. WhatsApp of e-mail) gemakkelijker dan een telefoontje. De bedrijfsbegeleider moet bepalen welke communicatiemiddelen acceptabel zijn en welke in verschillende situaties moeten worden gebruikt, d.w.z. voor dringende zaken een telefoongesprek, voor informatie tijdens werkuren een tekstbericht.

Voordelen

Kansen aangeboden door een langdurige stage in het buitenland voor het MKB

Introductie

Dit hoofdstuk behandelt de mogelijkheden die een langdurige stage-kans in het buitenland biedt.

Leerlingen en langdurige plaatsingen zijn een belangrijk onderdeel van de ontwikkeling van medewerkers, waarbij ze tijdens de reis nieuwe kennis, vaardigheden en competenties opdoen. Ondanks de vele voordelen van dit soort praktijken, besluit een klein aantal werknemers en werkgevers te investeren in dergelijke kansen op de werkplek.

Voor zover het de voordelen van langdurige stages betreft, zijn er 3 niveaus waarop positieve ervaringen plaatsvinden:

- a) Voordelen voor de vertrekkende werknemer;
- b) Voordelen voor het bedrijf dat werknemers ontvangt;
- c) Voordelen voor het bedrijf dat een werknemer naar een langdurige stageplaats stuurt.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de voordelen die ontstaan voor alle groepen ontvangers.

Doel

Dit hoofdstuk belicht de positieve aspecten van een langdurige stage in het buitenland. Als u meer te weten komt over de voordelen voor de individuele werknemer, het gastbedrijf en het bedrijf dat in dit soort reizen investeert, krijgt u een holistisch beeld van leerlingen in het buitenland en bevordert u promotie. In dit hoofdstuk wordt de waarde van stages in het buitenland op verschillende niveaus toegelicht.

Beschrijving

Dit hoofdstuk bespreekt de voordelen voor het bedrijf dat werknemers opvangt. Naast de individuele voordelen voor de werknemer die op stage gaat, moet ook aandacht worden besteed aan de voordelen die het gastbedrijf kan ervaren. Het bedrijf dat medewerkers uit andere landen verwelkomt heeft de mogelijkheid om zijn activiteiten realistisch te promoten, actief deel te nemen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en potentiële internationale partners voor samenwerking te verwerven. Een werknemer uit een ander land die wordt aangenomen voor een stage voor de lange termijn, brengt kennis en praktijken van zijn/haar thuisbedrijf mee, wat een positief effect kan hebben op de activiteiten van het gastbedrijf. Internationale relaties en contacten kunnen ook belangrijk zijn, waardoor bedrijven onder de globalisering nieuwe markten kunnen betreden, een netwerk van samenwerking kunnen creëren en goede dienstbaarheid kunnen uitwisselen.

Het tweede aspect in dit hoofdstuk is de bespreking van de voordelen voor het bedrijf dat een werknemer naar een stageplaats voor de lange termijn stuurt. Bedrijven waarvan de werknemers deelnemen aan langdurige stagemogelijkheden in het buitenland, hebben een reële impact op de ontwikkeling van hun personeel, creëren een omgeving die bevorderlijk is voor de ontwikkeling van levenslang leren en krijgen beter gekwalificeerde werknemers die zich beter kunnen aanpassen aan veranderingen. Het bedrijf dat mogelijkheden voor reizen creëert, motiveert zijn medewerkers om de uitdagingen van de reis aan te gaan en wordt voor het personeel niet alleen een plek om te werken, maar ook een ruimte voor zelfverbetering en zelfontwikkeling. Bedrijven die investeren in de ontwikkeling van personeel worden ook plaatsen waar mogelijk beter opgeleide mensen willen werken. Tegenwoordig stelt de arbeidsmarkt niet alleen eisen aan werknemers, maar ook aan werkgevers, die moeten streven naar het aantrekken van de beste kandidaten die zich steeds meer bewust zijn van hun rechten en kansen met betrekking tot het verbeteren van hun vaardigheden en competenties. De talrijke voordelen van een langdurige stage-kans brengt ons tot de conclusie dat dergelijke reizen de individuele ontwikkeling van medewerkers enorm vergemakkelijken en bijdragen aan vooruitgang op verschillende niveaus, zowel in thuis- als gastbedrijven.

Financiële input

De internationale mobiliteit van leerlingen: belangrijkste bronnen van financiering en ondersteuning die beschikbaar zijn voor het MKB en zoekhulpmiddelen om deze financiële middelen te vinden.

Introductie

Als uw bedrijf overweegt deel te nemen aan een mobiliteitsmogelijkheid voor de lange termijn, is het belangrijk dat u de beschikbare financiële middelen begrijpt. Er zijn een aantal beurzen beschikbaar om uw bedrijf te ondersteunen bij het aannemen van een leerling. De Europese Commissie levert directe financiële bijdragen in de vorm van subsidies ter ondersteuning van projecten of organisaties die de belangen van de EU behartigen en/of bijdragen aan de uitvoering van een EU-programma of -beleid). Geïnteresseerden kunnen zich aanmelden door te reageren op oproepen tot het indienen van voorstellen.

Een uitgebreide lijst hiervan vindt u in dit document.

Doel

Het doel is dat de lezer inzicht krijgt in de huidige, belangrijkste financiële middelen voor bedrijven die deelnemen aan langdurige mobiliteit van leerlingen.

