



Gefördert wurde mit Unterstützung der Europäischen Union

ERNEUERUNG
TRANSNATIONALER

Mobilität



Erneuerung Transnationaler Mobiltät,
eine Perspektive für Menschen am
Freien Markt und Wirtschaft



Autoren

Valentina Faccioli
Nadia Litzky
IERF, Paris – Frankreich

Mitwirkende

Ilrene Fontanelli, ESMOVIA, Valencia – Spanien
Alessandro Guadagni, CEDIT, Florenz – Italien
Christophe Wells, EPN, Bristol – Vereinigtes Königreich
Izabela Witkowska BERLINK, Berlin – Deutschland

Danksagung

Wir danken unseren Partnern und insbesondere dem Team des Regionalrates der Île de France, Jean-Louis Pontet, Gilles Bonnet sowie Sylvie Mérieult, für die wertvollen Beiträge und die gute Zusammenarbeit während des Projekts.

Vielen Dank an das Team von IERF und im Besonderen an unseren Präsidenten Ludovico Morozzo della Rocca, Alexandra Collinet, Pauline Simonet und Silvia Pedro für ihre Unterstützung sowie ihre kritischen und konstruktiven Anmerkungen.

Zu guter Letzt möchten wir all denjenigen Menschen danken, die wir während dieser Zeit getroffen haben und die uns direkt oder indirekt erlaubt haben, diese Forschungsarbeit mit relevanten und hoffentlich auch umsetzbaren Inhalten zu bereichern.

„Erasmus+ RMT“ – 2014-1-FR01-KA200-008757 wird durch die Europäische Kommission finanziell unterstützt. Die Verantwortung für den Inhalt des vorliegenden Dokuments trägt allein der Verfasser. Die Europäische Kommission kann für die weitere Verwendung des Dokuments und der darin enthaltenen Angaben nicht verantwortlich gemacht.

Dezember 2016

Verzeichnis des Verwendeten Akronyme und Abkürzungen	6
Einleitung	7
Inhaltliche Elemente	11
• Berufliche Mobilität, Orte des Lernens	11
• Die Herausforderungen grenzüberschreitender Mobilität für Berufseinsteiger	12
• Ziel der Studie	16
Methodischer Rahmen	19
• Definition der Begriffe	19
• Kriterien und Indikatoren für die Auswahl der Projekte	20
• Die Ergebnisse	22
Europäische Projekte	23
Nationale Programme, Methodeninventar und Projekte	67
Fazit	82
Quellenverzeichnis	85
• Bibliographie	86
• Internetquellen	89

VERZEICHNIS DER VERWENDETEN AKRONYME UND ABKÜRZUNGEN

ADAM

Advanced Data Archive Management

AEFA

Agenda Européen pour la Formation des Adultes

AGEFA PME

Association de Gestion des Formations en Alternance pour les Petites et Moyennes Entreprises

ANFA

Association Nationale de la Formation Automobile

CCI

Compétences en Communication Interculturelle

CEC

Cadre Européen des Certifications

CECRL

Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues

CEDEFOP

Centre Européen pour Le Développement de La Formation Professionnelle

CERD

Comité Européen de la Recherche et du Développement

CEREQ

Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications

CES

Conseil Économique et Social

CIEP

Centre International d'Études Pédagogiques

CV

Curriculum Vitae

EPALE

Electronic Platform for Adult Learning in Europe

ECVET

European Credit System for Vocational Education And Training

EDI

Espace Dynamique d'Insertion

EFP

Enseignement et Formation Professionnelle

ENQA

European Association for Quality Assurance in Higher Education

RMT

Renouveau de la Mobilité Transnationale (projet)

HREA

Human Rights Education Associates

ISFOL

Istituto Superiore di Formazione e Orientamento Al Lavoro

PPP

Pôle de Projet Professionnel

RH

Ressources Humaines

VET

Vocational Education and Training

EINLEITUNG

„Investitionen in Bildung und Ausbildung zur Verbesserung der Qualifikation sind für die Steigerung von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung... Bildungs- und Berufsbildungssysteme fördern noch immer keine für Beschäftigungsfähigkeit relevante Kompetenzen und arbeiten nicht ausreichend mit Unternehmern bzw. Arbeitgebern zusammen, um den Lernprozess auf die Realität am Arbeitsplatz auszurichten. Das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage von Qualifikationen ist zunehmend ein Problem für die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft ... Längerfristig können Kompetenzen für die Innovation und das Wachstum vorantreiben, die Wertschöpfung verbessern und die Bündelung höher qualifizierter Arbeitskräfte in der EU anregen und den künftigen Arbeitsmarkt prägen ...“¹.

Auf Grundlage dieser Feststellung und als eines der wichtigsten Ziele der Strategie **„Europa 2020“** der Europäischen Union, wurde ein besonderer Schwerpunkt auf die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit gelegt sowie die Förderung von Initiativen, die dabei helfenden Berufseinstieg nach dem Studium zu erleichtern. Dabei soll eine Verbindung geschaffen werden zwischen der Förderung des Lernens am Arbeitsplatz, neuen Partnerschaften zwischen Einrichtungen und Organisationen aus verschiedenen Bereichen und eine erhöhte Investition in die Mobilität junger Menschen.

Das Programm **„Erasmus+“** ist am 01. Januar 2014 ins Leben gerufen worden mit der Absicht die sieben ehemaligen europäischen Programme zu ersetzen und deren vorrangige Ziele durch einen integrierten und vereinfachten Ansatz zu verwirklichen, insbesondere die Ziele des Unterprogramms **„Leonardo da Vinci“** zur Förderung der beruflichen Bildung.

¹ COMMISSION EUROPENNE (582). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen Eine stärkere europäische Industrie bringt Wachstum und wirtschaftliche Erholung Commission Européenne.10/10/2012.

Vinci“ zur Förderung der beruflichen Bildung. Die Schwerpunkte dieses Programms umfassen: die Implementierung des lebenslangen Lernens, die Umsetzung der Mobilität, die Stärkung der Gleichheit, des sozialen Zusammenhalts und der aktiven Teilhabe der Bürger, die Förderung der Kreativität und Innovation, einschließlich des Unternehmertums und zwar auf allen Ebenen der Aus- und Weiterbildung. Weiter sollen die Aneignung und Anwendung von Wissen, Fähigkeiten und Qualifikationen zur Förderung der persönlichen Entwicklung, Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe am europäischen Arbeitsmarkt beitragen.

In diesem Sinne verstärkt der neue Rahmen 2014 – 2020 von Erasmus+ die Chancen der Mobilität. Dadurch erhalten vier Millionen Studierende, Lehrlinge, Freiwillige, Lehrkräfte, Ausbilder und junge Berufstätige die Möglichkeit, Erfahrungen im Ausland zu sammeln und wichtige Qualifikationen erwerben. Mehr als zwei Millionen Studierende erhalten die Möglichkeit im Ausland zu studieren oder sich dort im Rahmen eines Berufspraktikums weiterzubilden – sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas.

Damit diese Möglichkeiten zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Begünstigten beitragen können, muss über die Weiterentwicklung von Zertifizierungs- und Anerkennungssystemen/-instrumenten nachgedacht werden. Dies stellt eine grundlegende Herausforderung für alle Akteure dar, die an den Prozessen beteiligt sind – ob Entscheiderorganisationen, Aufnahmeorganisationen, Begünstigte oder Unternehmen, die auf der Suche nach qualifizierten Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt sind.

Es ist zwar anerkannt, dass der direkte Begünstigte von der Auslandserfahrung profitiert, die Methoden der Zertifizierung und Anerkennung der gesamten Ergebnisse aus diesen Erfahrungen außerhalb des formellen Ausbildungsrahmens sind allerdings immer noch komplex und werfen einige Fragen auf. Berufliche und/oder sprachliche Kompetenzen können auf Basis eines europäischen Qualifikationsrahmens oder des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (CEFR) quantifiziert werden. Diese Bewertung gestaltet sich jedoch als schwierig, wenn es um die Zertifizierung informeller Kompetenzen geht, die aus Arbeitgebersicht sehr gefragt sind, wie etwa Eigenständigkeit, Anpassungsfähigkeit, Kreativität oder Teamfähigkeit.

Dass die Entwicklung von Methoden zur Anerkennung und Klärung des Nutzens eines Auslandsaufenthaltes sowie der positiven Erfahrungen daraus unbedingt notwendig ist, zeigen auch die Ergebnisse zahlreicher französischer und europäischer Studien über die Auswirkungen. Daraus geht hervor, dass noch immer keine klare Verbindung besteht zwischen der Aneignung von fachübergreifenden Kompetenzen und gesteigerter Beschäftigungsfähigkeit.

Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in Europa ist es daher dringend notwendig, Begünstigte bei der Identifizierung und Bewertung der im Rahmen von Mobilitätsprojekten erworbenen informellen Kompetenzen zu unterstützen. Darüber hinaus müssen Modalitäten sowie eine gemeinsame Sprache formuliert werden, die Beschäftigungssituationen, informelles Lernen und die Arbeitswelt miteinbezieht.

„Erasmus+: die Erneuerung der grenzüberschreitenden Mobilität, eine neue Perspektive für Berufseinsteiger und Unternehmen“ ist ein Projekt, welches als Schnittstelle in dieser Thematik dient. Ziel des Projekts ist es, einen methodischen Beitrag zu leisten zu den Fragen des lebenslangen Lernens und der Berufsberatung. Nämlich indem der Eintritt ins bzw. der Verbleib von Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen im Berufsleben durch erfolgreiche grenzüberschreitender Mobilitätserfahrungen gefördert wird. Ihr Nutzen ist dabei von allen beteiligten Akteuren auf dem Arbeitsmarkt anerkannt.

Die beiden wichtigsten Ziele des Projekts „Erasmus+ RMT“ stellen die Veränderung der gegenwärtigen Praxis zur Kapitalisierung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten dar sowie die Verbreitung des Wissens über die Wahrnehmung und den Mehrwert, den Unternehmen Auslandserfahrungen beimessen.

Das erste Ziel ist auch im aktuellen „Kompendium und Methodenbuch bewährter Verfahren zur Förderung grenzüberschreitender Mobilität“ erfasst und stellt ein Methodenbuch dar zum Mehrwert wichtiger Errungenschaften, während eines Auslandsaufenthaltes. Die enthaltenen methodischen Instrumente wurden seit 2006 im Rahmen von europäischen Programmen sowie nationalen bzw. lokalen Initiativen (fortlaufend) entwickelt.



Das zweite Ziel wurde im Rahmen der Umfrage „Analyse von europäischen Unternehmen zur Anerkennung der Vorteile der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität“. Dazu wurden 170 Unternehmen in fünf Partnerländern zum Mehrwert von Auslandserfahrungen befragt.

Die Ergebnisse dieser beiden Studien bildeten die Grundlage für das Endergebnis und -produkt des Projekts, der „Methodologische Toolkit zur Förderung grenzüberschreitender Mobilität“. Dieser bietet praktische Tipps und effiziente Methoden, zur Schaffung von Mehrwert, Qualifizierung und professioneller Positionierung im Rahmen grenzüberschreitende Mobilität.

INHALTLICHE ELEMENTE

Berufliche Mobilität, Orte des Lernens

Die Erfahrung eines beruflichen Auslandsaufenthaltes wird derzeit als Treiber für den raschen Berufseinstieg betrachtet, auch gilt sie als vorteilhaft für die Beschäftigungsfähigkeit der Begünstigten. Sie wird außerdem zunehmend als ein „notwendiger Umweg“ betrachtet, der von immer mehr jungen Menschen und arbeitssuchenden Erwachsenen gegangen wird. Dies geht auch aus aktuellen französischen und europäischen Auswirkungsstudien hervor. Darin heißt es, dass der intensive Kontakt mit einem internationalen Umfeld den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert, indem interkulturelle Kompetenzen, technische Fertigkeiten und fachübergreifende Fähigkeiten erworben werden. Letztere sind bei Arbeitgebern besonders gefragt sind. Die Definition der erworbenen Kompetenzen ist zwar individuell, dennoch stimmen die Umfragen überein, wenn es um bestimmte anerkannten Fähigkeiten geht, wie Eigenständigkeit, Anpassungsfähigkeit, Kreativität, Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz.

„Ambiguitätstoleranz, Selbstbewusstsein, Gelassenheit, Entschlossenheit und Aufgewecktheit“² zählen zu den Fähigkeiten, die unmittelbar mit Beschäftigungsfähigkeit in Zusammenhang stehen und insbesondere durch grenzüberschreitende Mobilität entstehen.

Der gleiche Mehrwert von Auslandsaufenthalten für Begünstigte wird von Søren Kristensen in seinem Buch aus dem Jahr 2004 hervorgehoben. Dem Autor zufolge stellen Auslandspraktika ein Instrument mit einem starken Lernzuwachs in einem interkulturellen Rahmen dar, denn «... das vollständige Eintauchen die praktische Arbeit (im Gegensatz zu „Schnupperlehre“ und zu „Arbeitsbesuchen“) fördert die Fähigkeit, Arbeitsmethoden und Lernprozesse zu erkennen (und zu hinterfragen), indem ein „Kontrastmedium“, das heißt ein Hintergrund, vor dem bekannte Methoden und deren Relativität sichtbar werden, geboten wird.

² CENTER FOR INTERNATIONAL MOBILITY. Hidden competences. Faktaa. Avril 2013

Durch die Kombination von Praxis und Interkulturalität fördert die Mobilität auch persönliche Kompetenzen und die Fähigkeit zur Selbstreflexion des eigenen Lernens und zum selbstgesteuerten Lernen (Übernahme der Verantwortung für den eigenen Lernprozess)».³

Seiner Analyse zufolge sorgt ein Auslandpraktikum dafür, dass jede/r Begünstigte/r aktiv an der eigenen Karriere mitwirkt, indem er/sie „die Verantwortung über seinen/ihren eigenen Lernprozess“ übernimmt. Durch die erworbenen Fähigkeiten zum selbstgesteuerten Lernen sollte der Begünstigte in der Lage sein, den Fortschritt seiner Weiterbildung zu beurteilen.

Es erscheint uns jedoch wichtig, die andauernde Wirkungskraft dieser Objektivierungsfähigkeit in Frage zu stellen – nach Ende des Praktikums. Da es nur wenig Literatur zu diesem Thema gibt: Welche Erkenntnisse sind aus der Forschung in diesem Gebiet zu erwarten? Wie kann man dafür sorgen, dass diese Fähigkeiten fortbestehen? Wie kann man diesen reflexiven Prozess ausnutzen, damit die Empfänger dadurch die fachübergreifenden, formellen und informellen Kompetenzen in Bezug auf den beruflichen Kontext bei ihrer Arbeitssuche erneut einsetzen und klären können? Welche unterstützenden Maßnahmen sollten in Betracht gezogen werden, sodass jeder Begünstigte den Nutzen seiner Auslandserfahrung bei Personalmanagern zur Geltung bringen kann?

Die Herausforderungen grenzüberschreitender Mobilität für Berufseinsteiger

Der Forschungsrahmen im Kern des Projekts „Erasmus + RMT“ ergibt sich aus den Überlegungen und den realen Problemen, mit denen alle Partner bei der Umsetzung von grenzüberschreitenden Mobilitätsprojekten bei der Entsendung und/oder Aufnahme bezüglich der Zielgruppen, die wir als Personen „Berufseinsteiger“ bezeichnet haben, konfrontiert sind. Dabei geht es insbesondere um junge Menschen im Alter von 18 – 25 Jahren, die ein Universitätsstudium absolvieren, Studenten kurz vor ihrem Abschluss, Hochschulabsolventen sowie erwachsene Arbeitssuchende, die gemäß des „Erasmus+“-Programms in Frankreich unter die Kategorie „Auszubildende in dualer Berufsausbildung“ fallen.

³ Kristensen, S. Learning by Leaving, placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, CEDEFOP). 2004

Ungeachtet der sozialen und beruflichen Ausgangssituation, stellen die Zielgruppen Personen dar, die sich freiwillig für ein Praktikum in einem ausländischen Unternehmen entscheiden. Dabei verfolgen sie zwei Hauptziele: die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse und den Erwerb von Zusatzqualifikationen, die für ihre berufliche Laufbahn relevant sind.

„Ich habe mir eine Auszeit genommen und mache derzeit ein sogenanntes „Gap Year“. In der Institution, für die ich mich entschieden habe, kann ich nur anfangen, wenn ich über gute Englischkenntnisse verfüge ... Es gibt zu viel Konkurrenz ... Außerdem habe ich nicht den passenden Berufsausbildungsabschluss“ **Ahmed, 21 Jahre.**

„In meinem Unternehmen kann ich nicht zu einer Logistikmanagerin aufsteigen. Ich bin Assistentin, da habe ich keine Chance ... Ich muss da rauskommen und meine Englischkenntnisse verbessern ... Das ist die einzige Lösung ... Ich habe meine Kündigung bereits eingereicht“ **Malika, 24 Jahre, Fachabitur (Bac Pro).**

„Personalmanager sagen mir, dass ich nicht genügend Erfahrung habe ... Obendrein habe ich auch keine gute Punktzahl beim TOEIC-Englischtest erreicht. Deshalb muss ich einfach ins Ausland gehen“ **Sébastien, 24 Jahre, Masterabschluss, Junior Marketing Manager.**

„Ich war 10 Jahre als Journalist tätig. Ich wurde entlassen und musste damit finanzielle Einbußen hinnehmen. Also zog ich Bilanz über meine Fähigkeiten und entschied mich für einen beruflichen Quereinstieg im Bereich gemeinnütziger Organisationen ... Ich habe aber keinerlei Erfahrung in diesem Bereich. Zudem sind meine Englischkenntnisse nicht sehr gut.“

David, 35 Jahre, Masterabschluss.

„Ich möchte gerne am Flughafen arbeiten, bin aber beim Englischtest durchgefallen und konnte daher meine Ausbildung nicht fortsetzen ... In der Schule riet man mir abzugehen“,

Fatoumata, 19 Jahre, Realschule (GCSE)

Wie unsere Leser wahrscheinlich schon erkannt haben, besteht die gemeinsame Motivation der Begünstigten, die sich nach Fortschritt sehnen darin, ihre Fremdsprachenkenntnisse dringend zu verbessern und zwar insbesondere im Englischen, aufgrund der Arbeitsmarkteffekte. Dies ist vor allem in Frankreich, Spanien und Italien der Fall. Eine weitere Gemeinsamkeit: Sie wollen kurz- oder langfristig einen Arbeitsplatz finden.

Diese Personen bringen den dringenden Wunsch zum Ausdruck, so schnell wie möglich ins Ausland zu gehen. Eine Dringlichkeit, die sich je nach Biographie der Personen unterscheidet, oftmals jedoch zu unrealistischen Erwartungen in Bezug auf den Auslandsaufenthalt führt.

