



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



IO2

Toolkit

# Mob4App Zestaw narzędzi dla firm

---

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

Giulio Gabbianelli  
Co.meta srl, via degi Abeti, 120  
61122 Pesaro (PU)  
Email: [g.gabbianelli@consultingmeta.it](mailto:g.gabbianelli@consultingmeta.it)  
Strona projektu: [www.mob4app.eu](http://www.mob4app.eu)

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

Erasmus+ Strategic Partnership - KA202 Development of innovation project.

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

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

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



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

Wersja ostateczna - październik 2022

# Wprowadzenie

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



# **Z punktu widzenia firmy (MŚP)**

# Spis treści

Dokument ten skupia się na **firmach (MŚP)**.

Jest to **część II** Cyfrowego Zestawu Narzędzi Mob4app.

- **Część I** poświęcona jest ramom prawnym w Twoim kraju i w Europie dotyczącym długoterminowych mobilności w celu odbycia praktyk i zasad umownych.
- **Część III** ma taką samą zawartość i sekcje jak ten dokument, ale z naciskiem na praktykantów i uczniów VET.

Poniżej znajduje się spis treści tego dokumentu. Każda sekcja jest klikalna. Możesz podążać ścieżką w kolejności lub po prostu przeczytać interesujący Cię rozdział.

Aby ułatwić czytelność dokumentu, każdy rozdział jest podzielony w ten sam sposób:

- Wstęp
- Cel
- Opis
- Strony internetowe
- Odpowiedni artykuł
- Porady

Na końcu znajdziesz słowniczek, który zawiera wszystkie ważne słowa kluczowe użyte w tym zestawie narzędzi.

|                                                                     |                                               |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| ROLE I OBOWIĄZKI<br>STRONA 6                                        | ŻRÓDŁO INFORMACJI<br>STRONA 8                 |
| JAK APLIKOWAĆ<br>STRONA 11                                          | DZIAŁANIA<br>PRZYGOTOWAWCZE<br>STRONA 13      |
| OCENA<br>STRONA 15                                                  | TUTORING I SZKOLENIA W<br>FIRMIE<br>STRONA 16 |
| KORZYŚCI<br>STRONA 18                                               | FINANSOWANIE<br>STRONA 19                     |
| GDZIE ZNALEŹĆ MŚP,<br>STAŻYSTÓW I DOSTĘPNE<br>ORGANIZACJE STRONA 22 | PRAKTYCZNE<br>INFORMACJE<br>STRONA 25         |
| BARIERY JĘZYKOWE<br>STRONA 28                                       |                                               |
| SŁOWNICZEK<br>STRONA 30                                             |                                               |

# Role i obowiązki

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

## Wstęp

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

W rozdziale tym opisano również obowiązki, jakie wiążą się z tym wyborem.

Zawiera on również ogólny przegląd innych zaangażowanych stron, w tym roli agencji pośredniczących.

## Cel

Główne cele tego rozdziału to:

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

## Opis

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

- Stażysta

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

Ta osoba pełni główną rolę w wymianie

- Organizacja wysyłająca

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

- Organizacja goszcząca

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

- Agencja Pośrednicząca

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

- Organizacja finansująca (zewnętrzna w stosunku do konsorcjum projektu)

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

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

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

# Role i obowiązki

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

## Opis

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

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

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

Agencja pośrednicząca ma również kluczowe znaczenie w znalezieniu odpowiedniego finansowania.

## Websites



**EUROPASS -  
MOBILNOŚĆ**

**Salto Youth**

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

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

# Źródło informacji

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

## Wstęp

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

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

## Cel

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

## Opis

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

- Erasmus+
- European Knowledge Center for Mobility

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

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

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

- EuroApprentices Network
- Dual VET

## Websites



**European  
Knowledge Center  
for Mobility.**

## Wprowadzenie do procesu stwarzania możliwości mobilności

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

# Źródło informacji

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

## Websites



### Erasmus +

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

[Erasmus+ VET](#)

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

### Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej...

### EURES

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

[EURES- Employers](#)

### Europass

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

### Naric Network

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

### ENIC-NARIC Network

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

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

Dostępny język: Angielski.

# Źródło informacji

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

## Websites



### EuroApprentices Network

### Project Dual Vet

## Jeśli Twoja firma chce dołączyć do...

Sieć EuroApprentices łączy stażystów i młodych ludzi po odbyciu nauki w miejscu pracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. W 2014 r. sieć EuroApprenticeship złożyła wniosek o dofinansowanie projektu ERASMUS+ w celu zbadania, w jaki sposób można wspierać firmy i ośrodki szkoleniowe w zapewnianiu wysokiej jakości możliwości mobilności edukacyjnej w przedsiębiorstwie. Partnerstwo EQAMOB opracowało znak EQAMOB&CO w celu wyróżnienia wysokiej jakości możliwości mobilności edukacyjnej w przedsiębiorstwie. Celem wspólnoty praktyk jest:

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

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

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

Dostępne języki: angielski, niemiecki, francuski

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

Dostępne języki: angielski, niemiecki, portugalski, hiszpański.