Beschrijving

Het doel is dat de lezer inzicht krijgt in de huidige, belangrijkste financiële middelen voor bedrijven die deelnemen aan langdurige mobiliteit van leerlingen.

Zu diesem Zweck werden zunächst zwei Instrumente zur Finanzierungssuche vorgestellt:

- Funding opportunities: met sluitingsdata en meer informatie over EU-financieringsmogelijkheden voor onderwijs en opleiding.
- Eurodesk Opportunity Finder: het geeft informatie over financiering ter ondersteuning van jeugdprojecten, jeugdwerk en jongereninformatie uit de EU zoals Erasmus+, of Europe for Citizens-oproepen tot het indienen van voorstellen en van particuliere stichtingen.

Ten tweede wordt de lijst gegeven van specifieke financieringsinstrumenten die de ontwikkeling van internationale mobiliteitsprojecten zouden kunnen bevorderen:

- Erasmus+
- The European Social Fund: ondersteunt het opzetten of verbeteren van leerlingstelsels, maar niet voor elke EU-lidstaat. Juridische entiteiten binnen de EU en geassocieerde landen kunnen deelnemen.
- Horizon Europe: dit is het belangrijkste financieringsprogramma van de EU voor onderzoek en innovatie.
- EURES axis of EaSI: biedt financieringsmogelijkheden voor individuen en organisaties.
- European Investment Bank: biedt leningsteun aan de particuliere sector in het kader van verschillende initiatieven.
- De Rijksoverheid in Nederland heeft een zogenoemde procedure, waarbij leerlingen stages kunnen doen bij de overheid en ontvangen hiervoor een lokale vergoeding; <https://www.werkenvoornederland.nl/starters/stages>
- Bovendien is het mogelijk om als Nederlander studiefinanciering te blijven ontvangen tijdens een stage in binnen-, maar ook in het buitenland; <https://duo.nl/particulier/studiekrediet-buitenland/tijdelijk-naar-het-buitenland.jsp>

o Ten slotte is er een speciale financiering van de overheid voor bedrijven die leerwerkplekken aanbieden aan (bepaalde) leerlingen. De Regeling Praktijksubsidie stimuleert werkgevers om praktijkleerplekken en -stages aan te bieden. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) stelt jaarlijks € 205 miljoen beschikbaar. De subsidie van maximaal € 2.700 per praktijk of werkplek is een tegemoetkoming voor: - de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer, of student).

- de loon- of begeleidingskosten.

- Werkgevers kunnen de subsidie jaarlijks tussen juni en september aanvragen.

Financiële input

De internationale mobiliteit van leerlingen: belangrijkste bronnen van financiering en ondersteuning die beschikbaar zijn voor het MKB en zoekhulpmiddelen om deze financiële middelen te vinden.

Websites

Eurodesk

Opportunity Finder

Funding

opportunities

Erasmus+

FSE+

Horizon Europe

EURES axis of EaSI

European

Investment Bank

Waar te zoeken naar financiële middelen: zoekhulpmiddelen voor financiering

Dit geeft informatie over de volgende aanbiedingen:

- Leren: programma's, fondsen en beurzen om in het buitenland te leren en te studeren.
- Vrijwilligerswerk: programma's, fondsen en projecten voor vrijwilligerswerk in het buitenland.
- Stages: betaalde stages en leerwerkplekken bij internationale en EU-instellingen zoals de Wereldbank, de EU, het Hof van Justitie, de VN, enz.
- Deelnemen: open oproepen voor deelname aan consultaties, wedstrijden, awards, prijzen en games.
- Subsidies: financiering ter ondersteuning van jeugdprojecten, jeugdwerk en jongereninformatie uit de EU zoals Erasmus+, Horizon 2020 of Europe for Citizens-oproepen tot het indienen van voorstellen en van particuliere stichtingen.

De EU biedt een breed scala aan financieringsmogelijkheden voor onderwijs en opleiding. Sluitingsdata en meer informatie hierover vind je hier.

Specifieke financieringsbronnen

ondersteunt de educatieve, professionele en persoonlijke ontwikkeling van mensen in onderwijs, opleiding, jeugd en sport.

Het Europees Sociaal Fonds ondersteunt het opzetten of verbeteren van leerlingstelsels. Het ESF financiert projecten die bedoeld zijn om mensen te helpen hun werkvaardigheden en hun kansen op een baan te verbeteren.

Horizon Europa is het belangrijkste financieringsprogramma van de EU voor onderzoek en innovatie. Dit financieringsinstrument richt zich niet specifiek op de kernactiviteiten onderwijs, opleiding en leerlingwezen; toch kunnen ze deel uitmaken van een geïntegreerd project.

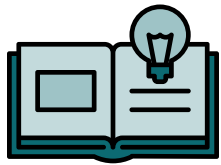
het doel van deze as is om EURES te versterken, een Europees netwerk voor arbeidsmobiliteit dat informatie, begeleiding en diensten voor werving/plaatsing biedt aan werkgevers, werkzoekenden en iedereen die voordeel van bewegingsvrijheid voor werknemers wenst.

de Europese Investeringsbank kan leningen verstrekken aan de publieke en private sector in het kader van initiatieven zoals het Investing for Youth-programma.

Financiële input

De internationale mobiliteit van leerlingen: belangrijkste bronnen van financiering en ondersteuning die beschikbaar zijn voor het MKB en zoekhulpmiddelen om deze financiële middelen te vinden.