- Absolvierung eines Praktikums in einem ganz bestimmten Bereich, das zu hohe Zugangskriterien voraussetzt;
- In sechs oder dreizehn Wochen „zweisprachig werden“ – ein Ziel, das häufig von jüngeren Begünstigten genannt wird;
- Die Annahme, dass sich allein durch die Tatsache, im Ausland zu sein, ihre sprachlichen Probleme von alleine lösen und zwangsläufig dazu führen, dass sie ihre Hemmungen beim Sprechen überwinden können, dass sie die Sprache fließend sprechen werden und sich einen umfangreichen Wortschatz aneignen werden und neue Erkenntnisse über das Zielland gewinnen.

Tatsächlich ist es sehr selten, dass sich diese Personen spontan über den Mehrwert von fachübergreifenden Kompetenzen äußern, wenn sie gebeten werden, über ihre Vorstellungsgespräche und die Hürden zur Erlangung eines Arbeitsplatzes nachzudenken.

Allerdings wissen wir, dass Auslandspraktika den Personen viel mehr Fähigkeiten verleihen, als die in der Regel beabsichtigten Kompetenzen. Damit die Kandidaten jedoch auch ein Bewusstsein für diese Fähigkeiten entwickeln können, bedarf es Offenheit, Eigeninitiative und die Bereitschaft zur Selbsteinschätzung. Eine ziemlich komplexe Analyse – denn die Akzeptanz, diese Probleme anzugehen, ist eine Frage des Selbstbewusstseins, der Fähigkeit sich dem Urteil anderer zu stellen und dem eigenen Empfinden gegenüber einem relativen Misserfolg und einem Erfolg.

officiels de certification tels que l'Europass, le CV Europass et le passeport de langues, et des méthodologies propres aux organismes d'envoi dont les descriptifs détaillés sont très rarement disponibles.

Aus diesem Grund befasst sich der Großteil davon untersuchten methodischen Instrumente und Leitfäden zur Vorbereitung eines Auslandsaufenthaltes vermutlich mit der Recherche zu Aufnahmeorganisationen, kulturellen, betrieblichen und administrativen Aspekten rund um das Leben im Ausland, den rechtlichen Rahmenbedingungen des Praktikums und den Ablauf nach der Rückkehr aus dem Ausland.

Letzteres gilt auch für die Geltendmachung des Mehrwerts (Kapitalisierung) von Fähigkeiten und Kompetenzen. Sie werden normalerweise im Anschluss an die Rückkehr in offizielle europäische Zertifizierungstools eingespeist, wie etwa den Europass, den Europass-Lebenslauf und -Sprachenpass. Die Anforderungen der internen Methoden speziell von Entscheiderorganisationen sind sehr selten verfügbar.

Reichen diese Methoden der Analyse und Anerkennung früher erworbener Kenntnisse aus, sodass die Begünstigten den Mehrwert der Auslandserfahrung identifizieren können und diese entsprechend auf die Pläne ihrer beruflichen Laufbahn ausrichten und ihre Erwartungen in Bezug auf die Kompetenzen/Fähigkeiten individuell formulieren können?

Die Zeit nach der Rückkehr ist ein guter Ausgangspunkt, um die Darstellung des Mehrwertes der Auslandserfahrung anzugehen. Der Großteil der Begünstigten befindet sich dann in einer positiven Stimmung, wird von einem Erfolgsgefühl begleitet und schaut mit Optimismus auf die bevorstehenden strategischen Schritte für die Stellensuche.

Wir stellen jedoch fest, dass sie sich sehr allgemein über ihre Auslandserfahrung äußern und sich auf die vorrangigen Bedürfnisse beschränken, die sie vor der Ausreise formuliert haben: *„Es war eine tolle interkulturelle Erfahrung ... Ich habe viele Leute kennengelernt ... Ich kann jetzt besser Englisch sprechen.“* Was ist mit weiteren Kompetenzen und Fähigkeiten? *„Zu Beginn war ich sehr gestresst ... Ich habe nicht alles verstanden, aber am Schluss war ich etwas selbstständiger ... Es geht schnell rum und ist zu schnell vorbei ... Kann ich noch einmal mit Erasmus+ ins Ausland gehen? Welche anderen Programme gibt es, um im Ausland zu arbeiten? ...“*

Unter Erwachsenen und höher qualifizierten jungen Menschen fällt das Feedback klarer und die Analyse ausführlicher aus. In einem bestimmten Punkt sind sich jedoch alle einig: *„Es ist zu schnell vorbei.“* Und zwar, um sich Zeit zu nehmen, innezuhalten, um den Unternehmenskontext, den Markt, ihre Rolle als Auszubildende oder Praktikanten, den Grad ihres Mitwirkens und Mitgestaltens

und ihre persönliche Verantwortung in den Bezug auf den Erfolg des Praktikums zu verstehen, um ihre Tätigkeit zu analysieren und schlussendlich dafür zu sorgen, dass ihre Erkenntnisse und Erfahrungen nicht in Vergessenheit geraten.

Ziel der Studie

Laut der Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 20. Dezember 2012 „kann die Validierung von Lernergebnissen insbesondere Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die auf nichtformalem und informellem Wege erzielt werden, für die Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität eine wichtige Rolle spielen und insbesondere sozioökonomisch benachteiligte oder niedrigqualifizierte Menschen verstärkt für lebenslanges Lernen motivieren.“

Die wichtigsten Ziele des Projekts „Erasmus+ RMT“ entsprechen dieser Empfehlung: zur Entwicklung von guter Praxis für die Valorisierung der Ergebnisse von Auslandserfahrungen außerhalb eines akademischen Systems beitragen, um die Beschäftigungsfähigkeit von arbeitssuchenden Menschen zu erhöhen.

Die Frage nach den Modalitäten der Valorisierung von Arbeitserfahrungen im Ausland ist das Ergebnis von Überlegungen und Beobachtungen, die die Projektpartner als Begleiter im Bereich Mobilität für die Zielgruppe der Arbeitssuchenden teilen. Die gleichen Ergebnisse liegen dem Projekt „Erasmus+ RMT“ und den drei Hypothesen zugrunde, die unserer Meinung nach zur Aktualisierung der Bewertungssysteme hilfreich sein können:

1/ Damit die Begünstigten der Arbeitserfahrung im Ausland Fähigkeiten des selbstorganisierten Lernens entwickeln können und sich die im Ausland erworbenen Kompetenzen auch zu Nutze machen können, sollte die Kapitalisierung bereits vor der Ausreise eingeleitet werden, während des Auslandsaufenthaltes fortgeführt und nach der Rückkehr vollendet werden.

2/ Damit die praktischen Erfahrungen in Unternehmen ein strukturierter Teil des Qualifizierungsprozesses der Begünstigten werden und die Entwicklung von persönlichen und fachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen gemäß dem Profil/Ziel der Bewerber erfolgt, sollten die Kapitalisierungssysteme auf dem Bereich der Berufsberatung basieren,

deren Schwerpunkt im Methodeninventar auf der formativen Selbstbewertung und Unterstützung bei der Darlegung von erworbenen Kenntnissen liegt.

3/ Zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Berufseinsteigern, sollten die Ziele der Mobilitätsprojekte abgewogen werden. Dies sollte anhand eines vordefinierten sektoralen Kontextes, unter Einbeziehung der Erwartungen der Unternehmen sowie individueller Einstellungshindernisse in Bezug auf fachliche und fachübergreifende Kompetenzen erfolgen.

Das **„KOMPENDIUM UND METHODENBUCH BEWÄHRTER EUROPÄISCHER VERFAHREN ZUR FÖRDERUNG GRENZÜBERSCHREITENDER MOBILITÄT“** ist das Ergebnis einer von allen Partnerorganisationen durchgeführten Studie zur Überprüfung unserer Hypothesen. und der Frage, ob das gleiche Thema ähnliche Überlegungen in den fünf Partnerländern bei lokalen/nationalen sowie europäischen Projekten hervorbrachte, insbesondere durch Leonardo-da-Vinci-Projekte und Projekte zum Innovationstransfer.

Durch die Studie konnten wir zudem die Instrumente und methodischen Materialien auswählen, die unsere Austausch gefördert und zur Vollendung des „Methodeninventar zur Förderung grenzüberschreitender beruflicher Mobilität“ beigetragen haben – einem Instrument zur Begleitung und Kapitalisierung grenzüberschreitender Mobilität für Begünstigte und Entsende-/Aufnahmeorganisationen.

METHODISCHER RAHMEN

Als Einleitung dieses Abschnitts sei darauf hingewiesen, dass wir uns für eine gemeinsame Definition des Rahmens und der Ziele der Studie entschieden haben. Dadurch konnten die Partner einen gemeinsamen methodischen Ansatz entwickeln und sich auf operative Definitionen der wichtigsten Begriffe der Studie einigen.

Definition der Begriffe

Wir verwenden die Definition des Begriffs „**Mobilität**“ von CEDEFOP als „die Fähigkeit einer Person, sich in ein neues berufliches oder Bildungs-Umfeld zu begeben bzw. sich an dieses anzupassen. Mobilität kann sowohl räumlich als auch funktionsbedingt sein (Übernahme einer neuen Position in einem Unternehmen oder Berufswechsel). Mobilität versetzt den Einzelnen in die Lage, neue Kompetenzen zu erwerben und somit seine Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.“⁴

Die Definition von „**grenzüberschreitender Mobilität**“ stammt aus dem Tätigkeitsbereich der Partner von Søren Kristensen. Dieser bezieht sich auf Auslandspraktika, die ausdrücklich zum Zwecke des Lernens und für die Berufsausbildung im Rahmen von Gruppen- oder Einzelausreisen organisiert werden.

„**Berufseinsteiger**“: Diese Kategorisierung ist speziell für die Partnerschaft vorgesehen. Sie bezieht sich auf alle Personen in der Übergangsphase vom Studium in die Arbeitswelt, Absolventen mit Sekundar- oder Hochschulabschluss, junge Menschen im Alter von 18 – 25 Jahren, die Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche haben und erwachsene Arbeitssuchende.

Die Definition des informellen und nicht formalen Lernens geht auch auf die von CEDEFOP zurück: „Informelles Lernen findet im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit statt. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernressourcen weder strukturiert noch organisiert ...

⁴ <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/education-and-training-glossary/m>

Dazu gehören auf der Arbeit erworbene Projektmanagement- oder EDV-Kenntnisse, während eines Auslandsaufenthaltes erworbene Fremdsprachkenntnisse sowie Kompetenzen, die durch eine Freiwilligentätigkeit, kulturelle oder sportliche Aktivitäten erworben wurden; Nicht formales Lernen liegt dazwischen: Es ist nicht Teil eines formalen Rahmens, wird jedoch in bestimmte Lernphasen mit Lernzielen, einem Programm, Methoden und Lehrkräften strukturiert und organisiert. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt.“⁵

Schließlich entspricht der Begriff Valorisierung im Bereich der Untersuchung für dieses Projekt einem Prozess, bei dem die Begünstigten für ihre Ressourcen, Fähigkeiten und Kompetenzen sensibilisiert werden und die Fähigkeit entwickeln können, diese selbst zu bewerten und in einer bestimmten Situation darzulegen.

Kriterien und Indikatoren für die Auswahl der Projekte

Zur Festlegung des Forschungsbereichs und der gemeinsamen Untersuchungsmethoden haben die Partnerorganisationen ein Analyseraster auf Basis folgender Elemente entwickelt:

- Jahr
- Förderinstitution/Koordinator und Partnerinstitutionen
- Kurze Beschreibung der Projektziele
- Literaturhinweise (Autor/Herausgeber/Zugangsvoraussetzungen zu Informationen über das Projekt
- Potentielle Anwender
- Zielgruppe
- Pädagogischer Beitrag für die Erstellung des „Methodeninventars zur Förderung grenzüberschreitender Mobilität“

Zur Förderung der Analysefähigkeit der Instrumente, haben wir darüber hinaus folgende wichtige Indikatoren festgelegt:

- 1/ Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- 2/ Relevanz der betreffenden Branchen des Projekts
- 3/ Zentrale Themen: Lernen, Zertifizierung, Bewertung, Ausbildung, Berufsberatung, berufliche Positionierung, sprachliche und interkulturelle Vorbereitung, Valorisierung und Anerkennung von erworbenen Kenntnissen

⁵ CEDEFOP. Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels. Cedefop, référence séries 2016, N° 104.

4/ Übereinstimmung der Akteure/Zielgruppen: Entsende-/Aufnahmeorganisationen, Begünstigte

5/ Europäische Reichweite der Partnerschaft (mindestens vier Partnerländer, darunter mindestens ein Land aus den Ländern, die in der Partnerschaft von „Erasmus + RMT“ vertreten sind).

Die Recherche und Untersuchung erwiesen sich aufgrund des abgegrenzten Forschungsbereichs als recht komplex. So wurden nur die Instrumente untersucht, die mindestens die ersten vier Kriterien erfüllten und drei der zentralen Themen aufwiesen.

Während der Recherche identifizierten die Partnerorganisationen 51 Projekte mit Bezug zur Entwicklung von Lernmethoden und zur Verbesserung von Mobilität. Dies ist eine sehr kleine Anzahl – in Anbetracht dessen, da die europäische Datenbank Adam im Zeitraum zwischen 2006 und 2013 mehr als 2.600 Leonardo-da-Vinci-Projekte (Pilotprojekte und Projekte zum Innovationstransfer) und mehr als 1.400 Produkte geführt hat.

Diese Zahl wurde in der finalen Bewertungsphase vom „Erasmus+ RMT“-Koordinator deutlich reduziert. Folglich wurden lediglich 21 europäische Projekte im Rahmen des Programms „Leonardo da Vinci“ und zehn methodische Instrumente aus nationalen Initiativen ausgewählt.

Folgende Projekte wurden von uns ausgeschlossen:

- Projekte, die allgemeine Informationsportale über Mobilitätsprogramme erstellt haben
- Informationsschriften über europäische Programme
- Projekte mit Schwerpunkt auf der Entwicklung von Methoden, die sich auf sehr spezielle Bereiche beziehen (Bauwesen, Umwelt, Gesundheit), mit begrenzter Kompatibilität und Übertragbarkeit
- Projekte, deren Lehrmaterialien auf den europäischen Online-Plattformen nicht mehr verfügbar und/oder für Förderinstitutionen nicht mehr zugänglich waren
- mehrsprachige Handbücher
- Partielle Instrumentarien, die nur Vorlagen/Tools enthalten – ohne Anleitungen und umgekehrt
- „Lern-Methodeninventar“ mit Verweisen zu branchenspezifischen Kompetenzen;
- Administrative Handbücher zur Verwaltung von Praktika für Begünstigte

→ Schließlich Initiativen mit unzureichenden Unterlagen zur Beurteilung der Komplementarität und Übertragbarkeit der theoretischen Grundlagen und pädagogischen Materialien in Bezug auf die zentralen Themen des Projekts „Erasmus+ RMT“.

Die Ergebnisse

Alle ausgewählten Beispiele bewährter Verfahren haben eine gemeinsame Grundlage: Sie befinden sich an der Schnittstelle an der mehrere Anwendungsbereiche zusammenkommen, wie Ausbildung, Berufsberatung, Mobilitäts-Projektmanagement sowie die Anerkennung von fachübergreifenden Kompetenzen. Dies gilt auch in Bezug auf die Instrumententypologie. Denn neben der Spezifität des Kontextes, aus dem sie stammen, sorgen sie für methodische Ansätze und Materialien, die beide Methoden mit Bildungs- und Bewertungszielen für fachübergreifende, interkulturelle sowie soziale und fachliche Kompetenzen kombinieren.

Daher haben wir uns für eine chronologische Darstellung entschieden, um das Kompendium der europäischen Projekte und die Auswahl der Instrumente aus nationalen Initiativen zu klassifizieren. Durch diese Struktur soll der Leser nachvollziehen können, wie sich die Ansätze, Themen und Formate der Instrumente im Laufe der Zeit entwickelt haben: Bereits ab den Jahren 2007/08 ist das Papierformat aufgrund der neuen Technologien zunehmend den Online-Tools gewichen. Allerdings wird diese Tendenz durch die Wiederkehr von Ansätzen gedämpft, die sowohl konventionelle als auch innovative Medien einsetzen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Lern- und Selbstbewertungsmethoden und -instrumenten, die viel mehr die Förderung von Reflexionsfähigkeit, die Aneignung und „Personalisierung“ der Instrumente seitens der Begünstigten und ihrer Betreuer anstreben.

Das Kompendium umfasst Beschreibungen der einzelnen Projekte/Instrumente in Form von Zusammenfassungen. Dabei geht es hauptsächlich um den Kontext und die methodischen Merkmale, die ihre Auswahl begründeten. Für eine gründlichere Analyse der Inhalte ist jede Initiative mit einer „Projekt-Kennkarte“ versehen. Darin werden Angaben zu Vertrag, Partnerschaften und Webseiten zum Download der Instrumente oder den Zugriff darauf bereitgestellt.



EUROPÄISCHE PROJEKTE

E-PORTFOLIO & EUROPASS

Wir möchten diese Übersicht europäischer Initiativen mit einem der ersten Leonardo-da-Vinci-Pilotprojekte beginnen. Dieses Projekt betonte den Wert der Methoden und Instrumente zur Darlegung erworbener Kenntnisse, um die im Laufe des Lebens erworbenen formalen und informelle Kompetenzen zu valorisieren und zu zertifizieren.

Im Jahr 2001 vollendete das nationale Konservatorium für Kunst und Handwerk (Conservatoire national des arts et métiers, CNAM) im Rahmen des Leonardo-Projekts „Jvenes Mobiles“ ein E-Portfolio, mit dem Einzelpersonen und Gruppen Erfahrungen (durch Ausbildung, Arbeit, persönliche Erfahrungen oder Freiwilligendienste) sammeln und ihre Analysefähigkeiten ausbauen konnten. Damit sollten persönliche Datenbanken (Erfahrungen, erworbene Kompetenzen, Nachweise von Kompetenzen) erstellt werden. Diese Ressourcen können genutzt und im Laufe der Zeit, je nach Art eines bestimmten Projekts (Mobilität, Unternehmensgründung, Ausbildungsprojekt etc.) kombiniert werden.

Auf Grundlage dieser Fortschritte schlug das CNAM mit Sitz in Paris im Jahr 2007 ein neues Projekt vor: das E-Portfolio & Europass, welches die europäischen Richtlinien zur Mobilität und insbesondere die Richtlinie des Europäischen Parlaments 2241/2004 integrierte. Dieses Projekt sorgt für „eine zentrale Anlaufstelle zur Förderung der Mobilität von Menschen auf dem Arbeitsmarkt und darüber hinaus als integraler Bestandteil von Bildungs- und Berufsausbildungssystemen, um für Wettbewerbsfähigkeit, soziale Integration und Europäische Staatsbürgerschaft zu sorgen ... Zu dieser Art von Mobilität gehört die Einrichtung von Instrumenten in Form eines einzigen gemeinschaftlichen Rahmens zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen, insbesondere durch das Europass-Projekt“.