## 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).

# Jak aplikować

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

## Wstęp

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

## Cel

Główne cele tej części to:

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

## Opis

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

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

- Zbierz informacje na temat programu Erasmus Plus (KA1 - sektor: Kształcenie i szkolenie zawodowe - VET), odwiedzając oficjalną stronę internetową i/lub kontaktując się z Narodową Agencją.

- Samodzielnie złóż wniosek o dofinansowanie projektu mobilności. Jeśli chcesz złożyć wniosek samodzielnie, powinieneś najpierw zarejestrować swoją organizację i założyć konto EU Login. Następnie można złożyć wniosek o dofinansowanie na dwa sposoby:

- Projekty krótkoterminowe: organizacje składające wnioski mogą organizować różne działania związane z mobilnością przez okres od sześciu do osiemnastu miesięcy. Projekty krótkoterminowe są najlepszym wyborem dla organizacji po raz pierwszy korzystających z programu Erasmus+ lub dla tych organizacji, które chcą zorganizować tylko ograniczoną liczbę działań.

- Projekty akredytowane: dostępne wyłącznie dla organizacji posiadających akredytację programu Erasmus w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Ta specjalna część finansowania umożliwia akredytowanym organizacjom regularne otrzymywanie środków finansowych na działania związane z mobilnością, które przyczyniają się do stopniowej realizacji ich planu Erasmus.

- Złóż wniosek o projekt mobilności w imieniu organizacji: możesz dołączyć do istniejącego konsorcjum mobilności Erasmus+ prowadzonego przez akredytowanego koordynatora konsorcjum w Twoim kraju, który przyjmuje nowych członków do swojego konsorcjum.

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

# Jak aplikować

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

## Opis

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

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

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

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

## Websites



**ERASMUS+**

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

**EURES**

Sieć Europejskich Służb Zatrudnienia i Europejski Portal Mobilności Zawodowej

**Enterprise Europe Network**

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

## Przydatne artykuły



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

[National Agencies = Erasmus+](#)

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

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

# Działania przygotowawcze

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

## Wstęp

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

## Cel

Główne cele to:

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

## Opis

Przygotowaniem zestawu działań przygotowawczych zajmuje się głównie organizacja wysyłająca lub agencja pośrednicząca (jeśli taka istnieje).

Organizacja wysyłająca wybiera uczestników, organizuje umowy ze stronami, przygotowuje stażystów, dokonuje ustaleń praktycznych i zapewnia ewentualne wsparcie językowe

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

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

MŚP powinny zapewnić opiekuna, który może ułatwić stażystom przejście z kraju ojczystego do nowej sytuacji życiowej i zawodowej.

Opiekun powinien być dostępny i zaangażowany w powodzenie możliwości mobilności.

Podsumowując, kroki, które należy podjąć, są następujące

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

# Działania przygotowawcze

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

## Websites



### Risk Assessment

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

### Wstęp

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

### Cel

Główne cele to:

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

### Opis

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

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

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

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

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

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

### Websites



#### Skills Portfolio

#### R.APP

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

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

# Tutoring i szkolenia w firmie

## Opiekun z ramienia firmy jako podstawa możliwości długoterminowej mobilności

### Wstęp

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

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

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

### Cel

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

### Opis

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

Niektóre ważne cechy opiekuna stażu to:

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

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

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

Przed mobilnością:

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

# Tutoring i szkolenia w firmie

## Opiekun z ramienia firmy jako podstawa możliwości długoterminowej mobilności

### Opis

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

Podczas mobilności:

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

### Websites



[Google Translate](#)

[DeepL](#)

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

W komunikacji pomocne mogą być Google Translate lub DeepL.

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

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

### Wstęp

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

Praktyki i staże długoterminowe stanowią ważny element rozwoju pracowników, którzy w trakcie wyjazdu zdobywają nową wiedzę, umiejętności i kompetencje. Mimo licznych korzyści płynących z tego typu staży, niewielka liczba pracowników i pracodawców decyduje się na inwestowanie w takie możliwości w miejscu pracy.

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

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

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

### Cel

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

### Opis

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

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

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

# Finansowanie

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

## Wstęp

Jeśli firma rozważa udział w długoterminowym programie mobilności stażystów, ważne jest, aby zapoznać się z dostępnymi środkami finansowymi.

Istnieje szereg dotacji, które mogą wesprzeć firmę w przyjęciu stażysty. Komisja Europejska przyznaje bezpośredni wkład finansowy w formie dotacji na wsparcie projektów lub organizacji, które wspierają realizację celów UE lub przyczyniają się do realizacji programu lub polityki UE. Zainteresowane strony mogą zgłaszać się, odpowiadając na ogłaszane konkursy.

Ich kompleksowy wykaz znajduje się w niniejszym dokumencie.