Relevante artikelen



[Leerwerkplekken financieren in de EU](#)

[Databank over de financiering van leerwerkplekken in de EU](#)

[Financiering programma's voor MKB's](#)

[Vind partners voor EU-financieringsmogelijkheden](#)

[Erasmus+ Programmagids 2022](#)

De beschikbare middelen voor bedrijven die deelnemen aan de internationale mobiliteit van leerlingen zijn beperkt als het gaat om financieringsinstrumenten die deze activiteiten rechtstreeks ondersteunen.

- Het Erasmus+ programma biedt de beste opties en met name Sleutelactie 1 en Sleutelactie 2.
- Het Europees Sociaal Fonds heeft verschillende mogelijkheden, zij het niet voor elke EU-lidstaat.
- Bovendien is het een goed idee om de ontwikkeling van onderwijs- en opleidingsprogramma's (en, waar mogelijk, onderwijs- en opleidingsactiviteiten en leerlingplaatsen) op te nemen als integraal onderdeel onvan onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten.

De meeste EU-financiering betreft samenwerking tussen organisaties uit verschillende landen. Er zijn verschillende zoekservices voor partners die u kunnen helpen bij het vinden van organisaties die willen deelnemen aan voorstellen of uw eigen samenwerkingsvoorstellen.

Waar MKB's, leerlingen en beschikbare organisaties te vinden zijn

Nuttige platforms voor MKB's om te begrijpen waar ze leerlingen kunnen vinden die beschikbaar zijn voor een langdurige mobiliteitsmogelijkheid

Introductie

Dit hoofdstuk geeft nuttige informatie over sommige platforms. Deze platforms zijn handig voor MKB's die willen samenwerken met andere organisaties of die leerlingen willen vinden die overwegen deel te nemen aan een mobiliteitsmogelijkheid op lange termijn. Hulpmiddelen die diensten verlenen aan werkzoekenden en werkgevers, met name MKB's, vergemakkelijken het zoeken naar leerwerkplekken.

Doel

Het vinden van leerwerkplekken, vooral in andere EU-landen, is niet zo'n gemakkelijke taak. Deze moeilijkheid wordt nog verergerd doordat MKB's naar mensen zoekmet vaardigheden die passen bij hun bedrijf.

Dit document beschrijft de platforms die door MKB's worden gebruikt om hen te helpen bij het vinden van leerlingen die bereid zijn deel te nemen aan een mobiliteitsmogelijkheid op lange termijn.

Beschrijving

Vanuit praktisch oogpunt is het zoeken naar een baan op het web geen gemakkelijke taak, zelfs niet voor degenen die ervaring hebben met het gebruik van de online beschikbare IT-tools. De basis van een succesvolle zoektocht naar werk hangt af van de informatie die door aanbieders wordt aangeleverd.

Zowel in de Europese als de nationale context zijn er tools die kunnen worden gebruikt om te achterhalen welke MKB's openstaande leerwerkplekken hebben.

Om het afstemmen van vraag en aanbod te vergemakkelijken, heeft de Europese Unie besloten een speciaal portaal voor arbeidsmobiliteit op te zetten; EURES.

- EURES

De oplossing is om diensten te verlenen aan werkgevers, inclusief MKB's, die geïnteresseerd zijn in het verwerven van nieuwe professionele middelen, gebruikmakend van het principe van vrij verkeer van personen binnen de EU. Het portaal biedt met name drie soorten diensten:

- Informatie

- Advisering

- Het matchen van vraag en aanbod voor samenwerking/rekruteringsdoeleinden.

De activiteiten van EURES zijn gebaseerd op het werk van een netwerk van adviseurs die in staat zijn de markt af te tasten en informatie te verstrekken over vacatures, de behoeften van werkgevers en professionals op zoek naar banen. Deze dienst is ook essentieel voor leerwerkplekken.

Het vinden van werknemers uit andere Europese landen of van MKB's kan echter een moeilijke taak zijn als dit nog niet eerder is gedaan, vooral wanneer het doel is om de mobiliteit van leerwerkplekken op lange termijn te bevorderen. Dus hoe begin je? Waar moet rekening mee worden gehouden? Wie kan hulp en ondersteuning bieden?

In EURES is een sectie gewijd aan werkgevers, waaronder MKB's, die op zoek zijn naar nieuw personeel, waaronder leerlingen.

- EURES - Target Mobility Scheme (TMS)

Een ander belangrijk platform is EURES - Gerichte Mobiliteitsregeling (GMR). Dit is een initiatief dat de beroepsmobiliteit in een ander EU-land bevordert en ook in andere landen, zoals Noorwegen en IJsland.

EURES GMR biedt werkgevers in de EU, waaronder MKB's, een reeks toegewijde diensten aan om gemotiveerde, gekwalificeerde werknemers, stagiairs en leerlingen te vinden.

Het project biedt MKB's financiële steun voor training en diensten die worden aangeboden aan nieuwe deelnemers die in het project worden aangeworven om bij te dragen aan de kosten van een "integratie programma".

Het opleidingsprogramma moet worden gestart tijdens de eerste 3 weken van het dienstverband van de werknemer/stagiair. Er zijn geen specifieke vereisten voor de duratie, maar er moet een realistisch trainingsplan worden aangeboden om de verwachte leerresultaten van een deelnemer te bereiken. Financiële ondersteuning is afhankelijk van het land waar de werkgever is gevestigd en van de complexiteit van het integratieprogramma.