Im Jahr 2007 umfasste Europass fünf Instrumente: Drei davon standen unter der Verantwortung der Zertifizierungs- und nationalen Referenzstellen. Zwei weitere, der europäische Lebenslauf und der Sprachenpass, wurden von den Begünstigten selbst ausgefüllt.

Mit E-Portfolio & Europass sollte die Weiterentwicklung der Instrumente für Begünstigte durch den Aufbau einer Selbstlern-Plattform auf transnationaler und interkultureller Basis gefördert werden.

Mit dem Ziel, die in verschiedenen Bereichen (Arbeit, Bildungssysteme, Privatleben, Freiwilligenarbeit, die jeweils der nichtformalen, formalen und informellen europäischen Lernkategorien entsprechen) erworbenen Kenntnisse zu dokumentieren und nachzuweisen und sich diese in ihrer beruflichen Karriere in Europa zu Nutze zu machen. Auch wenn Teile der Projektergebnisse heute nicht mehr zugänglich sind, war die Auswirkung dieses Projekts in Frankreich und den anderen Partnerländern äußerst positiv. Das Projekt hat zur Vervielfachung der Projekte zum Austausch bewährter Verfahren (Best Practices), nationalen Initiativen zum Aufbau der europäischen Selbstbewertungstools für die Kapitalisierung und Anerkennung der durch lebenslanges Lernen erworbenen Kenntnisse, beigetragen.

Methodische Kernpunkte

- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Beratung, Ausbildung, Kapitalisierung von Kompetenzen
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **LLP-LdV-TOI-2007-FR-047**
- Koordinator: Conservatoire national des arts et métiers, Paris, France
- Partnerländer: Deutschland, Belgien, Estland, Italien, Polen, Portugal

Quellenangaben:
P. de Rozario, « Europe : le projet "Jvenes Mobiles" », Education Permanente, Parution N° 161 - 2004-4.
Projet « Jvenes Mobiles », N°F/01/B/P/PP-118060 –Compendium Leo GP, 2001 Agence Socrates Leonardo da Vinci France, www.agence-erasmus.fr/docs/compendium-gp-01.pdf

ICOPROMO – INTERCULTURAL COMPETENCE FOR PROFESSIONAL MOBILITY

Interkulturelle Kompetenz für die Berufliche Mobilität

Offizielle Texte über den Unterricht von modernen Fremdsprachen in Europa messen der Entwicklung der interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten (ICS) im Sinne der sozialen und beruflichen Leistung der Lernenden in internationalen und multikulturellen Gesellschaften des 21. Jahrhunderts zunehmende Bedeutung bei.

Im Mittelpunkt dieses Projekts stehen der soziale Zusammenhalt, die demokratische Staatsbürgerschaft, die Förderung der Selbstverwirklichung, aktive Bürgerschaft, soziale und berufliche Inklusion durch die erleichterte Mobilität unter Berufstätigen. Ziel des Projekts ist die Förderung der aktuellen Debatte über die Ziele der interkulturellen Bildung im Rahmen des Fremdsprachenunterrichts und der kulturellen Bildung für berufliche Zwecke. Aus diesem Grund liegt der Schwerpunkt dieses Projekts auf Strategien bezüglich interkultureller Sensibilität und Vermittlungskompetenzen, die eng mit dem Erlernen von Fremdsprachen in der Berufswelt verknüpft sind.

Die Einzigartigkeit des Projektvorschlags liegt in seiner Bereitschaft, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene – sowohl im akademischen Bereich als auch in der Berufswelt – zur Sprache zu bringen. Dadurch soll ein ganzheitlicheres Modell der interkulturellen Kompetenz geschaffen werden, welches durch die Verbindung von theoretischem und interdisziplinärem Wissen entsteht und auf den Unterricht von Fremdsprachen und fremden Kulturellen im Rahmen der Berufsausbildung auf die Bereiche Soziologie, Wirtschaft, Handel, Management, internationale Beziehungen, Tourismus und Sozialarbeit anwendbar ist.

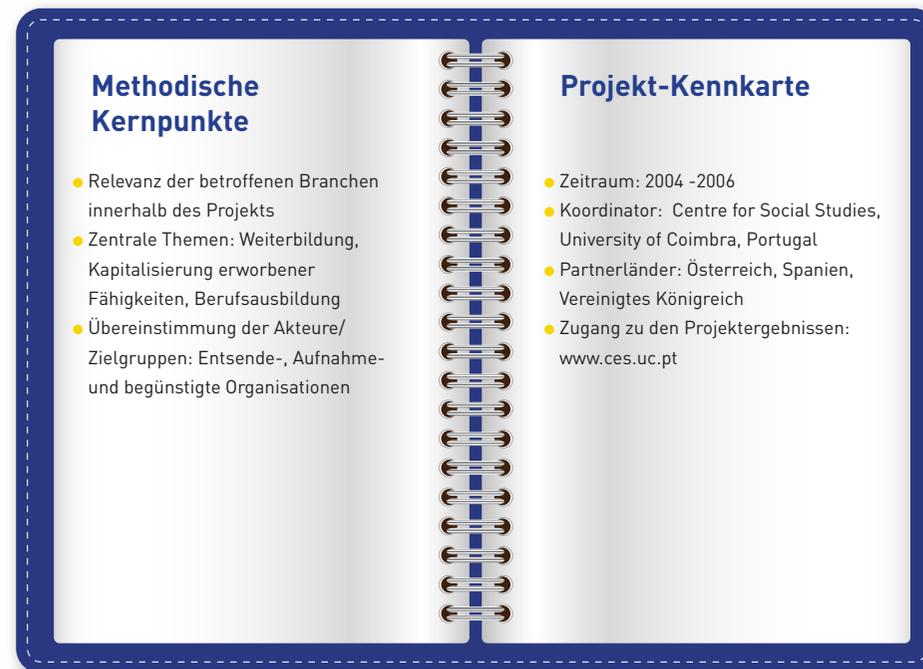
Das Projekt ICOPROMO basiert auf dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen und dem Europäischen Sprachenpass. Es ergänzt deren Empfehlungen mit Richtlinien und Lehrmaterial für den Fremdsprachenunterricht und die kulturelle Bildung insofern, da diese in der Berufsausbildung eingesetzt werden können.

Das Ziel ist die Schaffung eines umfassenden Modells für Studierende und Absolventen, die sich auf ihre berufliche Zukunft vorbereiten, sowie für Berufstätige aus allen Branchen, die sich auf die Arbeit in einem anderen kulturellen Umfeld vorbereiten oder ihr Bewusstsein für Sprachen und Kulturen verbessern möchten, um für die interkulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz gewappnet zu sein.

Das Modell zeichnet sich durch folgende Ziele aus:

- Entwicklung interkultureller Kommunikationskompetenz und Interaktionsfähigkeit
- Verknüpfung der Fremdsprachenkenntnisse mit kulturellem Wissen (in der Muttersprache sowie in den Fremdsprachen)
- Verfügbarkeit und Förderung der Lernenden unabhängig vom Niveau der Sprachkenntnisse
- Gleichzeitige Konzentration auf Themen rund um Sprache und kulturelles Bewusstsein im Rahmen von fachspezifischem Wissen
- Entwicklung eines kritischen kulturellen Bewusstseins für die eigene Herkunftskultur als auch die fremde Kultur sowie die Entwicklung interkultureller Kompetenzen in schulischen und beruflichen Kontexten.

Das Konsortium hat ein anpassbares und übertragbares Produkt erstellt: eine Broschüre einschließlich einer CD-ROM mit einer Beschreibung des geschaffenen Modells und der Maßnahmen zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation/Kompetenzen bei Interaktionen in der Berufswelt.



EUROPASS+ und EUROPASS+2

Analog zum Projekt „E-Portfolio & Europass“ beinhalten beide dieser nachfolgenden und ergänzenden Initiativen die strategischen Ziele der europäischen Politik zur Berufsausbildung, um die Lernergebnisse sichtbar zu machen – egal an welchem Ort oder in welchem Umfeld diese erworben wurden.

Das erstmals im Jahr 2006 vorgestellte Projekt „Europass+“ bietet ein Online-Hilfe-Tool. Dies soll junge Europäer dabei unterstützen, ihre auf informellem und nicht formalem Wege erworbenen Kenntnisse in den Europass-Lebenslauf zu übertragen – in ein Format, das von allen europäischen Ländern anerkannt und genutzt wird. Das Rahmenkonzept von Europass+ hebt die Vorteile und den Mehrwert der in informellen und nichtformellen Kontexten erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen hervor, um die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu verbessern.

Zur Festlegung der Leitfäden für diese Plattform und der Methoden für ihre Nutzer führten die Partnerorganisationen zahlreiche Interviews und persönliche Gespräche mit Personalmanagern von verschiedenen Unternehmen. Dadurch konnten wir die Sprachverständlichkeit prüfen und die Relevanz sowie die Beschreibung der im Lebenslauf anzugebenden Elemente validieren.

Mit den gleichen Zielen wie sein Vorläuferprojekt hat Europass+2 das Modell von Europass+ übernommen und angepasst, um dessen Anwendung auf geringqualifizierte, arbeitssuchende Erwachsene zu erweitern.

Das Hauptziel des Projekts besteht in der Entwicklung von Funktionen und Leitfäden im Internet. Nutzern soll ein System bereitgestellt werden, mit dem sie ihre Arbeits- und Lebenserfahrungen reflektieren, diese durch eine Reihe von Beispielen darlegen und ihre Fähigkeiten in Form von Lernergebnissen formalisieren können.

Auf beiden Plattformen, die zur Kapitalisierung aller Erfahrungen dienen, kann der Nutzer seine Angaben jederzeit speichern, den eigenen Lebenslauf bearbeiten und aktualisieren und vielleicht zum ersten Mal seinen europäischen Lebenslauf erstellen.



KOMPASS – DEFINITION UND DOKUMENTATION INTERKULTURELLER KOMPETENZEN, DIE IM RAHMEN VON EUROPÄISCHEN MOBILITÄTSPROJEKTEN ERWORBEN WURDEN

KOMPASS ist ein Projekt mit Schwerpunkt auf die Systematisierung von fachlichen und interkulturellen Kompetenzen, die von Teilnehmern während eines Auslandspraktikums erworben wurden.

Zur Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie für die berufliche Entwicklung wird es immer wichtiger, internationale Erfahrungen zu sammeln. Infolgedessen Arbeitserfahrungen und Praktika im Ausland zunehmend ein höherer Wert beigemessen. Zudem werden diese Erfahrungen durch verschiedene europäische Programme finanziell unterstützt. Die Programme stellen einen idealen Rahmen zur Entwicklung fachlicher Qualifikationen dar, zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse und tragen zur Entwicklung persönlicher Kompetenzen in einem interkulturellen Umfeld bei.

Eines der häufigsten Probleme von Partnerorganisationen, die an der Projektkoordination beteiligt sind, ist jedoch die Festlegung der Lerninhalte und -ziele. Wie kann man ein Praktikum finden, das den Bedürfnissen und Erwartungen des Teilnehmers entspricht? Wie kann man die Praktikumsaufgaben verständlich darstellen?

Zwar äußern die Auszubildenden und Praktikanten am Ende des Auslandsaufenthaltes weitgehend positive Resultate in Bezug auf die persönliche Entwicklung; sie stoßen jedoch bei der Messung und Beurteilung des Fortschritts in Bezug auf ihre fachlichen Leistungen auf Schwierigkeiten. Das Gleiche gilt für potentielle Arbeitgeber, denen die Identifizierung des beruflichen Mehrwerts eines Auslandspraktikums nicht immer leichtfällt.

Die Methode von KOMPASS zielt darauf ab, den Prozess der Kommunikation zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren eines Mobilitätsprojekts (Entsendeorganisationen, Begünstigte/Teilnehmer und Aufnahmeorganisationen) zu verbessern, um die jeweiligen im Ausland erworbenen fachlichen Fähigkeiten und sozialen/persönlichen Kompetenzen zu kapitalisieren und den größtmöglichen Nutzen daraus zu ziehen.

Unter den vielen Ergebnissen dieses Projekts ist es wichtig, die „Kompetenz-Karte“ hervorzuheben. Darunter ist ein Analyse- und Diagnoseprotokoll zu verstehen, dessen Ziel die Vereinfachung der gemeinsamen Definition der Inhalte und Ziele der Auslandspraktika unter all denjenigen ist, die an der Durchführung beteiligt sind. Mithilfe der ersten Ressource namens „Fähigkeiten-Beschreiber“ können die Begünstigten ihr Profil vor der Ausreise erstellen. Letzteres bildet die Grundlage zur Festlegung der Ziele des Praktikumsvertrags, das im Auswahlverfahren formuliert wurde. Während des Praktikums können Begünstigte mithilfe des „Fähigkeiten-Beschreibers“ ihre Fortschritte bewerten. Durch diese Analyse wird eine Zusammenfassung, „Fähigkeiten-Fortschritt“, erstellt. Dieses Tool regt den Begünstigten dazu an, seine Reflexions- und Analysefähigkeiten bezüglich der Tätigkeit zu fördern und dessen Darstellung und Kapitalisierung bei Vorstellungsgesprächen zu verbessern.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Beratung, Ausbildung, Kapitalisierung von Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **DE/08/LLP-LdV/TOI/147166**
- Koordinator: ARBEIT UND LEBEN, Düsseldorf, Deutschland
- Partnerländer: Dänemark, Spanien, Frankreich, Finnland, Litauen, Polen, Vereinigtes Königreich
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.adam-europe.eu

YES EMPLOYABILITY – YOUNG EUROPEANS, SKILLS FOR EMPLOYABILITY IN TOURISM „YES“

Junge Europäer, Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit in der Tourismusbranche

Mit dem Projekt „YES“ sollten Studenten kurz vor ihrem Abschluss in ihrer Professionalität gestärkt werden im Rahmen von Auslandspraktika. Dadurch sollten insbesondere IT- und Sprachkenntnisse sowie fachliche Kompetenzen weiterentwickelt werden. Mit diesen Qualifikationen, rechnete man den Begünstigten größtmögliche Chancen auf einen Arbeitsplatz zu.

Vor Beginn des Projekts sollte eine genaue berufliche Positionierung stattfinden. Dies geht einher mit den Prinzipien von „Erasmus+ RMT“ und soll den Mehrwert der Auslandserfahrung steigern. Diese Reflektion vorab stellt den Schwerpunkt der Forschung und Untersuchung in allen Phasen des Projekts dar.

Im Rahmen der Partnerschaft mit 40 Aufnahmeunternehmen konnten zwei Handbücher erstellt werden: „Lehren in Europa“, ein Tool mit Analyseverfahren für Lehrkräfte sowie „Arbeiten in Europa“, zur Vorbereitung des professionellen Nachwuchses.

Trotz des branchenspezifischen Anwendungsrahmens, der sich auf die Tourismusbranche beschränkt, ist dieses Handbuch von besonderem methodischen Interesse. Es hat zum Ziel, Studenten an die Arbeitswelt heranzuführen, indem es ihnen die notwendigen Kriterien zur aktiven und selbstständigen Stellensuche zur Verfügung stellt. Durch die Teilnahme an Workshops, Seminaren und Praktika lernen Teilnehmende die Dynamiken des Arbeitsmarktes kennen. Sie lernen, wie man Mobilitätskompetenzen entwickelt, einen Europass-Lebenslauf und ein digitales Profil erstellt, um in sozialen Netzwerken sichtbar zu werden und dadurch bei ihrer Stellensuche erfolgreicher vorzugehen.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Beratung, Ausbildung, Kapitalisierung von Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2009-1-MT1-LE005-00001**
- Koordinator: Institute of Tourism Studies, Malta
- Partnerländer: Zypern, Italien, Portugal
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.adam-europe.eu

IOA II - INTERNATIONAL OPERATION AGENT II

Ziel des im Jahr 2009 gestarteten Projekts „IOA II“ ist die Festlegung von methodischen Ressourcen für Fachkräfte aus Institutionen der beruflichen Ausbildung und Teilzeitausbildung, die an der Umsetzung grenzüberschreitender Mobilitätsinitiativen teilnehmen. Dieses Konsortium basiert auf einer Umfrage, die unter Ausbildungseinrichtungen verschiedener Branchen in sechs Ländern durchgeführten worden ist. Das Produkt des Konsortiums umfasst eine Reihe von Instrumenten, die auf alle Mobilitätsdienstleister übertragen werden können.

- Ein Handbuch zur Förderung und Implementierung von Internationalisierungsstrategien für Organisationen, die Mobilitätsprogramme starten möchten;
- Ein methodischer Leitfaden, der die Methoden des Projektmanagements beschreibt und Instrumente zur Verfügung stellt, die dem qualitativen Umgang mit den Aufgaben dienen, denen innerhalb eines Mobilitätsprojekts am meisten Bedeutung beigemessen wird: die Unterstützung und die Betreuung der Begünstigten. Der Leitfaden betont wie wichtig es ist, die wahren Bedürfnisse der Begünstigten für eine erfolgreiche Positionierung zu verstehen;
- Ein Online-Tool in Form eines Fragebogens zur Selbstbewertung von Kenntnissen und Fähigkeiten für Auszubildende und Praktikanten, die sich für einen Arbeitsaufenthalt im Ausland bewerben möchten;

Das Tool bietet den Auszubildenden und Praktikanten die Möglichkeit, nicht nur ihre Sprachkenntnisse, sondern auch ihre interkulturellen Kenntnisse/Kompetenzen, Kommunikationsfähigkeit, Vernetzung und viele weitere Indikatoren zu bewerten, die für ihr berufliches und gesellschaftliches Leben als notwendig erachtet werden.

Nach dem Ausfüllen erstellt das System einen zusammenfassenden Bericht, den der Begünstigte an seine Praktikumsbetreuer weiterleiten kann, um das Lernprogramm und die während des Auslandsaufenthalts zu erreichenden Lernziele zu definieren.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Berufsberatung, Ausbildung, Kapitalisierung von Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/
Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen
Europäische Reichweite der Partnerschaft

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2009-1-NL1-LE005-01601**
- Koordinator: IOA – International Operation Agence in training, Zwolle, Niederlande
- Partnerländer: Belgien, Litauen, Spanien, Finnland
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.ioatraining.net

KEY TO MOBILITY

Schlüssel zur Mobilität

Das Hauptziel dieses Projekts ist es, Lehrkräfte, Ausbilder und Betreuer mit den Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten um Mobilitätsprogramme zu entwickeln, in denen die Teilnehmer die Kernkompetenzen, die sie während ihrer Ausbildung erworben haben, weiterentwickeln und anwenden können. Genauer gesagt zielt das Projekt darauf auf, benachteiligte junge Menschen entsprechend auszustatten und individuell angepasst Mobilitätsprogramme festzulegen, die zu einem Ausbildungs- und/oder Arbeitsplatz auf dem europäischen Arbeitsmarkt führen.