## Cel

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

## Opis

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

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

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

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

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

# Finansowanie

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

## Websites

[Eurodesk Opportunity Finder](#)

[Możliwości finansowania](#)

[Erasmus+](#)

[FSE+](#)

[Horizon Europe](#)

[EURES axis of EaSI](#)

[European Investment Bank](#)

## Gdzie szukać środków finansowych: narzędzia do wyszukiwania funduszy

Znajdują się tu informacje o następujących ofertach:

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

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

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

## Szczegółowe źródła finansowania

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

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

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

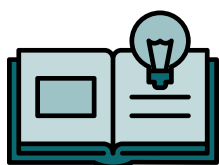
Celem tej osi jest wzmocnienie EURES - europejskiej sieci mobilności zawodowej, która zapewnia informacje, doradztwo oraz usługi rekrutacji i pośrednictwa pracy dla pracodawców, osób poszukujących pracy i wszystkich osób pragnących skorzystać ze swobodnego przepływu pracowników.

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

# Finansowanie

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

## Przydatne artykuły



[Financing apprenticeships in the EU](#)

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

[Financing programmes for SMEs](#)

[Find partners for EU funding opportunities](#)

[Erasmus+ Programme](#)

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

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

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

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

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

# Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

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

## Wstęp

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

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

## Cel

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

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

## Opis

Z praktycznego punktu widzenia szukanie pracy w sieci nie jest łatwym zadaniem, nawet dla osób doświadczonych w korzystaniu z narzędzi informatycznych dostępnych w Internecie.

Podstawą udanego poszukiwania pracy są informacje dostarczane przez usługodawców.

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

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

### - EURES

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

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

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

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

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

### - EURES - Target Mobility Scheme (TMS)

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

# Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

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

## Opis

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

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

- MobiliseSME

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

-SME2B

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

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

## Websites



**EURES - Employers**

**EURES Target  
Mobility Scheme**

**SME2B**

**MobiliseSME**

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

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

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

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

# Gdzie znaleźć MŚP, stażystów i dostępne organizacje

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

## Zalecane artykuły



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

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

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

# Praktyczne informacje

## Praktyczne informacje dla MŚP na temat organizacji długoterminowej mobilności dla stażystów

### Wstęp

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

W szczególności, MŚP otrzymają przegląd różnych dokumentów, które będą musiały opieczętować i podpisać, informacje na temat najbardziej powszechnych polis ubezpieczeniowych, w które wyposażeni są uczniowie, a także inne ogólne aspekty praktyczne, które są kluczowe dla płynnego przebiegu okresu praktyki/mobilności.

Należy zaznaczyć, że większość projektów mobilności w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie jest finansowana z europejskiego programu Erasmus+.

### Cel

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

### Opis

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

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

-Przed przybyciem stażysty do firmy:

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

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

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

# Praktyczne informacje

## Praktyczne informacje dla MŚP na temat organizacji długoterminowej mobilności dla stażystów

### Opis

#### -Dokumenty

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

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

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

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

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

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

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

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

#### -Ubezpieczenie

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

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

# Praktyczne informacje

## Praktyczne informacje dla MŚP na temat organizacji długoterminowej mobilności dla stażystów

### Opis

#### -Podróż i utrzymanie

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

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

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

### Websites



**Erasmus Plus**  
**Project Platform**

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

# Bariery językowe

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

## Wstęp

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

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

## Cel

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

## Opis

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

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

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

# Bariery językowe

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

Websites



OLS

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



# **SŁOWNICZEK**

# Słowniczek

## A

### **Agencja Narodowa**

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

## B

### **Beneficjent**

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

### **Biblioteka Europass**

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

## D

### **Dostawca VET**

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

### **Dotacje**

Dotacje wspierające indywidualne lub firmowe inwestycje w edukację i szkolenia.

## E

### **ECVET**

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

### **Efekty uczenia się**

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

### **EQF**

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

### **Erasmus Pro**

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

### **EURES**

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

# Słowniczek

## E

### **Europass**

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

### **Europass - Mobilność**

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

### **Europass - Profil**

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

## K

### **Kryterium/Kryteria**

Norma lub zasada pozwalająca ocenić, oszacować lub wybrać coś.

### **Konsorcjum**

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

## M

### **Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP):**

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

### **Mentor**

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

## O

### **Opiekun organizacji przyjmującej**

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

### **Opiekun pośredniczący**

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

### **Opiekun organizacji wysyłającej**

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

### **Opiekun z ramienia firmy**

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

### **Organizacja**

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

# Słowniczek

## O

### **Organizacja pośrednicząca**

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

### **Organizacja przyjmująca (goszcząca):**

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

### **Organizacja wysyłająca**

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

## P

### **Platforma**

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

### **Porozumienie o programie zajęć**

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

### **Pracodawca**

Pracodawca to osoba lub organizacja, dla której pracujesz.

### **Program mobilności ukierunkowanej**

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

### **Protokół ustaleń**

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

## R

### **Rozporządzenie**

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

## S

### **Stażysta**

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

# Słowniczek

## S

### **Staż zawodowy**

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

## T

### **Tutor**

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

## U

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

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

### **Umiejętności**

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

## V

### **VET**

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

## W

### **Wnioskodawca**

Każda organizacja uczestnicząca, która składa wniosek o dofinansowanie.

## Z

### **Zalecenie**

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

### **Zobowiązanie do zapewnienia jakości**

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