Waar MKB's, leerlingen en beschikbare organisaties te vinden zijn

Nuttige platforms voor MKB's om te begrijpen waar ze leerlingen kunnen vinden die beschikbaar zijn voor een langdurige mobiliteitsmogelijkheid

Beschrijving

In de loop der jaren heeft de Europese Unie verschillende programma's en initiatieven ontwikkeld om het interne verkeer van werknemers en de samenwerking tussen ondernemingen te ondersteunen, met in het bijzonder de focus gericht op MKB's.

Er moet echter worden opgemerkt dat er tot 10 maart 2021 geen specifiek programma was gericht op het ondersteunen van werknemers die naar het buitenland gaan om in andere bedrijven te werken om vaardigheden uit te wisselen. Deze tekortkoming leidde tot de oprichting van MobiliseMKB.

- MobiliSME

MobiliseSME is het eerste mobiliteitsprogramma dat speciaal is ontworpen voor MKB-personeel. Het belangrijkste doel van MobiliseerMKB is de internationalisering van MKB's in de EU aan te moedigen, hun concurrentievermogen te verbeteren en een gemeenschappelijke EU-methodologie voor een mobiliteitsregeling voor MKB-personeel. Dit is niet het enige programma.- SME2B The Networking and Trade Platform for SMEs

- SME2B -

Het netwerk- en ruilplatform voor MKB's is een business-to-business-platform dat Europese kleine en middelgrote ondernemingen in staat stelt nieuwe zakelijke partners over het hele continent te vinden om de Europese interne markt beter te benutten. Dit platform is ook een uitstekend hulpmiddel voor aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding en onderwijsinstellingen die hun netwerken willen ontwikkelen en de samenwerking met bedrijven in de hele Europese Unie willen verbeteren. Dit platform is ook van groot voordeel voor leden die hun samenwerking met bedrijven willen ontwikkelen en verbeteren (bijvoorbeeld voor stages/leerwerkplekken) op lokaal, nationaal of internationaal niveau.

- LinkedIn

Ook in Nederland lijken LinkedIn en andere sociale media onmisbaar bij je zoektocht naar werk

* Andere websites voor het zoeken naar vacatures kunnen worden toegevoegd (vooral voor NL);

Voor Nederlandstaligen is het mogelijk om leerling te worden bij:

- Centrum voor Deeltijds Onderwijs' (CDO, Centrum voor Deeltijds Onderwijs)

- Syntra Brussel (Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming)

Websites



EURES - Employers

dit platform bevat een sectie voor werkgevers die leerlingen willen aanwerven. Hiermee kunt u kandidaten vinden, kandidaten bekijken, vacatures adverteren en tips krijgen binnen het platform.

EURES Target Mobility Scheme

dit platform helpt werkgevers, met name MKB's, om mensen te werven, waaronder leerlingen, met een specifiek profiel. Het netwerk is innovatief omdat het helpt bij het vinden van personeel in alle Europese landen en daarbuiten, en het helpt ook om een multicultureel team op te bouwen.

SME2B

SME2B is een business-to-business-platform dat Europese kleine en middelgrote ondernemingen in staat stelt nieuwe zakelijke partners in heel Europa te vinden.

MobiliSME

is een door de EU geïnitieerd programma (EURES, EASI). Het is bedoeld om de vaardigheden te helpen ontwikkelen van het personeel van het bedrijf (werknemers, managers en eigenaren of mede-eigenaren) die voor een beperkte periode grensoverschrijdende mobiliteit in een ander bedrijf willen ervaren, terwijl de contractuele band met hun werkgever behouden blijft.

Waar MKB's, leerlingen en beschikbare organisaties te vinden zijn

Nuttige platforms voor MKB's om te begrijpen waar ze leerlingen kunnen vinden die beschikbaar zijn voor een langdurige mobiliteitsmogelijkheid

Relevante artikelen



[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](#)

[Werkzoeken](#)

[Jobsonline](#)

[Nationale vacature bank](#)

[Randstad](#)

[Indeed](#)

Praktische info

Praktische informatie voor MKB's over de organisatie van langdurige mobiliteit voor leerlingen

Introductie

In dit hoofdstuk wordt de nadruk gelegd op de praktische informatie die een bedrijf zou moeten ontvangen vóór, tijdens en na de mobiliteitsperiode van de leerling(en) die zij hebben aangenomen.

MKB's zullen met name een overzicht krijgen van de verschillende documenten die ze moeten afstempelen en ondertekenen, informatie over de meest voorkomende verzekeringen die de studenten krijgen, evenals andere algemene praktische aspecten die cruciaal zijn voor een vlotte voortgang van de stage/mobiliteitsperiode. Het is belangrijk om te specificeren dat de meeste mobiliteitsprojecten in de beroepsonderwijs en -opleiding sector in Europa gefinancierd worden door het Europese programma Erasmus +.

Doel

Het doel is om gastbedrijven specifieke informatie te geven over de belangrijkste stappen die moeten worden gevolgd bij het ontvangen van een leerling uit het buitenland voor een periode langer dan drie maanden. Het idee is om hen een duidelijk overzicht te geven van welke documenten, welke verzekeringen en welke praktische zaken nodig zijn. Het doel is om de zaken zo duidelijk mogelijk te maken, zodat een gebrek aan informatie geen belemmering meer kan zijn voor langdurige mobiliteit in de beroepsonderwijs en -opleiding sector.

Beschrijving

Stages in het buitenland zijn een geweldige bron voor zowel gastbedrijven als leerlingen.