Aus diesem Projekt stammt das Handbuch „Schlüssel zur Mobilität“, ein speziell für Mobilitätsdienstleister sowie Begünstigte vorgesehenes Nachschlagewerk. Dieses Handbuch ist durch Experimente entstanden, bei denen Ausbildungsteams aus allen Partnerorganisationen sowie Gruppen junger Menschen in der Berufsausbildung beteiligt waren. Das Handbuch besteht aus drei Modulen: Das erste Modul beschäftigt sich mit der Frage nach der Qualifikation der Ausbilder in Bezug auf die Teilhabe der an Mobilitätsprojekten beteiligten Akteure. Beim zweiten Modul geht es um die Notwendigkeit, persönliche Unterstützung zu bieten. Das dritte Modul sorgt für Mobilitäts-Schulungsmethoden für Gruppen, die als „Risikogruppen“ eingestuft werden.

Das umfangreiche Handbuch enthält Informationen über die Vorbereitung und Organisation eines Mobilitätsprojekts, die Vorbereitung von Studenten und Ausbildern, der Umgang mit der grenzüberschreitenden Mobilitätserfahrung selbst, die Bewertung von Mobilität und den Abschluss des Mobilitätsprojekts. Es trägt effektiv zur Verbesserung der Beurteilung der Ausbildungsstufen bei und fördert die Entwicklung von Kernkompetenzen bei den Lernenden. Dafür stellt es Lernhilfen bereit, die die Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung fördern und junge Menschen im Hinblick auf die Voraussetzungen für den Erfolg in ihrem Leben, ihrer Ausbildung und/oder beruflichen Projekte stärken.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Karriereberatung, Lernen, Kapitalisierung
- Übereinstimmung der Akteure/
Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **DE-09-LLP-LdV-TOI-147246**
- Koordinator: Internationaler Bund, Frankfurt, Deutschland
- Partnerländer: Belgien, Niederlande, Portugal, Rumänien
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.keytomobility.org

EUROCATERING

Dieses Projekt ist aus zwei Leonardo-Projekten entstanden, die jeweils zwischen 2006 und 2008 beziehungsweise 2010 und 2013 von elf europäischen Partnerorganisationen durchgeführt wurden.

Dabei handelt es sich um eine Online-Lernplattform, die kostenlose Sprachkurse in den folgenden Themenbereichen anbietet: Kochen, Gastronomie und Hotellerie. Die Kurse sind interaktiv und kombinieren verschiedene multimediale Tools miteinander, wie etwa Video-, Ton- und Bildmaterial. Diese Besonderheit macht die Plattform zu einem innovativen Tool für Auszubildende, Studierende und generell für alle Fachkräfte in den relevanten Branchen.

Die Sprachkurs-Plattform „Eurocatering“ ist in drei Arbeitsbereiche unterteilt: Bei den ersten beiden Bereichen liegt der Schwerpunkt auf dem Fachvokabular und bietet anregende Übungen und Dialoge dazu. Der dritte Bereich namens „Plateau“ ist für Lehrkräfte vorgesehen. Er enthält einen Leitfaden enthält und wo letztere die Fortschritte ihrer Schüler verfolgen können. Das „Plateau“ stellt Quellen dar, die mit interkulturellen Kompetenzen in Zusammenhang stehen und stellt grundlegende Aspekte der Auslandserfahrung dar, die im Unterricht normalerweise nicht berücksichtigt werden. Neben Videos, praktischen Beispielen und externen Links werden Gewohnheiten und Charakteristika der verbalen und nonverbalen Kommunikation für jede der sieben angebotenen Sprachen (Englisch, Französisch, Spanisch, Galizisch, Niederländisch, Norwegisch und Slowenisch) aufgezeigt.

EUROCATERING wurde anlässlich des Tages der Sprache im Jahr 2012 mit dem „Europäischen Sprachensiegel“ ausgezeichnet. Die Plattform stellt ein beispielhaftes Instrument zur Förderung der Eigenständigkeit und Organisationsfähigkeit der Teilnehmer dar. Durch das Angebot einer Vorabschulung werden Auszubildende und Praktikanten ermutigt ihre zukünftige Tätigkeit zu hinterfragen und die Besonderheiten und sektoralen Unterschiede zwischen dem Herkunfts- und dem Zielland zu bestimmen.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Karriereberatung, Lernen, Kapitalisierung
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen.
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **511483-LLP-2010-BE-KA2MP**
- Koordinator: Division Européenne de la Culture et EuroCatHos, Spanien
- Partnerländer: Deutschland, Belgien, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Norwegen, Polen, Slowenien, Vereinigtes Königreich
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.eurocatering.org



Q-PLACEMENTS.NET – THE EUROPEAN HOST COMPANIES NETWORK FOR THE PROMOTION OF INTERNATIONAL WORKPLACE TRAINING FOR IVET STUDENTS AND APPRENTICES.

Das europäische Netzwerk für Aufnahmeunternehmen zur Förderung der internationalen Ausbildung für Studierende und Lehrlinge in der Beruflichen Erstausbildung

Das von der spanischen Organisation „Cámara de Comercio y De La Industria de Terrassa“ koordinierte Projekt „Q-Placement.net“ fördert die internationale Ausbildung von Studierenden und Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung. Im Vordergrund der Partnerschaft steht dabei die Definition von Qualitätsstandards für Mobilitätsprogramme sowie die Zuweisung von Aufgaben und Zuständigkeiten aller Beteiligten im Bereich Mobilität. Dadurch sollen passende Praktikumsstellen unter Berücksichtigung der fachlichen Bedürfnisse der Begünstigten gewährleistet werden. Ziel ist es schließlich, Protokolle zu erstellen, die zur Verwaltung von internationalen Praktika dienen können, übertragbar sind und unabhängig von der Branche des aufnehmenden Unternehmens und des Ziellandes eingesetzt werden können.

Ebenso wie Erasmus+ RMT betont auch Q-Placements.net die zentrale Rolle der Unternehmen und dass sie während der Vorbereitungsphase der Mobilitätserfahrung dringend eingebunden werden müssen. Dadurch soll ein echter Erwerb von fachlichen, zwischenmenschlichen und persönlichen Kompetenzen sichergestellt werden. Die Kapitalisierung und Zertifizierung dieser Erfahrungen am Ende des Praktikums spielt hier ebenfalls eine wichtige Rolle.

Die methodischen Hilfsmittel, die im Rahmen der Zusammenarbeit erstellt wurden, ergänzen die in unserer Studie gefragten Methoden gut – insbesondere die fünf „Benutzerhandbücher“, die für alle beteiligten Akteure der Mobilitätsprogramme vorgesehen sind: Studierende, Entsendeorganisationen, Koordinierungsstellen in den Entsende- und Aufnahmeländern und schließlich die Unternehmen und die Vorgesetzten.

Wir haben im Besonderen die Benutzerhandbücher für Studierende und Unternehmen untersucht. Ihre Inhalte, wie von den Partnern empfohlen, können angepasst und auf die Zielgruppe des RMT-Projekts übertragen werden: Studierende, Berufsschul- und Hochschulabsolventen, Arbeitsuchende und junge Menschen, die Schwierigkeiten haben bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Berufsberatung, Zertifizierung, Kapitalisierung der erworbenen Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **517633-LLP-1-2011-1-ES-LEONARDO-LNW**
- Koordinator: Cámara de Comercio y de la Industria de Terrassa, Terrassa, Spanien
- Partnerländer: Belgien, Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Schweden, Rumänien, Vereinigtes Königreich
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.q-placements.eu

T-Tactic@school – TRANSFER OF TOOLS FOR MANAGING AND MENTORING THE INTERNATIONAL WORK PLACEMENTS TO GUARANTEE THE RECOGNITION OF COMPETENCES ACQUIRED AND THE QUALITY OF THE LEARNING PROCESS IN THE EDUCATION SYSTEM

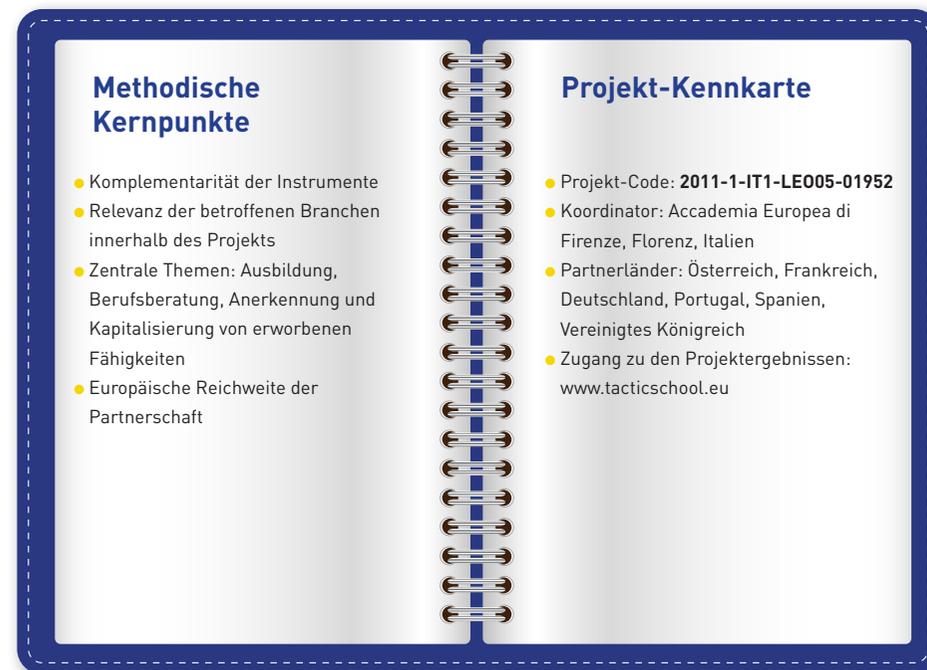
Transfer von Instrumenten zur Organisation und Begleitung von Auslandspraktika zur Gewährleistung der Anerkennung Erwerbener Kompetenzen sowie zur Qualitätssicherung des Lernens im Jeweiligen Bildungssystem

Das von der Accademia Europea di Firenze (sie koordinierte auch das Vorgängerprojekt TACTIC im Jahr 2007) geförderte Projekt „T-Tactic@school“ brachte 13 Partnerorganisationen aus sieben EU-Ländern zusammen. Im Rahmen der methodischen Forschungstätigkeit wurde ein Handbuch in italienischer, deutscher, französischer, portugiesischer, spanischer und englischer Sprache für Schulen und Berufsschulen erstellt werden. um die Registrierung von Mobilitätsprojekten als Teil der Ausbildungsprogramme der Begünstigten weiter voranzutreiben.

Das Ziel des Handbuchs ist es, allen an der Ausbildung beteiligten Akteure Kriterien mit an die Hand zu geben und sie bei der Umsetzung von internationalen Mobilitätsprojekten zu unterstützen. Das Handbuch umfasst Materialien zur Verwaltung, Überwachung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen der Teilnehmer.

Zwei weitere Ergebnisse, die aus methodischer Sicht besonders interessant sind, sind in allen Ländern verfügbar: erstens, frei zugängliche Lernplattformen für Fachkräfte im Bereich Bildung, Weiterbildung und Berufsberatung und zweitens, ein E-Portfolio, das auch für Begünstigte vorgesehen ist.

Ebenso wie Erasmus+ RMT, betont das Projekt „T-Tactic@school“ die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Akteuren der Ausbildung und den Akteuren der Arbeitswelt und setzt sich dies zum Ziel. Dadurch sollen die Zertifizierung und Verständlichkeit der während des Auslandsaufenthalts erworbenen Kompetenzen verbessert werden.



E.R.M.E.S – ENHANCING RESOURCES FOR MOBILITY EXPERIENCES AND STRATEGIES

Verbesserung der Mittel für Mobilitätserfahrungen und Strategien

Das Projekt „E.R.M.E.S“ baut auf zwei ehemaligen europäischen Projekten auf: dem Projekt „EU-Mobilitätsportal im Bereich berufliche Aus- und Weiterbildung“, welches im Jahr 2009 abgeschlossen wurde und dem Projekt „INTENT – International Entrepreneurship – internationale Förderung“, welches im seinen Abschluss im Jahr 2007 fand. „E.R.M.E.S“ konzentriert sich auf zwei Hauptthemen:

- Förderung aller Aktivitäten zur Organisation von Mobilitätsprojekten, um Auszubildenden und Praktikanten, Aufnahmeorganisationen und Ausbildungszentren Zugriff auf eine Reihe von Instrumenten zu bieten, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen angepasst sind;
- Förderung der Transparenz und Anerkennung der Ausbildungsprogramme sowie die Validierung und Zertifizierung der im Ausland erworbenen Kompetenzen.

Auch wenn sich das Projekt hauptsächlich an Unternehmen im Bereich Handel und Tourismus richtet, ist ein großer Teil der Ergebnisse auf andere Branchen übertragbar, einschließlich interkultureller Module mit einem branchenübergreifenden Element.

Eines der wichtigsten Projektergebnisse ist die Schaffung einer Plattform, um die Beziehungen zwischen den verschiedenen Akteuren zu verbessern und die Qualität der Prozesse zur Umsetzung von Mobilitätserfahrungen zu steigern. Unter den vielen Funktionen des Portals möchten wir insbesondere auf folgende Punkte aufmerksam machen:

- Verfahren zur Zusammenstellung von Europass-Mobilität, das online von allen Partnern ausgefüllt und automatisch veröffentlicht wird;
- Die empfohlenen Tools zur Überwachung und Bewertung der Erfahrung in Unternehmen seitens der Teilnehmer und Praktikumsbetreuer;
- Das methodische Material, mit dem jeder Teilnehmer seine während des Auslandsaufenthalts erworbenen Fähigkeiten je nach Besonderheit seines/r Ausbildungsprogramms/Branche/Praktikumsziele auflisten soll;

- Das Portal bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, ihre Ausbildungsaktivitäten wöchentlich zu bewerten und zu analysieren.

Aus methodischer Sicht ist dies von besonderem Interesse. Gemäß den Zielen von Erasmus+ RMT bietet dieses Projekt einen pädagogischen Rahmen, der eines der effektivsten Instrumente darstellt: Teilnehmer können ihre Fortschritte regelmäßig zu verfolgen, Eigenständigkeit, Analysefähigkeit und die Fähigkeit zur persönlichen Reflexion zu entwickeln und ihre persönlichen und fachlichen Leistungen bei der Arbeitssuche zu formalisieren und darzulegen.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- Zentrale Themen: Berufsberatung, Zertifizierung, Kapitalisierung der erworbenen Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2011-1-IT1-LE005-01895**
- Koordinator: Giacomo Rumor - Centro Produttività Veneto, Vicenza, Italien
- Partnerländer: Deutschland, Niederlande, Slowenien
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.ermes.cpv.org – www.cai-eu.cpv.org

MOMO - MORE MOBILITY FOR EUROPE

Mehr Mobilität für Europa

MOMO ist ein Projekt zur Verbesserung der Mobilitätsmaßnahmen und richtet sich vor allem an Entsendeorganisationen. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Qualität und Bedeutung der Integration von neuen kulturellen und beruflichen Lernergebnissen mit vorhandenem Wissen, sodass die Kompetenzen der Teilnehmer den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Dafür wurden im Rahmen des Projekts Mobilitätsmaßnahmen entwickelt. Oberstes Ziel dabei ist es, die Mobilitätserfahrung zu einem echten Lernprogramm zu gestalten und den Auszubildenden und Praktikanten die Möglichkeit zu geben, bestmöglich von ihren Erfahrungen profitieren zu können.

Die Partner wissen, dass die Unterstützung bei der Stellenvermittlung die heikelste und wichtigste Phase für den Erfolg einer Mobilitätserfahrung ist. Dies ist relevant für die Unterstützung, die sie den Teilnehmern geben. Aus diesem Grund haben sie ein Portfolio zur „Mobilitätsberatung“ ausgearbeitet, welches alle Fähigkeiten, Kompetenzen, Kenntnisse und Mittel umfasst, die für die Begleitung und Unterstützung der Begünstigten erforderlich sind. Die Ausarbeitung basiert auf einer Analyse der Mobilitätsmaßnahmen durch die Partner, die sie in vier aufeinander folgende Phasen kategorisierten: 1. Vorbereitung, 2. Integration in eine fremde Umgebung, 3. Wiedereingliederung und 4. Bewertung.

Dieses Projekt ist eine der wenigen europäischen Initiativen, die hervorhebt, wie wichtig die Berater bei der Umsetzung von Mobilitätsprogrammen sind. Dank der Verständlichkeit und des Umfangs des Handbuches können sich Berufsberater und Fachkräfte im Bereich Berufsausbildung mit dem Projektmanagement und dem Mehrwert der Mobilitätsprogramme vertraut machen. Aus diesem Grund sollte das Handbuch durchaus verbreitet werden unter zuständigen Behörden und Akteuren, die an der Beratung von Arbeitssuchenden beteiligt sind.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- Zentrale Themen: Berufsberatung, Zertifizierung, Kapitalisierung der erworbenen Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2012-1-HU1-LE004-06860-5**
- Koordinator: ARTEMISSZIO FOUNDATION, Ungarn
- Partnerländer: Deutschland, Bulgarien, Frankreich, Vereinigtes Königreich
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.moremobility.net/tools.html

PRE-MO – PREPARARE LA MOBILITÀ

Vorbereitung der Mobilitätserfahrung

Das von der Provincia Autonoma di Trento im Jahre 2012 geförderte Projekt „Pre-Mo – Vorbereitung für Mobilität“ geht davon aus, dass die grenzüberschreitende berufliche Mobilität das zentrale Element der europäischen Beschäftigungspolitik wird.

Um diese Herausforderung anzugehen und Arbeitnehmern jeglicher Branchen Berufserfahrung, ein Praktikum oder einen Studienaufenthalt im Ausland zu ermöglichen, haben die Projektpartner Maßnahmen zur Entwicklung von Strategien zur Beratung und Unterstützung von staatlichen Bildungseinrichtungen, Berufsausbildungs- und Lehrbetrieben durchgeführt, die im Zusammenhang mit den Mobilitätserfahrungen stehen.

Um innerhalb territorialer Systeme Kompetenzen zu entwickeln und die Zusammenarbeit zwischen Organisationen zu fördern, wurden im Rahmen des Projekts Modelle und Instrumente bestimmt, die während der Vorbereitungsphase vor der Ausreise und während der Umsetzung der Mobilitätsprogramme zum Tragen kommen. Es wurden drei verschiedene Empfänger-kategorien identifiziert.

Der innovative Charakter des Projekts liegt in der zentralen Bedeutung, die der „territorialen Dimension“ durch die Partner beigemessen wird. Diese sollte bei der Umsetzung neuer Mobilitätsmaßnahmen berücksichtigt werden. Durch die Komplementarität der Kompetenzbereiche konnten Maßnahmen zur Sammlung von bewährten Verfahren in diesem Bereich ermittelt werden. Zudem konnten dadurch zwei territoriale Zentren geschaffen werden, die Dienstleistungen und Instrumente für Fachkräfte aus Einrichtungen der Erstausbildung und der betrieblichen Ausbildung zur Durchführung der Mobilitätsprogramme bereitstellen.

Jegliche Vorbereitungsmaßnahmen zur Förderung der Mobilität wurden in einem Handbuch systematisiert, kodifiziert und formalisiert. Dabei war das vorrangige Ziel, die effektivsten Methoden und Instrumente zu bewerten und auszuwählen, um diese dauerhaft zu verwenden und anderen Organisationen zur Verfügung zu stellen.

Durch den Beitrag der französischen und deutschen Partner konnten die drei in PreMo vertretenen italienischen Regionen, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia und Marche, spezielle Instrumente zur Bewertung von Auslandsaufenthalten entwickeln und somit die Beschäftigungsfähigkeit von Auszubildenden und Lehrabsolventen verbessern.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Kapitalisierung der erworbenen Kenntnisse
- Übereinstimmung der Akteure/
Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2012-1-IT1-LE005-02800**
- Koordinator: Provincia autonoma di Trento - Servizio Europa - Ufficio Fondo Social Europeo, Trento, Italien
- Partnerländer: Deutschland, Spanien, Frankreich
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.adam-europe.eu

WASTO -TRANSFER OF ADMINISTRATIVE AND PEDAGOGICAL TOOLS USEFUL TO MANAGE MOBILITY PROJECT

Transfer von administrativen und pädagogischen Tools zur Organisation von Mobilitätsprojekten

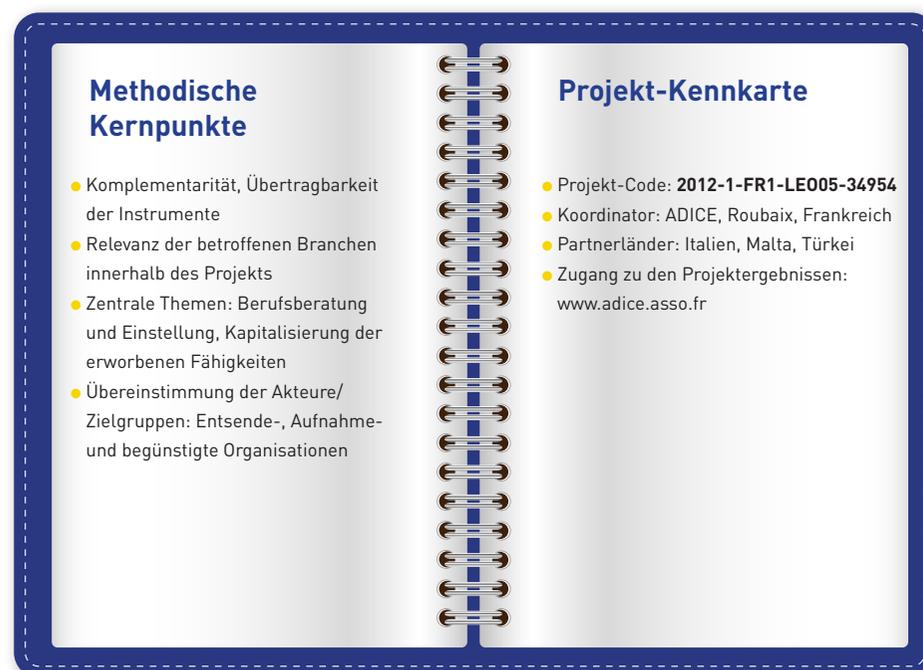
WASTO, das vom französischen Verein ADICE geförderte Projekt zum Innovationstransfer, hat seinen Schwerpunkt auf die Definition eines europäischen Referenzrahmens gelegt, der für alle beteiligten Akteure der Mobilitätsprogramme verfügbar gemacht werden soll. Dadurch soll die Validierung eines gemeinsamen Rahmens ermöglicht werden, der das Management von Mobilitätsprojekten, die insbesondere auf Arbeitssuchende ausgerichtet sind, qualitativ verbessert werden.

Die Projektergebnisse entsprechen den Zielsetzungen unseres „Erasmus + RMT“-Projekts. Denn das Thema der Kapitalisierung von Leistungen ist von branchenübergreifender Dimension für das gesamte Ausbildungssystem. Methodische Voraussetzung dafür ist die Entwicklung eines Mobilitätsprojekts, welches Begünstigte dazu anleitet, das Potential ihrer Fähigkeiten auszuschöpfen und Mobilität als qualifizierende Erfahrung für ihre berufliche Laufbahn auszunutzen.

Aus den zahlreichen Ergebnissen des Projekts „WASTO“ heben wir zwei Tools hervor:

→ Das „Manager-Portfolio“ für Fachkräfte im Bereich Begleitung und Entsendung von jungen Menschen. Das Portfolio ist eine Zusammenstellung von administrativen und pädagogischen Materialien zur Durchführung von Mobilitätsprogrammen, die eine verbesserte Berufsfähigkeit und berufliche Positionierung von jungen Menschen beabsichtigen. Der Beitrag des französischen Partners ermöglichte die Formalisierung eines neunstufigen Begleitprozesses, der primärindividuelle Mobilitätsprogramme entwickelt.

→ Die „Mobilitätsbroschüre“, sie begleitet Teilnehmer vor der Ausreise und während aller Phasen des Mobilitätsprogramms. Dadurch werden Teilnehmer mit allen relevanten Tools innerhalb des Mobilitätsprojekts vertraut gemacht. Darunter etwa der Lebenslauf, das Motivationsschreiben, Fragen zu Versicherung, Rechten und Pflichten des Teilnehmers sowie der Projektplan. Damit sich der Teilnehmer auf sein Projekt vorbereiten kann, stellt die Broschüre zudem spezielle Dokumente, wie ein Länderprofil und ein Informationsblatt, zur Verfügung. Durch die Aufzeichnung des Verlaufs jedes einzelnen Programms können die Teilnehmer mithilfe des Tools ihre Erfahrungen und Ergebnisse schriftlich festhalten und erworbene Kenntnisse bei der Stellensuche besser darlegen.



LUDO ERGO SUM

Ludo Ergo Sum ist ein pädagogisches Projekt zum Innovationstransfer, aus dem ein soziotechnisches Mittel in fünf Sprachen hervorgegangen ist. Auf Basis des Lernspiels „Skills-Pass“ unterstützt es junge Menschen bei der Bestimmung und Kapitalisierung der fachübergreifenden Kompetenzen, die sie im Laufe ihres Lebens erworben haben.

Es ist ein Methodeninventar, mit dem Akteure an der Schnittstelle von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, jungen Menschen ohne direkt verwertbare Ausbildung und mit Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in die Berufsausbildung, alternative Lernmöglichkeiten anbieten und ihnen eine langfristige Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen können.

Als Lern- und Beratungsinstrument sorgt es für die Vereinfachung und Harmonisierung von Verfahren bei der Bestimmung und Kapitalisierung von Lernergebnissen aus nichtformellen Lernerfahrungen (Mobilität, Freiwilligenarbeit, Engagement in der Gesellschaft, kulturelle und sportliche Aktivitäten etc.).

Die Entwicklung dieser fachübergreifenden Kompetenzen ist eine wichtige und notwendige Voraussetzung. Denn diese Fähigkeiten sind oftmals das einzige Mittel, mit dem junge Menschen ihr Profil auf einem Arbeitsmarkt mit anspruchsvollen Zugangskriterien glaubwürdig darstellen können. Darüber hinaus werden diese Fähigkeiten von Personalmanagern geschätzt, die im Rahmen ihrer Arbeit nach künftigen Mitarbeitern suchen, die sich durch Eigeninitiative, Ideenreichtum, Problemlösungskompetenzen, Teamfähigkeit und effektive Kommunikationsfähigkeiten auszeichnen.

Das Lernspiel wurde von den sechs wichtigsten Kompetenzbereichen inspiriert, die seitens des Amts für Berufsbildung und berufspraktischer Ausbildung in Genf entwickelt wurden: Informationsverarbeitung, Organisation, Problemlösung, Teamarbeit, Coaching, Kommunikation. Diese Bereiche sind ferner mit den acht europäischen Schlüsselkompetenzen verbunden. Die größte Herausforderung für den Spieler liegt darin, am Ende des Kurses über alle Schlüsselkompetenzen zu verfügen.

Auf Grundlage eines induktiven Ansatzes und basierend auf „Schlüsselsituationen“ bietet diese interaktive Plattform verschiedene Lernmethoden für Arbeitsuchende und jüngere Nutzer: Anhand des ersten Kurses wird die Übertragbarkeit der Kompetenzen, die auf persönlicher oder beruflicher Ebene erworben wurden (EU-Schlüsselkompetenzen), optimiert. Mithilfe des zweiten Kurses, soll die Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt gestärkt werden (fachübergreifende Schlüsselkompetenzen). Sobald dieses Level erreicht ist, stellt die Plattform Aktivitäten zur bestmöglichen individuellen Valorisierung vor: In Form eines virtuellen Raumes, in dem Berufsberater und junge Menschen ein E-Portfolio erstellen können, welches das endgültige Mittel zur Verbesserung der Fähigkeiten eines jeden jungen Menschen darstellt.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Berufsberatung, Kapitalisierung der erworbenen Kenntnisse
- Übereinstimmung der Akteure/
Zielgruppen: Fachkräfte, Begünstigte
- Europäische Reichweite des Projekts.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2012-1-FR1-LE005-34251**
- Koordinator: International Development System, Lille, Frankreich
- Partnerländer: Belgien, Spanien, Griechenland, Italien, Schweiz, Vereinigtes Königreich
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.skillpass-game.com

EUKCEM - EUROPEAN KNOWLEDGE CENTER FOR MOBILITY

Das Europäische Wissenszentrum für Mobilität

EUKCEM vermittelt einen innovativen Ansatz zur Qualitätsbeurteilung, um die Teilnahme von Auszubildenden, Praktikanten und Berufseinsteigern an europäischen Mobilitätsprojekten zu fördern und gemeinsame Standards zur Anerkennung und Zertifizierung zu entwickeln. Eines der vorrangigen Ziele der Partnerschaft ist die Bestimmung eines innovativen Schulungsprotokolls zur Sicherstellung von qualitativ hochwertigen beruflichen Mobilitätsprogrammen für junge Menschen und Erwachsene jeglichen Hintergrunds.

Auf Grundlage der Ergebnisse und des im Rahmen des Leonardo-Projekts „Q-placement.net“ ist, „Quality Assurance System“, entstanden, ein abschließendes Qualitätssicherungssystem. Das System legt EUKCEM-Richtlinien fest, zur Entwicklung von Mobilitätsprogrammen, zur Organisation der Arbeitsaufenthaltsdauer, zur Vorbereitung der Begünstigten sowie ihre Betreuung, Überwachung und Evaluierung. Daher richtet sich das Projekt an alle Akteure, die an diesen Prozessen beteiligt sind. EUKCEM stellt insbesondere Instrumente zur Bewertung und Kapitalisierung von Kompetenzen und Lehrmethoden zur Verfügung, damit Begünstigte ihre Stellensuche in den Herkunfts- sowie den Partnerländern besser organisieren können.

Das Endergebnis ist eine Online-Plattform, auch als bekannt „Europäisches Wissenszentrum für Mobilität“ bekannt. Die Plattform steht Begünstigten und Koordinatoren offen, und soll Aktivitäten und einen vereinfachten Zugang zu Instrumenten zur Verfügung stellen. Auch sollen darüber Ergebnisse der Mobilitätserfahrung an neue Mitglieder und Auszubildende verbreitet werden.

EUKCEM ist ein Projekt, welches aufgrund seiner Forschungsnähe, für die methodischen Ziele und die Gestaltung der Partnerschaft einen hohen Mehrwert für das Projekt „Erasmus+ RMT“ dar – zahlreiche Vertreter aus den Bereichen Wirtschaft und Bildung aus sieben europäischen Ländern wurden darüber zusammengebracht.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Berufsberatung, Zertifizierung, Kapitalisierung der erworbenen Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/
Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2012-1-IT1-LE005-02783**
- Koordinator: Associazione Centro Studi Città di Foligno, Italien
- Partnerländer: Deutschland, Spanien, Portugal, Rumänien, Vereinigtes Königreich, Schweden
- Zugang zu den Projektergebnissen auf Anfrage unter: www.eu-mobility.eu

M.A.S.T.E.R. Mob – MULTIMEDIA APPROACH FOR SUSTAINABLE TRAINING IN EUROPEAN ROUTE FOR MOBILITY

Multimedialer Ansatz zur nachhaltigen Schulung in der beruflichen Europäischen Mobilität

MASTERMOB verfolgt als multimediale Schulungslösung das Ziel Interkulturalität vor dem Hintergrund der beruflichen Mobilität zu schaffen. Genutzt wird ein technisches Mittel, welches ein Lernspiel und Schulungsmodule integriert.

Das Programm richtet sich neben Studierenden und Arbeitsuchenden auch an Fachkräfte im Bereich Mobilität, insbesondere Lehrkräfte und/oder Ausbilder, die für die Vorbereitung der Auszubildenden und Praktikanten verantwortlich sind. Ziel der Plattform ist die Sensibilisierung von Teilnehmern für Themen die mit sozialen, interkulturellen und persönlichen Kompetenzen in Zusammenhang stehen. Sie werden in Form einer interaktiven Reise dargestellt, die Folgendes bietet:

- Das Lernspiel „EU.topia“ findet über vier aufeinanderfolgende Phasen hinweg statt und stellt dem Spieler einige kulturelle Gegebenheiten vor, sie werden in der Welt von EU.topia in Form von nachgeahmten realitätsgetreuen Situationen dargestellt, in denen sich die Teilnehmer während ihrer zukünftigen Auslandsaufenthalte sicherlich wiederfinden werden;
- Das Modul „On Site“ ist eine Plattform mit drei Lernmodulen auf Basis von verschiedenen Szenarien. Ziel ist die Sensibilisierung der Teilnehmer für die Bedeutung von Flexibilität und Anpassungsfähigkeit in Situationen, mit denen sie während ihres Auslandsaufenthalts konfrontiert werden und mithilfe derer sie ihre persönlichen Fähigkeiten weiterentwickeln werden, um ihren Aufenthalt zu optimieren. Die Simulationen bieten die drei Module die Möglichkeit zur Selbstreflexion und Reflexion über andere im Hinblick auf Empathie, soziale und kulturelle Identität, Stereotype und Vorurteile.
- Online-Schulungsmodule stellen die letzte Phase der Vorbereitung und der Kapitalisierung des Lernens dar. Durch diese Module können die Themen der beiden Abschnitte zuvor ergänzt und vertieft werden. Jedes Modul besteht aus vier Abschnitten: ein Abschnitt zu den Leitlinien der Maßnahme und den Lernzielen jeder Unterrichtseinheit;

ein zweiter Abschnitt zu Aktivitäten, die den Teilnehmer zur Durchführung einer Aufgabe im Kontext einer soziokulturellen Problemstellung auffordert; ein Abschnitt zur Bewertung einschließlich eines Fragebogens, den es auszufüllen gilt und schließlich stellt der letzte Abschnitt, ergänzende Informationstools zu jedem Thema bereit.

Aus methodischer Sicht steigert die interaktive Arbeit nicht nur die Einbindung und Neugier der Teilnehmer, sondern beeinflusst auch Analysefähigkeit in bestimmten Situationen, ihre Fähigkeit Probleme zu lösen und zu erkennen sowie strategisch zu denken. Zudem erhalten die Teilnehmer durch die multimediale Lösung fachübergreifende Vorteile und Kompetenzen aus den Mobilitätserfahrungen – danach suchen Personalmanager zunehmend.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Berufsberatung, Zertifizierung, Kapitalisierung der erworbenen Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2012-1-FR1-LE005-34363**
- Koordinator: Cap Ulysse, Bordeaux, Frankreich
- Partnerländer: Spanien, Italien, Portugal, Vereinigtes Königreich
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.adam-europe.eu

QUEST – QUALITY FOR EUROPEAN MOBILITY FOR SMALL BUSINESS AND TRAINEES

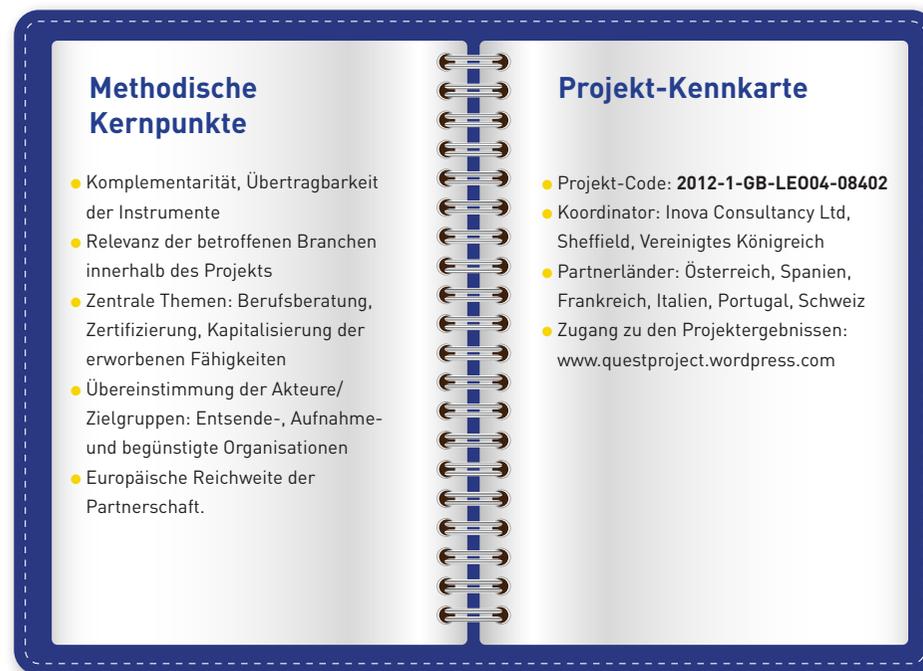
Qualität für Europäische Mobilität für kleine Unternehmen und Auszubildende

Um Erkenntnisse bezüglich der Aufnahme von Auszubildenden und Praktikanten aus Unternehmenssicht zu gewinnen, hat die italienisch-belgische Handelskammer im Jahr 2010 die Umfrage „Erasmus: europäische Ausbildungsprogramme aus Sicht der Unternehmen“ durchgeführt. Daraus geht hervor, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen (60 %) das Erasmus-Programm nicht kannte und nur 8 % der KMU schon einmal einen Erasmus-Studenten aufgenommen haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Unternehmen mit einer Angestelltenzahl von zehn bis 49 Mitarbeitern, an der Aufnahme von Auszubildenden und Praktikanten interessiert sind. Sehr kleine Unternehmen mit ein bis neun Mitarbeitern sind weniger empfänglich dafür. Die Gründe: Größe, Zeitmangel, Sprachbarrieren, Mangel an Informationen und organisatorische Schwierigkeiten ...