Soms denken bedrijven dat het voor hen te uitdagend is om een leerling uit het buitenland aan te nemen en een van de belangrijkste redenen daarvoor zou het gebrek aan praktische informatie kunnen zijn

Voor de aankomst van de leerling in het bedrijf:

Er zijn veel manieren om deel uit te maken van een internationale ervaring: Ofwel het

bedrijf wordt rechtstreeks gecontacteerd door de beroepsopleiding/uitzendende instelling, door de leerling zelf of door een intermediair bureau/werkervaringsaanbieder die de leiding heeft over het organiseren van het stageprogramma. Het bedrijf kan echter zelf actief internationale mobiliteit initiëren door contact op te nemen met mbo-instellingen in andere landen of intermediaire organisaties. Een goede manier om contacten te vinden is door te zoeken naar projectpartners, zoals mbo-scholen, op online platforms zoals het Erasmus Plus Projects Result Platform of de websites van de Nationale Agentschappen in hun land.

Om de juiste kandidaat te kunnen kiezen die voldoet aan het profiel en de behoeften van het bedrijf, is het belangrijk om de professionele achtergrond van de leerling en zijn/haar harde en zachte vaardigheden op elkaar af te stemmen. Ook taalvaardigheid is erg belangrijk. Aangezien de meeste leerwerkplekken worden uitgevoerd in de context van een specifiek leercurriculum, moet het voor alle deelnemende partijen duidelijk zijn welke leerresultaten de leerling moet hebben na het voltooien van de

internationale ervaring. Hiervoor wordt ten eerste aanbevolen om stage- en leerovereenkomsten op te stellen tussen in ieder geval de leerling en het gastbedrijf. Zie het hieraan gewijde gedeelte hieronder voor meer informatie over de betrokken documenten.

i

Praktische info

Praktische informatie voor MKB's over de organisatie van langdurige mobiliteit voor leerlingen

Beschrijving

Deze eerste selectiefase kan worden georganiseerd door de verzendende of de intermediaire organisatie, maar ook door het hostingbedrijf. Zodra het bedrijf heeft ingestemd met het aannemen van de leerling en de stageperiode heeft gedefinieerd met een start- en einddatum, moet intern worden besloten wie de verantwoordelijke mentor van de leerling wordt en welke taken de leerling tijdens zijn/haar stage krijgt toegewezen.

De instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding, het intermediaire bureau of de student zelf zal het bedrijf informeren over de documenten die ze aan het begin, tijdens en aan het einde van de stage nodig hebben.

Documenten

Een overzicht van de meest voorkomende documenten in de EU-context:

Houd er rekening mee dat dit een lijst is met documenten in een “best practice-scenario”, wat betekent dat een gastbedrijf ze niet per se allemaal hoeft te behandelen. Documenten worden vaak opgesteld door de verzendende of bemiddelende instelling.

Memorandum van overeenstemming: dit specificeert de voorwaarden van het partnerschap, de rollen van de betrokken partijen en de leerdoelen. Het beschrijft de voorwaarden waaronder de geïdentificeerde leerresultaten van de cursussyllabus van de cursist kunnen worden behaald, beoordeeld, gevalideerd en mogelijk overgedragen.

Leerovereenkomst: dit zorgt voor een transparante en efficiënte voorbereiding van de stage zodat alles duidelijk en begrijpelijk is voor alle betrokken partijen om ervoor te zorgen dat de stagiair erkenning krijgt voor de met succes voltooide activiteiten in het buitenland. Het bevat voornamelijk de leerdoelen en resultaten en definieert de specifieke beoordelings- en erkenningsprocedures.

Kwaliteitsverbintenis: dit verwijst naar de principes van het Europees kwaliteitshandvest voor mobiliteit en definieert de verantwoordelijkheden van elke projectdeelnemer, bijv. de uitzendende instelling, de ontvangende instelling en de stagiair.

Europass: een gestandaardiseerd CV-formaat, waarmee de stagiair zijn/haar vaardigheden en de kwalificaties die na de trainingsperiode zijn verworven, kan presenteren.

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.

ast de gebruikelijke EU-documenten moet elk bedrijf zijn eigen werkcontract hebben met de leerling en zijn/haar uitzendende instelling en/of de intermediaire organisatie.

Praktische info

Praktische informatie voor MKB's over de organisatie van langdurige mobiliteit voor leerlingen

Beschrijving

In deze arbeidsovereenkomst moeten de duur van de leertijd, de te nemen verzekeringen, de aangeboden vergoedingen, de uit te voeren taken enz. worden vermeld. Als de leertijd deel uitmaakt van een project, moeten de projectnaam en het projectnummer ook worden vermeld. Dit is belangrijk als het bedrijf wordt onderworpen aan een beoordeling door de belastingdienst of een andere officiële instantie.

Tijdens de opleidingsperiode in het bedrijf is het belangrijk dat de activiteiten van de leerling worden geregistreerd en periodiek worden ondertekend en afgestempeld door de mentor van het bedrijf. Daarom moet er dagelijks of wekelijks een aanwezigheids- en activiteitenregister worden ingevoerd.

Aan het einde van de trainingsperiode moet het bedrijf de leerling een certificaat geven als bewijs dat hij de trainingsperiode met succes heeft doorlopen.

- Verzekerin

Een ander belangrijk aspect om in gedachten te houden is dat leerlingen altijd gedekt moeten zijn door een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering. Voor het gastbedrijf betekent dit dat ze zich geen zorgen hoeven te maken over het betalen voor extra werknemersdekking.