Aus der Studie geht hervor, dass 86 % dieser Unternehmen generell an der Aufnahme von Auszubildenden und Praktikanten interessiert sind. Sie wissen allerdings nicht, wie sie Anforderungsprofil formal festschreiben und sich organisieren sollen. Daher bleibt die Aufnahme eines ausländischen Auszubildenden oder Praktikanten eine Ausnahme und wird oftmals als Risiko wahrgenommen. Der Mangel einer entsprechenden Beratung für Kleinbetriebe und Personalmanager würde die Verbreitung, Qualität und Differenzierung von Mobilität behindern.

Ausgehend von dieser Feststellung entwickelte das Projekt „QUEST“ ein elektronisches Handbuch für Kleinbetriebe. In dem Handbuch werden Qualität und Vielfalt als wichtigste Faktoren für den Erfolg von Mobilitätserfahrungen hervorgehoben. Zudem steht es allen daran beteiligten Akteuren, den Betreuern und Auszubildenden, beratend zur Seite. Das Hauptziel ist, die Teilnahme der Zielgruppen auf europäischer Ebene, die am wenigsten Zugang zu Mobilität haben, zu fördern und zu unterstützen. Dabei sollen die Aufnahmeprozesse mittels Qualitätsstandards gewahrt werden, die spezifisch für das Konzept „Think Small“ sind – der schrittweisen Vorgehensweise.

Das QUEST-Handbuch ist auf alle Branchen und Zielgruppen übertragbar und fördert aktiv die Teilnahme von Kleinbetrieben an Mobilitätsprogrammen. Dafür hebt es den Mehrwert europäischer Ausbildungsprogramme mithilfe von Erfahrungsberichten hervor, die von Kleinstunternehmen und Auszubildenden und Praktikanten ausgehen, die bereits an solch einem Programm teilgenommen haben.



PERFECT MATCH - TOOLS FOR HIGH QUALITY MOBILITY EXPERIENCES

Tools für Mobilitätserfahrungen von hoher Qualität

Perfect Match ist ein Projekt, welches primär die beabsichtigt, Qualität und Sicherheit von grenzüberschreitenden Mobilitätsprogrammen zu gewährleisten. Dafür leistet es einen methodischen Beitrag – insbesondere für Vermittlerorganisationen – zum optimalen Management der Einsatzphase von Teilnehmern in Unternehmen.

Ein weiteres grundlegendes Element des Projekts ist die Sensibilisierung der KMU für das Programm und deren Förderung im Rahmen einer Teilnahme an europäischen Programmen. Tatsächlich gibt es viele Gründe, warum Unternehmen nicht an betrieblichen Mobilitätsprojekten teilnehmen möchten. Dabei ist vor allem die Angst vor einer Diskrepanz zwischen den Ausbildungsinhalten und den Fähigkeiten der Teilnehmer zu nennen, die häufig Ursache für Enttäuschungen und Missverständnisse ist und schließlich zum vorzeitigen Abbruch des Praktikums seitens der Auszubildenden und Praktikanten führt.

Vermittlerorganisationen sollten deshalb qualitative Analyseverfahren und -methoden zur Bedarfsermittlung einsetzen, um die Erwartungen der Teilnehmer und die gewünschten Profile seitens der Unternehmen perfekt aufeinander abzustimmen.

Das aus der partnerschaftlichen Zusammenarbeit entstandene Methodeninventar ist dafür sehr interessant, da es über eine Vielzahl von methodischen Beiträgen verfügt und gut übertragbar ist. Es besteht aus sechs Einheiten:

1. RICHTLINIEN FÜR DEN AUFNAHMEPROZESS: Dieses Tool legt die Aufgaben jedes Akteurs fest und empfiehlt eine Methode für die Umsetzung der „perfekten Stellenbesetzung“. Es beschreibt die Modalitäten und enthält Beispiele und Materialien zur Förderung der Zusammenarbeit mit den Aufnahmebetrieben. Zudem definiert es die Übereinstimmung zwischen Charakteristika des Praktikums und des Praktikanten.

2. EINBEZIEHUNG VON KMU: Dieses Instrument unterstützt Vermittlerorganisationen dabei, KMU zur Aufnahme eines Praktikanten zu bewegen.

Das Tool enthält Videos mit Erfahrungsberichten von Arbeitgebern und Praktikanten zu positiven Erfahrungen. Die Videos auf Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Ungarisch und Finnisch sind für eine bessere Übertragbarkeit alle mit einem Untertitel versehen.

3. FRAGEBOGEN ZUR SAMMLUNG VON INFORMATIONEN ÜBER KMU, DIE AN DER AUFNAHME EINES PRAKTIKANTEN INTERESSIERT SIND: Dieses Mittel dient zur Feststellung der grundlegenden Bedürfnisse von KMU sowie deren Aufnahmebedingungen und -modalitäten, die insbesondere bei der Vorbereitung des Praktikanten auf die Aufnahme im Unternehmen zum Einsatz kommen.

4. ANALYSE DER KMU: In diesem Dokument sind alle Merkmale eines Unternehmens zusammengestellt, die bei der Wahl des Aufnahmeunternehmens eine Rolle spielen. Zudem wirkt es Unsicherheiten bei dem ausgewählten Teilnehmer entgegen.

5. LEITFADEN: WIE ERSTELLT MAN BEWERBUNGSUNTERLAGEN FÜR EIN AUSLANDSPRAKTIKUM? Dieses Tool für Teilnehmer gibt Orientierungshilfen, wie man ein Bewerbungsformular ausfüllt.

6. BEWERTUNG DER PERFEKTEN STELLENBESETZUNG: Dieses Tool basiert auf Feedback-Methoden, die sehr gut für die Analyse der Aktivität geeignet sind, und stellt Methoden zur gemeinsamen Bewertung von Tutoren und Bewerbern bereit.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Tools
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Berufsberatung, Anerkennung, Kapitalisierung der erworbenen Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Entsende-, Aufnahme- und begünstigte Organisationen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **2012-1-FI1-LE005-09261**
- Koordinator: SASKY / Ikaalinen College of Crafts and Design, Ikaalinen, Finnland
- Partnerländer: Spanien, Frankreich, Ungarn, Italien
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.perfectmatch.fi

DAISS2 – DIAGNOSTICS FOR ENTERPRISES SOFT SKILLS

Bewertungsmethoden für Unternehmens

DAISS2 zielt genau wie das Projekt „Erasmus+ RMT“ darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit und -aussichten von Erwachsenen, die sich in beruflichen Veränderungsprozessen befinden, zu verbessern. Dafür stellt es ein Bewertungsinstrument zur Ermittlung von Kompetenzen bereit, das im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Projekts „Job Matching (passgenaue Stellenbesetzung) – Analysemethoden zur Bewertung von Soft Skills und Aufgaben im Rahmen der Stelle“ (UK / 11 / LLP-LdV / TOI-472), entstanden ist.

Diese Initiative basiert auch auf den Ergebnissen der britischen Kommission für Beschäftigung und Kompetenzen, die im Jahr 2012 die Studie „UK Skills and International Competitiveness Survey“ (britische Studie über Kompetenzen und internationale Wettbewerbsfähigkeit), durchgeführt hat. Danach haben Menschen mehr Chancen beim Einstieg ins Berufsleben, die Soft Skills, wie unternehmerische Kompetenz, Teamfähigkeit, Kreativität und Risikobereitschaft erworben haben.

Sieben europäische Partnerorganisationen haben zwei Jahre lang an der Ausarbeitung dieses Instruments gearbeitet. Dabei legten sie ihren Schwerpunkt vermehrt auf zwei Kernkompetenzen, die als solche von der Europäischen Union festgelegt wurden: Unternehmertum und Initiative. Dieses Instrument wurde auch an die kulturellen Besonderheiten der verschiedenen Länder angepasst. Somit wird es einer größtmöglichen Anzahl von Bildungseinrichtungen und Menschen auf dem Arbeitsmarkt zugänglich gemacht.

Das Instrument ist derzeit auf Englisch, Italienisch, Bulgarisch, Spanisch, Griechisch sowie Rumänisch verfügbar. Das pädagogische Interesse des Instruments für junge Teilnehmende und Erwachsene wurde von der Universität Cambridge validiert. Das Tool ist online verfügbar und als System für psychometrische Verhaltenstests am Arbeitsplatz und zur Bewertung der verschiedenen Lernformen entwickelt worden.

Schließlich können Nutzer mit dem System ihre Soft Skills in Bezug auf technische Fertigkeiten selbst bewerten und deren Übereinstimmung mit Stellenangeboten prüfen.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Berufsausbildung, Bewertung und Kapitalisierung der erworbenen Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Berufstätige und Unternehmen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Projekt-Code: **UK / 13 / LLP-LdV / TOI-605**
- Koordinator: Apricot Training Management, Loughborough, Vereinigtes Königreich
- Partnerländer: Bulgarien, Zypern, Griechenland, Italien, Litauen, Portugal, Rumänien
- Zugang zu den Projektergebnissen: www.DAISS2-project.eu; www.selfawareness.org.uk

EUROAPPRENTICESHIP

Wir hätten diese Auswahl bewährter Verfahren nicht abschließen können, ohne das Projekt „EuroApprenticeship“ zu erwähnen. Ziel der im November 2010 in Brüssel gestarteten Initiative war die Errichtung eines Online-Netzwerks und einer Plattform zur Schaffung und Weiterentwicklung eines Netzwerks von Vermittlerorganisationen und Einrichtungen, die ihr Expertenwissen für Mobilitätsprojekte von Einrichtungen der beruflichen Bildung und Ausbildung zur Verfügung stellen können – zugunsten von KMU, Auszubildenden und beteiligten Akteuren der dualen Ausbildung.

Seitdem haben sich die Partnerschaften durch das „EuroApprenticeship“-Netzwerk vervielfacht. Zudem förderte das Netzwerk die Mobilität in größerem Maße – gemäß einer Auffassung, die wir teilen: „Dank der Kombination aus Verfahren und Interkulturalität, fördert Mobilität auch persönliche Fähigkeiten und die Fähigkeit der Reflexion über die eigenen Lernergebnisse sowie selbstgesteuertes Lernen, sprich: die Verantwortung über den eigenen Lernprozess“ (Søren Kristensen).

Das Netzwerk ist als Club konstituiert, der seinen Mitgliedern vorbehalten ist. Nach Bestätigung der Mitgliedschaft bietet die gemeinschaftliche Online-Plattform Zugang zu:

- Einem Methodeninventar mit speziellen Informationen und methodischer Unterstützung für Mobilitätsprojekte. Dieser wird laufend durch neue Beiträge seitens der Projektträger aktualisiert;
- Einem Observatorium mit Informationen zum besseren Verständnis der Ausbildungssysteme und der Organisation von Mobilität in Europa.

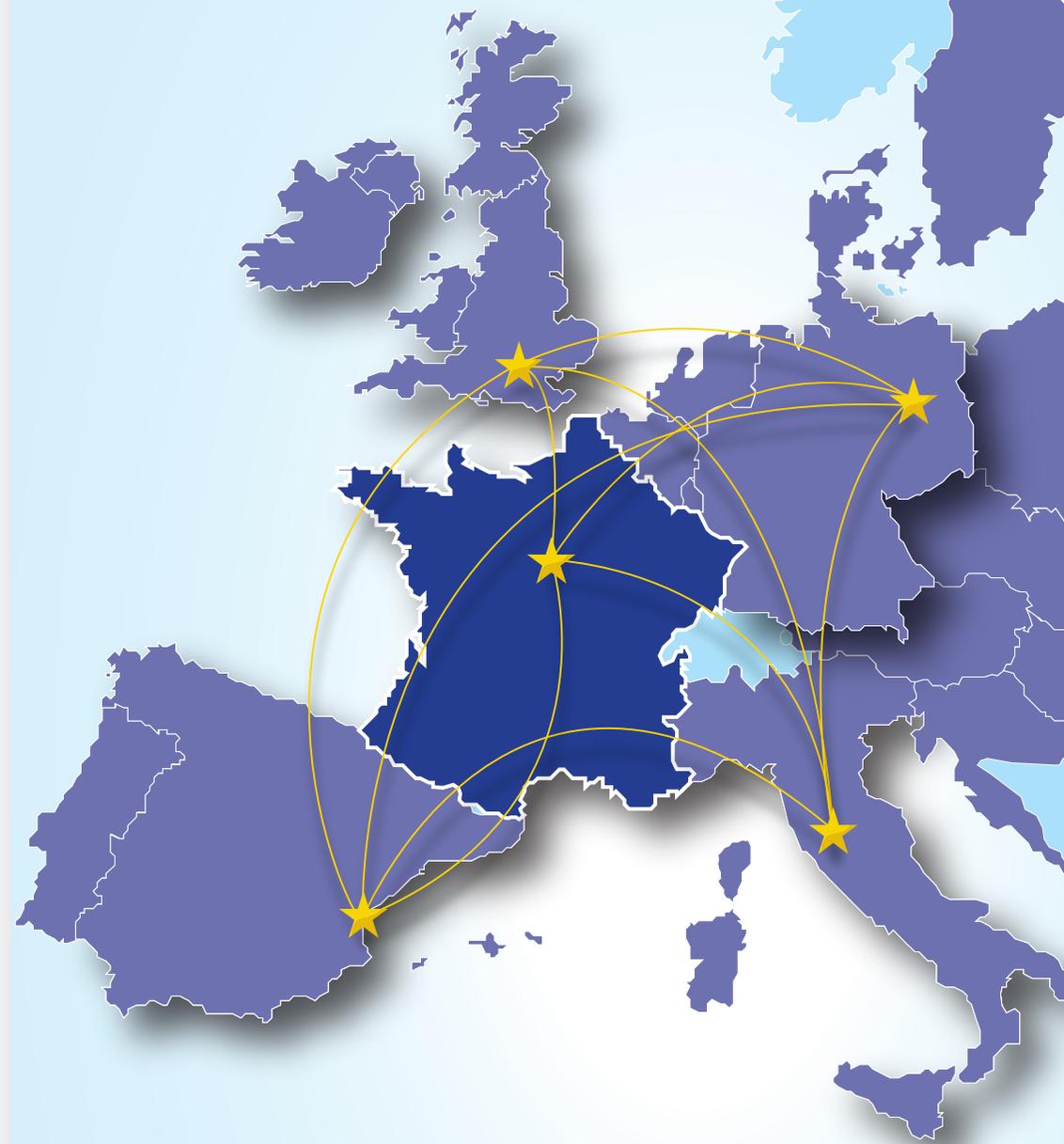
Letzteres enthält auch Informationen zu den Veränderungen des Image beziehungsweise der Wahrnehmung der „Marke“ Mobilität durch das sogenannte „EuroApprenticeship-Barometer“. Das Barometer wird mithilfe von Evaluierungsbögen für Unternehmen und Lernende auf dem neusten Stand gehalten.

Methodische Kernpunkte

- Komplementarität, Übertragbarkeit der Instrumente
- Relevanz der betroffenen Branchen innerhalb des Projekts
- Zentrale Themen: Berufsausbildung, Bewertung und Kapitalisierung der erworbenen Fähigkeiten
- Übereinstimmung der Akteure/ Zielgruppen: Berufstätige und Unternehmen
- Europäische Reichweite der Partnerschaft.

Projekt-Kennkarte

- Zugang im InternetAccess : www.euroapprenticeship.eu



NATIONALE PROGRAMME, METHODENINVENTAR UND PROJEKTE

LERNBAUKASTEN „ALL DIFFERENT – ALL EQUAL“

„Alle verschieden – Alle gleich“: Ideen, Mittel und Methoden für die interkulturelle Bildung

Dies ist die zweite Auflage des Leitfadens für Vielfalt, Menschenrechte und Teilhabe von jungen Menschen mit dem Titel „All Different – All Equal!“, der vom Europarat im Jahr 1995 herausgegeben und 2006 und 2007 überarbeitet wurde.

Die Inhalte sind einfach und praktisch, um die Begriffe Diskriminierung, Rassismus und interkulturelle Unterschiede zu erklären. In der Überzeugung, dass es für junge Menschen schwierig ist, deren Stellenwert zu verstehen, ohne die internationalen und nationalen Rahmenbedingungen ihrer Welt nachzuvollziehen, beginnt der Lernbaukasten mit einem Plädoyer für interkulturelle Bildung. Der zweite Teil stellt einen echten Methodenkoffer dar, gefüllt mit Methoden und Aktivitäten, die von den jungen Teilnehmern genutzt werden sollen.

Beispiele für rassistische und diskriminierende Handlungen illustrieren die Thematik, die hinter dem Leitfaden steht. In einem weiteren Ansatz wird der rechtliche Rahmen dargelegt und Informationen über Gesetze (Definition, Sanktionen, Handlungsmöglichkeiten) vermittelt. Das Methodeninventar enthält zudem Illustrationen, die zur Reflexion anregt und folgende Fragen zu stellen: Wie können wir unsere Unterschiede akzeptieren? Wie können wir mit unseren Unterschieden zusammenleben?

Der Lernbaukasten bietet eine große Bandbreite an Rollenspiel-Szenarien, die für verschiedene Qualifikationsebenen geeignet sind und die Beschäftigung mit Themen wie Stereotypisierung, Empathie oder Diskriminierung im Alltag und in der Arbeitswelt fördern.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Interkulturelle Bildung
- Sprache(n): FR, EN, NL
- Zielgruppen: Junge Menschen aller Qualifikationsebenen, Lehrkräfte, Ausbilder, Mobilitätsdienstleister
- Autor/Herausgeber: Europarat, Straßburg, Frankreich
- Jahr: Ausgabe geändert am 18.05.2009
- Zugang im Internet: www.archive.hrea.org

WORKBOOK FOR THE LEARNING COURSE.

Pädagogisches Arbeitsbuch für Lernende

Dieses Tool bietet Einheiten zur Selbstbewertung, mit denen Auszubildende und Praktikanten den Zusammenhang von interkulturellen Fähigkeiten und Kompetenzen nachvollziehen können, die im Kontext von internationaler Erfahrung und bei jeder beruflichen Tätigkeit in einem internationalen Kontext mobilisiert werden müssen.