Europese leerlingen kunnen hun Europese gezondheidskaart gebruiken voor elk type noodgeval. Aanvullende dekking kan al dan niet aanwezig zijn.

Het type verzekering dat wordt verstrekt kan ook variëren, afhankelijk van de duur van de mobiliteitsperiode. Als deze periode lang is (meer dan 3 maanden), kan er aanvullend beleid nodig zijn in vergelijking met kortere mobiliteitsperioden.

- Reizen

Reizen naar de mobiliteitsbestemming wordt in de meeste gevallen georganiseerd door de MBO-instelling of de school, terwijl accommodatie vaak wordt verzorgd door de intermediaire organisatie. De reiskosten worden, afhankelijk van de reisafstanden, grotendeels als tegemoetkoming uit het mobiliteitsprogramma vergoed. Op de mobiliteitsbestemming kan gebruik worden gemaakt van lokaal openbaar vervoer, zoals bussen of metro's. Het is vaak goedkoper om een week- of maandkaart te kopen in plaats van elke dag een dagkaart. Sommige steden hebben zelfs speciale kortingen voor leerlingen.

Wat huisvesting betreft, verblijven leerlingen meestal in een hostel (voor kortere verblijven) of in een flat of gedeelde flat of bij een gastgezin. Ze krijgen meestal maaltijden of ze zorgen voor zichzelf.

Ook in dit geval zal het type accommodatie variëren afhankelijk van de duur van het verblijf van de stagiair en de berekening van de kosten.

Bij langdurig verblijf bestaat ook de mogelijkheid dat studenten zelf op zoek moeten naar een verblijfplaats. In dat geval kan het bedrijf de stagiair op vrijwillige basis helpen bij het zoeken naar geschikte huisvesting. Nuttige platforms voor het vinden van woonruimte zijn lokale gemeenschapshuisvestingsgroepen op sociale media zoals Facebook, of tijdelijke woonruimtevermeldingen op websites of in lokale kranten.

Websites



Erasmus Plus
Project Platform

een database met beschrijvingen, resultaten en contactgegevens voor alle ondernomen Erasmus+-projecten. L

Taalbarrière

Hulpmiddelen om de taalbarrière bij mobiliteitskansen voor beroepsonderwijs en -opleiding in het buitenland te overwinnen en te helpen overwinnen

Introductie

Alhoewel er talrijke voordelen van langdurige leerlingmogelijkheden zijn, besluit maar een kleine groep werknemers en werkgevers om in dit soort ondernemingen te investeren. De relatief lage betrokkenheid van werknemers bij stagemogelijkheden in het buitenland is te wijten aan een aantal barrières en moeilijkheden die we zowel individueel als in groepsverband kunnen terugzien. Een van de belangrijkste belemmeringen die werknemers ontmoedigen om te vertrekken, is de taalbarrière, als gevolg van een slechte kennis van de taal van de bestemming. Vooral de Engelse taal, die tegenwoordig op veel werkplekken vereist is.

Dit hoofdstuk richt zich op de barrières - met name de taalbarrière - die mensen ervan weerhouden deel te nemen aan langdurige stagemogelijkheden en op oplossingen die kunnen helpen de taalbarrière op de werkplek te doorbreken.

Doel

Het doel van dit hoofdstuk is om het belang te onderstrepen van het creëren van een vriendelijke omgeving waarin werknemers hun taalvaardigheid kunnen verbeteren. Daarbij wordt op de gevolgen van het niet doen gewezen: de taalbarrière en daarmee het vroegtijdig stopzetten van langdurige stagemogelijkheden in het buitenland.

Beschrijving

Om de barrières voor communicatie te verminderen, moeten werkgevers kansen benutten om de taalvaardigheid te verbeteren. Een goede oplossing is het aanbieden van gratis taalcursussen en trainingen, waarmee medewerkers kunnen oefenen. De taalbarrière kan ook worden weggenomen door buitenlandse arbeidskrachten aan te nemen voor stages. Een bedrijf met Engelstaligen schept de voorwaarden voor een geleidelijke “vertrouwdheid” van zijn werknemers met een andere taal dan hun moedertaal. De werkgever kan werknemers ook aanmoedigen om gratis beschikbare online cursussen te gebruiken (bijv. het Navoica-platform) waarmee mensen zich kunnen richten op taalinhoud en materiaal wanneer het hen uitkomt. De werkgever kan ook ruimte scheppen voor het verbeteren van de taalvaardigheid door het organiseren van regelmatige ontmoetingen met internationale gasten. Een handig hulpmiddel om de taalvaardigheid van stagiairs te ondersteunen zou kunnen zijn om een woordenboek op te stellen van de meest gebruikte termen en uitdrukkingen in de taal van het gastland in het kader van de geplande stage. Zo'n “taalgids” zal helpen bij de communicatie met professionals van de gastinstelling in de beginfase van de stage.

Een andere suggestie is om vertaalapplicaties te gebruiken die algemeen en vrij beschikbaar zijn voor smartphones en die nuttig kunnen zijn in de dagelijkse communicatie.

Het overwinnen van de taalbarrière kan ook worden gestart met proefstages voor de korte termijn, waarin de werknemer zelfvertrouwen krijgt, eventuele aanvankelijke angsten overwint en wordt aangemoedigd een langdurige stageplaats te overwegen. Een andere goede oplossing is om werknemers uit te nodigen om deel te nemen aan conferenties of branchetrainingen, die niet altijd buiten het land plaatsvinden en waarvoor kennis van een vreemde taal vereist is.