Damit die Begünstigten sich mit den Materialien vertraut machen können, fördert der pädagogische Ansatz das Wissen darüber, wie man in einer bestimmten Situation reagieren soll. Eine zunehmend komplexer werdende Befragung geht darauf ein. Die Selbstbewertung beginnt mit Einschätzungen zu Sprachkenntnissen, die insbesondere im Rahmen von Auslandsaufenthalten erwartet werden, und geht unter anderem weiter mit der Reflexion über interkulturelle Kommunikation, interkulturelle Sensibilität, Verhandlungsgeschick in

einem internationalen Kontext, Vernetzung. Das Arbeitsbuch ist ein sehr nützliches Instrument zur Kapitalisierung, da es während der gesamten Dauer der Mobilitätsprogramme relevant bleibt:

- Im Rahmen der Vorbereitungen vor der Ausreise mit der Bedingung, erworbene Kenntnisse aufzuzeichnen und Erwartungen an das Mobilitätsprogramm in Bezug auf Lernergebnisse zu ermitteln;
- Während des Praktikums durch die formative Evaluation zur Fortschrittanalyse;
- Am Ende des Praktikums zur Validierung der erworbenen Fähigkeiten und deren Kapitalisierung bei der Stellensuche.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Interkulturelle Kompetenzen, internationale Mobilität, Selbstbeurteilung, Kapitalisierung
- Sprache(n): EN
- Zielgruppen: Studenten, junge Menschen und arbeitssuchende Erwachsene, Berufsberater, Ausbilder, Mobilitätsdienstleister
- Autor/Herausgeber: IOA - International Operation Agency in training, Zwolle, Niederlande
- Jahr: 2006
- Zugang im Internet: www.ioatraining.net

HAVE - HOSPITALITY, LEISURE AND TOURISM ADDING VALUE FOR EMPLOYABILITY

Hotellerie, Freizeit und Tourismus
mit Mehrwert für die Beschäftigungsfähigkeit

Das Programm „HAVE“ zielt darauf ab die Beschäftigungsaussichten von Schülern und Studierenden kurz vor (Hoch-)Schulabschluss – ob junge Schüler der Sekundarstufe oder Studierende an einer Hochschule – durch den Erwerb von Kompetenzen zu verbessern, die bei Arbeitgebern gefragt sind.

Mithilfe dieses Instruments können Schüler und Studierende lernen, Lebens- und Arbeitserfahrungen zu analysieren, um diese bei ihrer Stellensuche zu ihrem Vorteil darzulegen. Das Instrument mit Schwerpunkt auf formativen Selbstbewertungsmethoden soll Begünstigten ermöglichen, ihr Potential in kontextabhängigen Situationen zu ermitteln. Dabei geht es insbesondere um Soft Skills, wie Problemlösungsfähigkeit, Projektplanung und -umsetzung, Entscheidungsfreude, Kreativität, Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Verhandlungsgeschick usw.

Das Handbuch besteht aus zwei Tools: Das erste ist das „Informationspaket“. Ähnlich wie das Dossier über die Validierung der erworbenen Erfahrungen, leitet es Begünstigte bei der Sammlung von offiziellen Dokumenten

und Nachweisen an, die Erfahrungen im Rahmen von Praktika, Freiwilligendiensten und Studienaufenthalten quantifizieren und zertifizieren können.

Der zweite Teil ist ein Portfolio, welches die Zusammenstellung der Kompetenzen ermöglicht, die durch den Begünstigten bei der Berufsberatung ermittelt wurden, sowie deren Rückübertragung in den Lebenslauf. Zahlreiche Dokumente zur Theorie, ein Glossar, eine Liste der Einsatzbereiche, Auszüge von Reden, die an verschiedenen Versuchsstandorten gesammelt wurden, veranschaulichen und erleichtern das Verständnis der Thematik. Praktische Informationsblätter über zentrale Situationen, dienen als Austauschmittel und als Modell zum Erlernen der Analysemethoden und Aktivitätsdarstellung.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Qualitative und formative Evaluation, Instrumente zur Schulung und zum Erwerb von Fachwissen, formelle und informelle Lernmethoden, Übergang zwischen Ausbildungsende und Berufseinstieg
- Sprache(n): EN
- Zielgruppen: Lehrkräfte, Ausbilder, Praktikumsbetreuer, junge Menschen und Erwachsene beim Berufseinstieg
- Autor/Herausgeber: Institute of Hospitality, Sutton, Vereinigtes Königreich
- Jahr: 2008, letzter Beitrag: Februar 2016
- Zugang im Internet: www.instituteofhospitality.org



SKILLS MAP

Im Jahr 2010 startete die für die Berufsausbildung zuständige Abteilung des Regionalrats von Île-de-France eine Forschungsinitiative unter Einbezug von 160 Ausbildungsbetrieben, die am regionalen Ausbildungsprogramm „Avenir Jeunes“ beteiligt waren 70 lokalen Berufsberatungsstellen für junge Menschen im Alter von 16 – 25 Jahren sowie 300 jungen Teilnehmern, die in einer dieser Institutionen registriert waren. Aus dieser Kooperation entstand das Berufsberatungs-Protokoll, Grundlage ist eine Liste von Kompetenzen und Bewertungsansätzen.

„Avenir Jeunes“ besteht aus zwei Programmen: professionelle Projekt-suche und dynamische Berufsberatung. Das Programm richtet sich an junge Menschen im Alter von 16 – 25 Jahren, die ohne oder mit geringqualifizierten Abschluss die Schule verlassen haben. Jedes Jahr nehmen im Durchschnitt 12.000 junge Menschen daran teil. Dass Akteure der Berufsberatung und der Berufsausbildung zur Objektivierung von Kompetenzen der Auszubildenden oder Praktikanten Instrumente benötigen wie etwa ein Protokoll für die professionelle Berufsberatung, eine Kompetenzkarte sowie ein sogenannter „positiver“ Bewertungsansatz, hat sich als grundsätzlich notwendig erwiesen. Die Teilnehmenden können dadurch eine aktive Rolle übernehmen bei

der Entwicklung ihres Karriereplans der als Teil der Reise in Richtung einer strukturierten Ausbildung, Qualifizierung und/oder Beschäftigung führt.

Der Bewertungsansatz nach systemischen Kriterien stellt den jungen Menschen im Rahmen verschiedener Interaktionen ins Zentrum der Bewertung. Primär soll – gemeinsam mit dem Begünstigten – ein Ausbildungsprogramm entwickelt und Kompetenzen festgelegt werden, die zur Erreichung der Ziele erworben werden sollen. Der Bewertende schaut systematisch nach Elementen, die in bestimmten Situationen mobilisiert werden können, um die Teilkompetenzen der jungen Menschen zu ermitteln und jegliche Abwertung zu vermeiden. Der Teilnehmer entdeckt für sich schrittweise die gesamte Bandbreite der Kompetenzen, die er im Laufe seiner Karriere entwickeln wird. Er wird aufgefordert, sich jederzeit selbst zu bewerten. Jede Bewertung bezieht sich auf bestimmte Situationen aus dem Arbeitsleben und ist als „Bewertungs-Situation“ zu verstehen und nicht als Test.

Die anfängliche Positionierung entspricht der Bewertung der wichtigsten Kompetenzen, die in 12 Bereichen erforderlich sind, und gliedert sich in vier Stufen, je nach Fortschritt:

- 1 / von der Anleitung zur Autonomie, um die Voraussetzungen für den Erfolg des Projekts zu schaffen;
- 2 / von unrealistischen und ungenau formulierten Projekten zu realistischen und machbaren Projekten in einem bestimmten Kontext;
- 3 / von einer unzureichenden Verständigung zu angemessener, formaler und vielseitiger Kommunikation;
- 4 / von der Beobachtung – Beschreibung expliziter sozialer Codes – zum Bewusstsein über die Bedeutung dieser Codes, einschließlich der Entschlüsselung der impliziten Codes in unterschiedlichen Kontexten.

Die Instrumente, die im Rahmen der Evaluierung und Bewertung von Lernergebnissen der Mobilitätsprogramme übertragbar sind, werden von den Partnerorganisationen und Auszubildenden gemeinsam benutzt. Die anfänglichen, mittleren und endgültigen Positionen auf Basis des Kompetenz-Protokolls basieren auf einem speziellen Computersoftware-Programm, welches unterschiedliche Tools bereitstellt:

- eine individualisierte anschauliche Liste über die Fähigkeiten, die nach Abschluss jeder aufeinanderfolgenden Bewertung entsteht
- eine Tabelle, mit einer Zusammenfassung der Fähigkeiten
- eine Tabelle, mit einer Zusammenfassung über die Fähigkeiten, die im Rahmen der Ausbildung erworben wurden
- eine Zusammenfassung der Fähigkeiten, die im Rahmen des Programms erworben wurden
- drei Anhänge ermöglichen die objektive Bewertung des Praktikums anhand von Beobachtungen während des Praktikums. Diese Anhänge sind für Partnerorganisationen, einschließlich Berater und Auszubildende der örtlichen Berufsberatungsstelle, vorgesehen. Durch den so genannten letzten Anhang kann der Karriereplan gemeinsam mit dem Auszubildenden erstellt werden, der am Ende des Berufsberatungsprogramms ausgeführt werden soll.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Karriere, Ausbildung, fachübergreifende Kompetenzen, Bewertung, professionelles Projekt
- Sprache(n): FR
- Zielgruppen: Studierende, Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen, Lehrkräfte, Ausbilder, Mobilitätsdienstleister
- Autor/Herausgeber: DE FERRARI Mariela
Région Île-de-France - Direction de la formation professionnelle, Paris, Frankreich
- Jahr: 2011
- Zugang im Internet: www.iledefrance.fr

MANUALE DELLO STAGE IN EUROPA: TERZA EDIZIONE

Handbuch für Praktika in Europa: dritte Auflage

Das von der italienischen Nationalagentur initiierte praktische und benutzerfreundliche Handbuch bietet nützliche Ratschläge und Hinweise zur Suche, Auswahl, Leitung und Kapitalisierung eines Auslandspraktikums. Das Handbuch umfasst 32 Informationsblätter für die 28 EU-Mitgliedsstaaten, die drei Mitgliedsstaaten des europäischen Wirtschaftsraums und ein Informationsblatt über die Schweiz.

Das Handbuch ist vor allem ein Erfolg, da der Schwerpunkt nach wie vor auf dem Ablauf einer Mobilitätserfahrung liegt: ein Handbuch für junge Menschen, in einer bestimmten Sprache und mit einer Vielzahl von Informationen, um die Herausforderungen eines Auslandsaufenthalts rasch zu verstehen. Es dient als praktische Orientierungshilfe für junge Menschen, die ins Ausland gehen möchten. Dafür liefert es erste Informationen über die verschiedenen Länder und verweist auf die Praktikumsregelungen in verschiedenen Berufsfeldern.

Darüber hinaus wird eine Reihe von Literaturquellen zur Verfügung gestellt, um mit der Planung des Auslandsaufenthalts zu beginnen.

Das Handbuch hebt die Bedeutung von fachübergreifenden Kompetenzen für den Berufseinstieg hervor. Zudem wird darin betont, dass man durch einen Auslandsaufenthalt nicht nur eine fremde Sprache erlernen, sondern auch lernt, mit unterschiedlichen Umgebungen und Kulturen zurechtzukommen sowie neue interkulturelle Fähigkeiten zu entwickeln.

Im ersten Teil des Handbuchs werden alle diese Themen aufgeführt und erläutert. Zudem wird darin betont, dass ein Auslandspraktikum – auch in einem anderen Bereich oder einem bestimmten Studiengang kompatibel ist – dennoch eine lohnende Erfahrung darstellt, durch die man alle Fähigkeiten und Kompetenzen mobilisieren kann, insbesondere Querschnittskompetenzen.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Berufsberatung, internationale Mobilität, Praktika, Berufsausbildung, Kapitalisierung
- Sprache(n): IT
- Zielgruppen: Studierende, Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen, Lehrkräfte, Ausbilder, Mobilitätsdienstleister
- Autor/Herausgeber: BENINI Ginevra, TOSI Giulia. Manuale dello in Europa: terza edizione. ISFOL (Istituto Superiore di Formazione e Orientamento al Lavoro), Rom
- Jahr: 2013
- Zugang im Internet: www.sbnlo2.cilea.it

MEJORA HERRAMIENTAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PRÁCTICAS INTERNACIONALES

Verbesserung der Überwachungs- und Evaluierungsinstrumente für Auslandspraktika

Dies ist ein Bericht über die Instrumente und bewährten Verfahren, die von Campus Iberus entwickelt wurden – ein Konsortium zur Durchführung von Auslandspraktika, unter Mitwirkung der Universität Pública de Navarra, der Universität La Rioja, der Universität Saragossa sowie der Universität Lleida.

Infolge der steigenden Zahl von Praktikumsplätzen, die durch dieses neue Ausbildungsprogramm angeboten werden, standen die Partnerorganisationen vor der Aufgabe, ein spezifisches Verfahren für die Schulung, Überwachung und Evaluierung von nationalen und internationalen Erfahrungen von Studierenden zu formalisieren. Die entwickelten Instrumente und Materialien sind für Entsendeorganisationen und Mitarbeiter im Aufnahmeunternehmen, insbesondere aus der Industriebranche, vorgesehen. Primär soll die Kompatibilität der Praktikumsangebote im Unternehmen und den Fähig-

keiten/Kompetenzen der potentiellen Praktikanten sichergestellt werden. Darüber hinaus soll gewährleistet werden, dass die Auslandserfahrung den Erwartungen der Begünstigten und ihrem Studiengang entspricht. Zudem ermöglicht dieses Projekt die Überwachung der Lernerfahrungen in Bezug auf die berufliche Weiterbildung.

Die Vermittlungs- und Vorbereitungsphase für den Auslandsaufenthalt ist von besonderem Interesse. Denn diese basiert auf einer Schulung, in der die Teilnehmer eine Einweisung erhalten, wie sie die während des Auslandsaufenthaltes erzielten Leistungen methodisch kapitalisieren können. Ferner werden Gemeinschafts- und Einzelaktivitäten zur Festlegung von fachübergreifenden Kompetenzen vorgestellt, um diese während des Auslandsaufenthalts und bei der Rückkehr zu bewerten und darzulegen.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Berufsberatung, internationale Mobilität, Praktika, Berufsausbildung, Kapitalisierung
- Sprache(n): ES
- Zielgruppen: Studierende, Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen, Lehrkräfte, Ausbilder, Mobilitätsdienstleister
- Koordinator: CAMPUS IBERUS, UNIVERSIDAD PUBLICA OF NAVARRA. Mejora herramientas seguimiento y evaluación. Prácticas Internacionales. Experiencia Piloto Programa Erasmus Prácticas en Empresa, Universidad pública de Navarra, 2013/2014, Valle del Ebro, Spanien
- Zugang im Internet: www.ugr.es

CARNET INTERCULTUREL DE MOBILITÉ

Handbuch für Interkulturelle Mobilität

Die Methode eines Tagebuchs/Berichts fördert die kommunikative und pädagogische Erschließung rund um die Begriffe Interkulturalität, kulturelle Vermittlung von Vielfalt und Andersartigkeit, interkulturelle Kommunikation und kulturelle Identität. Als Mittel für nichtformelles und informelles Lernen durch Erfahrung und Kreativität, dient es als pädagogisches Instrument zur Vermittlung von:

- Interkultureller Bildung;
- Sprachkenntnissen;
- Entwicklung von internationalen und europäischen Mobilitätsprojekten;
- Einer Bewertung von persönlichen und fachlichen Leistungen durch den europäischen Austausch.

Ziel des Handbuchs für internationale Mobilität ist die Bewertung von persönlichen und fachlichen Leistungen des Praktikanten/Studenten.

Dieses Instrument entstand experimentell an den Universitäten Bordeaux und Clermont-Ferrand, um eine qualitative und formative Evaluationsmethode zusammenzustellen.

Das Mittel eines „Reisetagebuchs/-berichts“ ist tatsächlich ein Bewertungs- und Schulungsinstrument aus visuellen Methoden, die von Forschern im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften eingesetzt werden. Damit kann man den ursprünglichen Wert von Mobilität und formellem, informellem sowie nichtformellem Lernen beurteilen. Zudem fördert es die Kapitalisierung von Wissen, Kenntnissen und Wohlergehen sowie fachübergreifende und interkulturelle Kompetenzen und deren Anerkennung als Mehrwert für die Beschäftigungsfähigkeit.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Qualitative und formative Evaluation, Schulungs- und Bewertungsinstrument, visuelle Methoden, informelles und nichtformelles Lernen, ursprünglicher Wert von Mobilität, fachübergreifende und interkulturelle Kompetenzen
- Sprache(n): FR
- Zielgruppen: Studierende, Personen in beruflichen Veränderungsprozessen, Lehrkräfte, Ausbilder, Mobilitätsdienstleister
- Autor/Herausgeber: AGORD Pascale. The travel journal-report, a training and expertise tool for international mobility «, Journal of International Mobility. Moving for Education, Training and Research, Erasmus Agency + France Education Training, n ° 2, October 2014.
- Zugang im Internet: www.europe-education-formation.fr/page/JIM

GUIDE DE LA MOBILITÉ EUROPÉENNE

Handbuch für Europäische Mobilität

Die berufliche Ausbildung im Bereich Automobildienstleistungen fördern – so lautet das Ziel des Nationalverbandes für die Ausbildung in der Automobilbranche (ANFA), der sich die Förderung von grenzüberschreitenden Mobilitätsprogrammen als oberstes Ziel gesetzt hat. Die Abteilung für Internationale Beziehungen unterstützt daher Mobilitätsprojekte durch technische, logistische, pädagogische und auch finanzielle Mittel unterstützt.

Damit Verfahren weiterhin bestehen bleiben und deren Umsetzung in anderen Bereichen und Branchen sowie im gesamten Netzwerk der Ausbildungszentren gefördert wird, hat ANFA ein Handbuch für Mobilität erstellt. Dieses richtet sich an alle Akteure, die an diesen Programmen teilnehmen möchten. Das Handbuch mit bewährten Verfahren und einer Vielzahl von Mitteln und Erfahrungsberichten, hat folgende Ziele:

- Bündelung von Ergebnissen und Verbesserung der Projekte verschiedener Institutionen, die grenzüberschreitende Projekte

- entwickelt haben;
- Orientierungshilfe für die Umsetzung eines bestimmten Mobilitätsprojekts – mehr oder weniger komplex und strukturiert – gleichzeitig auch flexibel genug, um den Austausch innerhalb eines restriktiven Rahmens nicht zu beschränken
- Unterstützung bei der Entwicklung eines neuen Mobilitätsprojekts
- Weiterentwicklung einer vorhandenen Maßnahme und Partnerschaft durch die Festschreibung einer Erfahrung oder die Strukturierung der pädagogischen Inhalte des Programms
- Projektträgern zu ermöglichen, ihre Eignung für die von ANFA definierten Qualitätskriterien zu bewerten, bevor sie finanzielle Mittel von ihrer regionalen Vertretung beantragen
- Berücksichtigung von Änderungen der gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen, neuen Entwicklungen und den Ergebnissen von grenzüberschreitenden Mobilitätsprojekten, die seit der letzten Ausgabe des Handbuchs durchgeführt worden sind

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Internationale Mobilität, Programme, Anleitungen
- Sprache(n): FR
- Zielgruppen: Europäische Mobilitätsexperten, Lehrkräfte, Ausbilder
- Autor/Herausgeber: National Association for Automobile Training (ANFA), Sèvres, Frankreich
- Jahr: Letzter Zugriff: Juni 2015
- Zugang im Internet: www.anfa-auto.fr

PORTFOLIO ACADÉMIQUE POUR LA MOBILITÉ FRANCO-ALLEMANDE

Akademisches Portfolio für die Deutsch-Französische Mobilität

Die deutsch-französische Mobilität findet in den Sekundarschulen in der Gegend rund um Poitiers großen Anklang und trägt dazu bei, dass Kompetenzen entwickelt werden, die im Rahmen der Schulausbildung validiert und später auf dem dynamischen, deutsch-französischen Arbeitsmarkt anerkannt werden.

Zu diesem Zweck hat sich die Bildungsabteilung von Poitiers verpflichtet, die individuelle Mobilität verpflichtet, stets dem Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens und der Anerkennung der Schulzeit in einer deutschen Institution folgend. Es ist anzumerken, dass die Umsetzung eines individuellen deutsch-französischen Mobilitätsprojekts keine doppelte Ausbildung bedeutet, sondern nur eine in Deutschland – in Absprache mit der Entsendeorganisation.

Neben der Anleitung zur Validierung der Schulzeit in Deutschland, gehört die Bereitstellung eines Tools zur Überwachung der Schulzeit und die Validierung der persönlichen und intellektuellen Fähigkeiten zu den Zielen des Akademischen Portfolios für

die deutsch-französische Mobilität. Unter Mitwirkung der deutschen Schulaufsichtsbehörde der Länder, der französischen nationalen Schulaufsichtsbehörde für die Grundschule, Schulleitern von Sekundarschulen und Deutschlehrern der Primar- und Sekundarstufe, hat eine wissenschaftliche Arbeitsgruppe ein Portfolio erstellt. Es ist in drei Versionen erhältlich. Im Rahmen des Projekts „Erasmus+ RMT“ wird auf die Version eingegangen, die für die deutsch-französische Mobilität von Schülern in der Sekundarstufe erstellt wurde. So ermöglicht es die Vereinbarung von Studienprogrammen zwischen Institutionen und soll das Erlernen von fachübergreifenden Kompetenzen fördern, wie etwa Eigenständigkeit und Eigeninitiative, soziale Kompetenz und soziale und Bürgerkompetenz, (inter-)kulturelle Fähigkeiten und Sprachkenntnisse. Das praktische und einfache Evaluierungs- und Selbstbewertungsschema von Kompetenzen ist übertragbar auf die Kapitalisierung der Kompetenzen vor der Ausreise und auf jedes Zielland, insbesondere für Arbeitssuchende im Alter von 18 – 25 Jahren.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Ausbildung, interkulturelle Kompetenzen, Fremdsprachen, Mobilität, Lernen, Bewertung
- Sprache(n): FR
- Zielgruppen: Studierende, Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen, Lehrkräfte, Ausbilder, Mobilitätsdienstleister
- Autor/Herausgeber: Académie de Poitiers, Frankreich
- Jahr: 2016
- Zugang im Internet: ww2.ac-poitiers.fr/allemand

« ALLER-RETOUR » GUIDE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

„Rückkehr“-Handbuch für internationale Mobilität

Ähnlich wie die Broschüre „Interkulturelle Mobilität“ richtet sich auch dieses Tool an Hochschulabsolventen. Es soll ihnen dabei helfen, ihren Auslandsaufenthalt zu planen und zu verfolgen.

Die Vorbereitung für einen Auslandsaufenthalt erfordert Zeit und ist mit vielem Organisatorischen verbunden. Daher wollte das Büro für Internationale Beziehungen der Fakultät für Biowissenschaften der Universität Straßburg ein praktisches Instrument erstellen – ein echtes Hilfsmittel, in dem jeder Studierende die von ihm benötigten Informationen festhalten kann.

Mit fast genauso vielen Destinationen wie Studierenden, die ins Ausland gehen, stellt dieses Notizbuch ein Nachschlagewerk dar, das jeder mit

den Informationen, die er im Internet sammelt, und mit den Anlaufstellen/ Ansprechpartnern an seiner Universität personalisieren kann. Dies soll Studierende motivieren und aktiver einbeziehen, sie dazu zu bewegen, Verantwortung für die Vorbereitung ihres Auslandsaufenthaltes zu übernehmen sowie Aktivitäten und Formalitäten im Zusammenhang mit ihrer Rückkehr zu planen.

Das spielerisch gestaltete moderne Notizbuch wird Studierenden zur Vorbereitung ihres Auslandsaufenthaltes zusammen mit einem Kreidestift angeboten. Der Einband aus Siebdruck in Schiefergrau animiert zu kurzen Notizen für „Dinge, die ich nicht vergessen darf“ oder die Kommunikation in Form von Zeichnungen – in einem Land, in dem man die Sprache noch nicht gut spricht.

Projekt-Kennkarte

- Schlüsselbegriffe: Internationale Mobilität, methodische Instrumente, Kapitalisierung erworbener Kompetenzen
- Sprache(n): FR
- Zielgruppen: Studierende, Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen, Lehrkräfte, Ausbilder, Mobilitätsdienstleister
- Autor/Herausgeber: Sandra Willauer
- Herausgeber: Faculté des Sciences de la Vie - Université de Strasbourg, Frankreich
- Jahr: 2016
- Zugang im Internet: www.sandrawillauer.com



FAZIT

Die Debatte über Themen wie die Anerkennung erworbener Kenntnisse, die Aus- und Weiterbildung von Arbeitsuchenden sowie die Validierung von formellen und informellen Kompetenzen nimmt heutzutage eine immer größere Bedeutung innerhalb der europäischen Institutionen und bei der Mehrzahl der Mitgliedsstaaten ein. Fragen bezüglich der Anerkennung fachübergreifender Fähigkeiten, Soft Skills und Schlüsselkompetenzen, die außerhalb des akademischen Systems erworben werden, sind gleichermaßen von Interesse.

In diesem Zusammenhang wird die grenzüberschreitende Mobilität als bevorzugter Ort des Lernens, der Aus- und Weiterbildung und Beschäftigungsfähigkeit sowie als echte Alternative und/oder Ergänzung zu dem traditionellen Bildungssystem betrachtet. Mobilität wird daher bei vielen europäischen Treffen und Gesprächsrunden an oberste Stelle gesetzt – ob für einen speziellen Mobilitätsbereich oder im weiteren Sinne für interdisziplinäre Bereiche.

Unter den Ergebnissen dieses Austausches möchten wir die Schlussfolgerungen der „Internationalen Konferenz über Erasmus+: Anerkennung von Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit in Europa“ beleuchten, an der wir im Oktober 2015 teilgenommen haben – einschließlich des Workshops 1: „Internationale Mobilität, Beschäftigung und fachübergreifende Kompetenzen“. Letzterer legt Vorhaben fest, die in Einklang mit den Zielsetzungen des Projekts der „Erasmus+ RMT“ sind. Die Ziele orientieren sich an dem Vorsatz „junge Menschen bei der Bestimmung und Bewertung nichtformeller Fähigkeiten zu unterstützen, die sie im Rahmen von Mobilitätsprojekten erwerben; eine gemeinsame Terminologie zwischen nicht formalen Lernkontexten und der Arbeitswelt zu finden; die erworbenen Fähigkeiten mit den fachübergreifenden Kompetenzen, die von der Gesellschaft und dem Arbeitsplatz erwartet werden, in Einklang zu bringen – für eine bessere Integration der jungen Menschen in die Gesellschaft und die Arbeitswelt.“ Experten betonen, dass „es heute Instrumente gibt, die junge Menschen mit Indikatoren, Literaturhinweisen, Verfahren und Tools ausstatten ... Wir sind jedoch immer noch auf der Suche nach Formen der Anerkennung und einer Verbindung mit einer Art Zertifizierung. Gleichzeitig kann die Tatsache, dass eine Vielzahl verschiedener Instrumente verfügbar ist, zu Unübersichtlichkeit führen. ...“⁶

⁶ AGENCE ERASMUS+ FRANCE / EDUCATION Formation France. Synthèse. Conférence : Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe. Octobre 2015. www.conferasmus.eu/wp-content/uploads/2015/10/SYNTHESE-CONFERENCE.pdf

Unsere Studie hat uns daran erinnert, wie lange die an den Mobilitätsprojekten beteiligten Akteure dieses Thema durch die Erweiterung von experimentellen und vergleichenden Initiativen und dem Austausch von bewährten Verfahren untersucht haben, mit dem Ziel, die Kapitalisierung der Vorteile von Mobilität zu fördern. Seit 2006 sind viele Tools außerhalb der Länder unserer Partnerschaft entstanden. Wir stellen jedoch fest, dass ihr Einsatz nach Abschluss der Projekte häufig auf die Partnerländer beschränkt bleibt.

Der Weg hin zu einer „Vereinfachung der Instrumente“ und „der Erreichung eines anerkannten Standards zur Bestimmung und Bewertung von fachübergreifenden Kompetenzen“ wurde in den Ergebnissen der Konferenz als Notwendigkeit bezeichnet. Dieser stellt einen aufwendigen und langwierigen Prozess dar, bei dem die Begriffe Kompetenzen, Validierung und Beschäftigungsfähigkeit je nach Person, Kultur und Bezugssystem unterschiedlich gedeutet werden.

Unterdessen geht es um die Frage, wie man diese Schwierigkeit umgehen kann. Eine mögliche Lösung könnte sein, sich auf die Entwicklung von benutzerfreundlichen Methodeninventaren und Leitfäden für „Lernen durch Lernen“ zu konzentrieren. Dadurch werden die Begünstigten die Hauptakteure in der Kapitalisierung der Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie im Rahmen grenzüberschreitender Mobilität erworben haben. Dies kann zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit führen kann.



QUELLENVERZEICHNIS

BIBLIOGRAPHIE

AGENCE ERASMUS+ FRANCE / EDUCATION Formation France. Synthèse. Conférence : Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe. Octobre 2015. www.conferasmus.eu/wp-content/uploads/2015/10/SYNTHESE-CONFERENCE.pdf

AGORD Pascale. Le carnet de voyage-reportage, outil de formation et d'expertise pour la mobilité internationale, La revue Journal of International Mobility. Moving for Education, Training and Research, Agence Erasmus+ France Education Formation, n° 2, octobre 2014.

APEE, BADAJOZ les San Fernando, Proyectos y experiencias PAP de Comunidades y Ciudades autónomas: FCT en Portugal, Papeles Europeos, 2011, Número 4.

BALLATORE Magali. Encourager la mobilité des jeunes européens. PUF, Paris 2010.

BELLANGER Emilie, TOUZE Marion. Les pratiques de la mobilité dans le cadre de l'éducation professionnelle. AGEFAPME, 2012.

BENINI Ginevra, TOSI Giulia. Manuale dello stage in Europa: terza edizione. ISFOL, Roma, 2013.

BRANDSMA Jittie, BRUIN-MOSCH Ceciel, ROEMELING JANNIE. MoVE-iT : Surmonter les obstacles à la mobilité pour les apprentis et les autres jeunes en cours d'enseignement et de formation professionnels. Une étude comparative sur la mobilité en FEPI dans 33 pays européens. Juin 2007.

CAREL Sophie, DELOYE Frédéric Déloye, MAZOUIN Aurélie. La mobilité internationale des jeunes avec moins d'opportunités : retour d'expérience. Bref du Cereq, 25 novembre 2015.

CAMPUS IBERUS, UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA. Mejora herramientas seguimiento y evaluación. Prácticas Internacionales. Descripción documental de Becas Leonardo. Aplicación a la Experiencia Piloto Programa Erasmus Prácticas en Empresa, Universidad pública de Navarra, 2013/2014.

CEDEFOP. Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels. Cedefop, référence séries 2016, N° 104.

COMMISSION EUROPÉENNE [582]. Communication from the commission to the European parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. A Stronger European Industry for Growth and Economic Recovery. Commission Européenne. 10/10/2012.

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE. Recommandation relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. 20 décembre, 2012/2012/C 398/01.

COMMISSION DES AFFAIRES EUROPÉENNES. Rapport d'information déposé par la Commission des affaires européennes sur la validation de l'apprentissage non formel et informel et présenté par Sandrine Doucet, députée. Juillet 2015.

CICHELLI Vincenzo. L'esprit cosmopolite. Voyages de formation des jeunes en Europe. Paris, Presses de Sciences Po, 2012.

CENTER FOR INTERNATIONAL MOBILITY. Hidden competences. Faktaa. Avril 2013.

DE FERRARI Mariela. Rapport de synthèse : Compétences transversales en contexte professionnel : objectiver, graduer, évaluer. AEFA, Octobre 2014. Disponible sur le site : www.agence-erasmus.fr/docs/2171_rapport_aefa_cop4_v-diffusible.pdf

FRIESENHANN, Gunter J., SCHILD, Hanjo, WICKE Hans, Georg. Learning mobility and non-formal learning in European contexts: policies, approaches and examples. Editions du Conseil de L'Europe, 2013.

DE ROZARIO Pascale. Europe : le projet "Juvènes Mobiles", Education Permanente, Parution N° 161 - 2004-4.

DUCHEMIN Claire. European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report France. European Commission; Cedefop; ICF International, 2014.

ENGSTROM David, LORING P. Jones. A Broadened Horizon. The Value of International Social Work Internships. A part of: Social Work Education. The International Journal, Volume 26, 2007.

KEMP Jenny. The listening log: motivating autonomous learning. ELT Journal, Oxford, 2010, Vol. 64, n°4.

KNOCK Billy. La mobilité internationale, atout pour l'employabilité et force pour les entreprises. Le Quotidien de l'information. Centre Inffo. 16/10/2015

KRISTENSEN Søren. Développer les placements transnationaux en tant qu'outil didactique. Revue européenne formation professionnelle, n° 23, mai-août 2001, pp. 39-48.

KRISTENSEN Søren. Comprendre les projets de mobilité en tant que vecteurs d'apprentissage. In : Construire la société de la connaissance : réflexions sur le processus de développement des connaissances. CEDEFOP, Référence série 2002, n°36, pp. 69-67.

KRISTENSEN Søren. Learning by Leaving, placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, CEDEFOP). 2004.

KRISTENSEN Søren. Learning by leaving - Towards a pedagogy for transnational mobility in the context of vocational education and training. CEDEFOP, 2010.

GLASER Evelyne, GUILHERME Manuela, MENDEZ GARCIA María del Carmen, MUGHAN Terry. Compétence interculturelle pour le développement de la mobilité professionnelle. Conseil de l'Europe, 2006 - ISBN 978-92-871-6142-0

ICON-INSTITUTE Consulting Group. Study on mobility developments in school. Education, vocational training, adult education and youth exchanges. Commission Européenne, Bruxelles, Juin 2012.

ISFOL. Il Programma Leonardo da Vinci: il Trasferimento dell'Innovazione a supporto della mobilità transnazionale, 2012.

ISFOL. Tirocini all'estero dei giovani italiani. Borsisti Leonardo in mobilità transnazionale temporanea" in Osservatorio ISFOL, n. 1/2011.

MORO INCHAURTIETA Álvaro ; ALBIZURI ELEXPURU Itziar Lourdes Villardón Gallego. El impacto de la movilidad académica en Europa. Estado de la cuestión. Revista Internacional de Educación y Aprendizaje, 2014, VOLUMEN 2 NÚMERO 1.

PARLEMENT EUROPÉEN. Commission de l'emploi et des affaires sociales. Décision instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences qui constitue un cadre aidant les gens à présenter leurs compétences et qualifications. 2241/2004/CE. JO L 390 du 31.12.2004, p. 6.

RODRIGUEZ MARTINEZ Antonio Jesús. Guía destino Europa 2014. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco Donostia-San Sebastián, 2014.

SCHOMBURG Harald, TEICHLE Ulrich. Mobilité internationale des étudiants et débuts de vie active. Formation emploi, 2008, n° 1033, pages 41-45.

UK COMMISSION FOR EMPLOYMENT AND SKILLS. Business and schools: building the world of work together. A part of: Employer guides to work experience. Further education and training. Avril, 2012.

WERQUIN Patrick. Reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels : Les pratiques des pays. OCDE, Février 2010.

INTERNETQUELLEN

Internetseite

www.ec.europa.eu/esco/
www.ec.europa.eu/ploteus/
www.cedefop.europa.eu
www.adam-europe.eu
www.centre-inffo.fr
www.ec.europa.eu/epale
www.ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus
www.euroguidance-france.org

Projekte und Instrumente

ww2.ac-poitiers.fr/allemand
www.adice.asso.f
www.anfa-auto.fr
www.archive.hrea.org
www.cai-eu.cpv.org
www.ces.uc.pt
www.DAISS2-project.eu
www.ec.europa.eu/spain/pdf/guia-destino-europa.pdf
www.ermes.cpv.org
www.euroapprenticeship.eu
www.europassplus.info
www.europassplus2.eu
www.european-mobility.eu
www.europe-education-formation.fr/page/JIM
www.formationsportauvergne.com
www.iledefrance.fr
www.instituteofhospitality.org
www.ioatraining.net
www.keytomobility.org
www.moremobility.net
www.perfectmatch.fi
www.q-placements.eu
www.questproject.wordpress.com
www.sandrawillauer.com
www.sbnlo2.cilea.it
www.selfawareness.org.uk
www.skillpass-game.com

COPYRIGHT

Erscheinungsdatum: Dezember 2016

Koordination der Ausgabe: Valentina Faccioli, Direktorin,

Institut Européen Recherche et Formation

55, rue Au Maire - FR - 75003 Paris

Contact@ierf.net

Grafikdesign: Thierry Marchand

Dieses Kompendium steht auf folgender Webseite als kostenloser Download zur Verfügung: www.erasmusplus-rmt.net.

Die Vervielfältigung der Texte auf Papier für den persönlichen Gebrauch oder zu pädagogischen Zwecken ist unter bestimmten Bedingungen möglich: Kostenlose Verbreitung/Achtung der Integrität der vervielfältigten Dokumente.

Bitte zitieren Sie dieses Dokument wie folgt: Dieses Dokument stammt von der Webseite www.erasmusplus-rmt.net und ist im Rahmen des Projekts „Erasmus +: die Erneuerung der grenzüberschreitenden Mobilität, eine neue Perspektive für Berufseinsteiger und für Unternehmen“ mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Union im Rahmen des Programms „Erasmus +“ entstanden (2014-1-EN01-KA200-008757 – Leitaktion 2 – Zusammenarbeit im Bereich Innovation und Austausch bewährter Verfahren).



Paris - FRANKREICH
www.ierf.net • contact@ierf.net

Koordinator



Paris - FRANKREICH
www.iledefrance.fr • gilles.bonnet@iledefrance.fr



Paris - FRANKREICH
www.mefnanterre.fr • mail@mefnanterre.fr



Florence - ITALIEN
www.cedit.org • info@cedit.org



Bristol - GROß-BRITANNIEN
www.euplanet.net • epn@euplanet.net



Valence - SPANIEN
www.esmovia.es • esmovia@esmovia.es



Berlin - DEUTSCHLAND
www.berlink.eu • info@berlink.eu

Mehr erfahren :
www.erasmusplus-rmt.net