Taalbarrière

Hulpmiddelen om de taalbarrière bij mobiliteitskansen voor beroepsonderwijs en -opleiding in het buitenland te overwinnen en te helpen overwinnen

Websites



OLS

Biedt taalkundige ondersteuning aan alle geregistreerde Erasmus+-gebruikers
Beschikbaar in elke Europese taal



WOORDENLIJST

Woordenlijst

A

Aanbeveling

Dit is een van de twee vormen van een niet-bindende EU-handeling. De andere vorm bestaat uit meningen. Hoewel aanbevelingen geen juridische gevolgen hebben, kunnen ze wel houvast bieden bij de interpretatie of inhoud van het EU-recht.

Aanvrager

Elke deelnemende organisatie die een subsidieaanvraag indient.

Bedrijfsbegeleider

Iemand met specifieke werkgerelateerde vaardigheden die zich toewijdt aan het opleiden, iemand die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van de stagiair, zowel op technisch als op professioneel vlak.

Begunstigde

Wanneer een project wordt goedgekeurd voor een Erasmus+-beurs, wordt de aanvragende organisatie een begunstigde door een contract te ondertekenen met het nationale of uitvoerende agentschap dat het project heeft geselecteerd. Als de aanvraag is ingediend namens andere deelnemende organisaties, kunnen de partners medebegunstigden van de subsidie worden.

B

Consortium

Twee of meer deelnemende organisaties die samenwerken om een project of een activiteit binnen een project voor te bereiden, uit te voeren en op te volgen. Een consortium kan nationaal zijn (d.w.z. met organisaties gevestigd in hetzelfde land) of internationaal (met deelnemende organisaties uit verschillende landen).

Criteria

Een norm of principe om iets te beoordelen, evalueren of selecteren.

E

ECVET

Het Europees systeem voor studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET): een technisch kader voor de overdracht, erkenning en (indien van toepassing) accumulatie van de leerresultaten van een individu met het oog op het behalen van een kwalificatie.

EQF

European Qualifications Framework (EQF) is een vertaalhulpmiddel dat helpt bij het uitleggen van kwalificaties die in verschillende landen en door verschillende onderwijs- en opleidingssystemen worden toegekend en helpt ze te vergelijken. De acht niveaus worden beschreven in termen van kennis, vaardigheden en competenties.

Erasmus Pro

Dit is een initiatief onder het Erasmus+ Programma. Dit initiatief, dat is opgenomen in kernactie 1, (leermobiliteit) heeft tot doel tussen 2018 en 2020 50.000 stages van 3 tot 12 maanden voor lerenden in het beroepsonderwijs en pas afgestudeerden te vergemakkelijken en te bevorderen.

EURES

EURES, opgericht in 1993, is een samenwerkingsnetwerk tussen de Europese Commissie en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (PES) van de EER. Zwitserland werkt ook mee in EURES. EURES helpt werknemers en werkgevers die willen profiteren van het recht op vrij verkeer van werknemers binnen de EER.

Woordenlijst

E

Europass

Een gestandaardiseerd cv-formaat, waarmee de stagiair zijn/haar vaardigheden en de kwalificaties die na de trainingsperiode zijn verworven, kan presenteren.

Europass Bibliotheek

Dit is uw gratis online ruimte, gekoppeld aan uw -profiel, waar u bestanden met betrekking tot uw carrière en onderzoeken kunt opslaan.-profiel, waar u bestanden met betrekking tot uw carrière en onderzoeken kunt opslaan.

Europass Mobiliteit

Dit is een document waarin de vaardigheden worden beschreven die u ontwikkelt tijdens een bepaalde mobiliteitservaring.

Europass-Profiel

Dit is een hulpmiddel dat kan worden gebruikt door organisaties – werkgevers, vrijwilligers organisatiesonderwijsorganisaties, onderwijs en opleidingsinstituten en meer – als onderdeel van de ondersteuning en diensten die ze aan mensen bieden.

G

Gerichte mobiliteitsregeling

Het initiatief om innovatieve methoden te testen om kansen op arbeidsmobiliteit binnen de EU te implementeren en om tegemoet te komen aan de behoeften van specifieke doelgroepen, economische sectoren, beroepen en landen.

I

Intermediaire mentor

Een persoon op de buitenlandse bestemming die optreedt als bemiddelaar tussen alle betrokken partijen en de stagiair ter plaatse helpt.

Intermediaire organisatie

Dit is een organisatie die actief is op de arbeidsmarkt of op het gebied van onderwijs, opleiding en jeugdwerk. Zijn rol kan zijn om de administratieve procedures van de uitzendende instellingen voor hoger onderwijs te delen en te vergemakkelijken en om studentenprofielen beter af te stemmen op de behoeften van ondernemingen in het geval van stages en om gezamenlijk de deelnemers voor te bereiden.

K

Kwaliteitsverbintenis

Dit verwijst naar de principes van het Europees kwaliteitshandvest voor mobiliteit en definieert de verantwoordelijkheden van elke projectdeelnemer, bijv. de uitzendende instelling, de ontvangende instelling en de stagiair.

L

Leerovereenkomst

Dit zorgt voor een transparante en efficiënte voorbereiding van de stage zodat alles duidelijk en begrijpelijk is voor alle betrokken partijen om ervoor zorgen dat de stagiair erkenning krijgt voor de activiteiten die voltooid zijn in het buitenland. Het bevat voornamelijk de leerdoelen en resultaten en definieert de specifieke beoordelings- en erkenningsprocedures.

Leerresultaten

De verzameling kennis, vaardigheden en competenties die een persoon verwerft en/of kan demonstreren na het succesvol afronden van een leerproces, ofwel formeel, niet-formeel of informeel. Dit zijn verklaringen van wat een leerling weet, begrijpt en waar toe in staat is na voltooiing van een leerproces, die worden gedefinieerd in termen zoals kennis, vaardigheden en competentie.

Woordenlijst

M

Memorandum van overeenstemming

Dit specificeert de voorwaarden van het partnerschap, de rollen van de betrokken partijen en de leerdoelen. Het beschrijft de voorwaarden waaronder de geïdentificeerde leerresultaten van de cursussyllabus van de cursist behaald, beoordeeld, gevalideerd en mogelijk overgedragen kunnen worden.

Mentor

De ervaren persoon, die optreedt als rolmodel, gids of coach, die een leerling begeleidt en ondersteunt.

Mentor van de ontvangende organisatie

Degene die verantwoordelijk is voor het ontvangen van studenten/personeel uit het buitenland en hen een studie-/stageprogramma of een programma van trainingsactiviteiten aanbiedt, of profiteert van een onderwijsactiviteit.

MKB's

Kleine en middelgrote ondernemingen (MKB's) zijn niet-dochterondernemingen, onafhankelijke bedrijven die minder dan een bepaald aantal werknemers in dienst hebben. Dit aantal verschilt per land. De meest voorkomende bovengrens voor het aanwijzen van een KMO is 250 werknemers, zoals in de Europese Unie. Ze zijn gedefinieerd in de EU-aanbeveling 2003/361.

N

Nationaal Agentschap

Een orgaan dat verantwoordelijk is voor het beheer van de uitvoering van het programma op nationaal niveau in een lidstaat of in een derde land dat met het programma is geassocieerd. In elk land kunnen een of meer nationale agentschappen bestaan.

O

Ontvangende organisatie (of hosting organisatie):

De deelnemende organisatie die een of meer deelnemers (leerlingen) ontvangt en een of meer activiteiten organiseert.

Organisatie

Een organisatie is een entiteit — zoals een bedrijf, een instelling of een vereniging — bestaande uit een of meer mensen en met een bepaald doel.

P

Platform

Een stukje technologie of software dat gebruikers in contact brengt met andere leden van een community om wederzijds voordelige kansen te creëren.

S

Stage

De periode waarin de stagiair heeft gewerkt. Dit is vergelijkbaar met een baantraining waarbij je een meester in het vak op het werk volgt en bestudeert in plaats van op school.

Stagiair

Een persoon die voor een ander werkt om een vak te leren.

Subsidies

Subsidies ter ondersteuning van de investeringen van het individu of het bedrijf in onderwijs en opleiding.

Woordenlijst

T

Tutor

De persoon die de leiding heeft bij het overwegen van de persoonlijkheid, leerbehoeften en voorkeuren van de leerling die bijles krijgt, om een context of een proces te creëren waarin de leerling uiteindelijk zijn/haar eigen kennis opbouwt en leerpada.

Tutor van de zendorganisatie

Een projectcoördinator of een leraar die alle betrokken partijen samenbrengt, de mobiliteitsnormen en -criteria hanteert en optreedt als algemeen supervisor.

V

Vaardigheden

Dit zijn de vaardigheden om kennis toe te passen en knowhow te gebruiken om taken uit te voeren en problemen op te lossen. In de context van het European Qualifications Framework worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) of praktisch (waarbij handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).

Verordening

Een bindende wetgevingshandeling die in zijn geheel in de hele EU moet worden toegepast.

Verzendende organisatie

De VET-organisatie, school of een ander soort instelling waar de deelnemer studeert of waar hij/zij recentelijk klaar met studeren. Wanneer de uitzendende organisatie ook de aanvrager is, neemt deze alle projectcoördinatie- en uitvoeringstaken op zich. In het geval van een consortium kunnen de afspraken met betrekking tot selectie, subsidiebetalingen, voorbereiding, monitoring en erkenning met betrekking tot de mobiliteitsperiode variëren, aangezien deze onder de leden kunnen worden

VET

Beroepsonderwijs en -opleiding die erop gericht is mensen uit te rusten met de kennis, knowhow, vaardigheden en/of competenties die vereist zijn in het bijzonder voor beroepen of, ruimer, op de arbeidsmarkt. Ten behoeve van Erasmus+ komen projecten die gericht zijn op initieel of voortgezet beroepsonderwijs en -opleiding in aanmerking in het kader van VET-acties.

VET-aanbieder

Een VET-aanbieder is een organisatie die beroepsonderwijs en -opleiding (VET) programma's aanbiedt.

W

Werkgebaseerd leren (WBL)

Dit is een educatieve strategie die leerlingen praktische werkervaringen biedt waar ze academische en technische vaardigheden kunnen toepassen en hun inzetbaarheid kunnen ontwikkelen. WBL omvat een mix van formele, niet-formele en informele regelingen, waaronder leerwerkplekken, stages en informeel leren op het werk. De belangrijkste drijfveer is de behoefte aan actief beleid om het soort leren te verzekeren dat voldoet aan de behoeften van de werkplek.

Werkgever

Een werkgever is de persoon of organisatie waarvoor u werkt.

