



SYMPATIC

Support and Value Adults Mobility and Training for Integration into Companies

THE MOBILITY PACK

SUPPORT AND VALUE YOUNG
ADULTS MOBILITY AND TRAINING
FOR INTEGRATION INTO COMPANIES

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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





INDEX

TABLE OF CONTENTS

KAPITEL 1 - Die 5-Schritte-Methode der Job-Coaching-Arbeit

Die Abläufe lassen sich in 5 Schritte (steps) untergliedern, die wir im Folgenden skizzieren:

- 1.1 Step 1: Identifizierung und Rekrutierung von Teilnehmenden
- 1.2 Step 2: Formalisierung der Teilnahme
- 1.3 Step 3: Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt
- 1.4 Step 4: Auslandsaufenthalt
- 1.5 Step 5: Nachbereitung und Integration

KAPITEL 2 - Instrumente zur Ermittlung und Bewertung der Kompetenzen

- 2.1 Einführung der Bewertung von Kompetenzen
- 2.2 Schlüsselkompetenzen: Ermittlung und Darstellung
- 2.3 Instrumente zur Bewertung der Kompetenzen

KAPITEL 3 - Die 7 Szenarien nach einem Mobilitätsprojekt

- 3.1 Selbstständiges Unternehmertum
- 3.2 Zugang zum Arbeitsmarkt
- 3.3 Freiwilligenarbeit / Ausbildung
- 3.4 Validierung der Erfahrungen
- 3.5 Leben im Ausland
- 3.6 Zugang zur Arbeit in der öffentlichen Verwaltung
- 3.7 Formale Ausbildung

KAPITEL 4 - Wie man junge Menschen bei der Nutzung sozialer Medien unterstützt

- 4.1 Warum und wie man soziale Medien nutzt
- 4.2 Wie man die digitale Identität kontrolliert
- 4.3 Empfehlungen zur Verbesserung der Qualität und Wirkung der Nutzung sozialer Medien

DAS MOBILITÄTSPAKET VON SYMPATIC PROJECT

Heutzutage wird die internationale Mobilität zunehmend anerkannt und als Sprungbrett für die Zukunft junger Menschen gesehen, da sie eine einzigartige und bereichernde menschliche und berufliche Erfahrung bietet.

Dies wird besonders deutlich durch das Engagement der Europäischen Union im Rahmen des Programms Erasmus+, aber auch durch die transnationalen Mobilitätsprojekte, die speziell für europäische Länder entwickelt werden und von Jahr zu Jahr zunehmen.

Wenn die internationale Mobilität den interkulturellen Dialog, die Solidarität und die Entwicklung der Unionsbürgerschaft fördert, so ist sie umso sinnvoller für die sozio-professionelle Integration junger Menschen, wenn sie einen Weg zur beruflichen Entwicklung oder Beschäftigung eröffnet. Abgesehen von dieser Erfahrung sollte nicht vergessen werden, dass es sich um eine sehr konkrete Möglichkeit handelt, die eigenen Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Diese Erfahrung ermöglicht es den jungen Menschen, ihre Fähigkeiten zu testen, ihre Talente zu erkennen und in neuen Situationen zu lernen.

So spielt der Jobcoach, dessen Aufgabe es ist, die Entwicklung des beruflichen Projekts junger Menschen zu unterstützen, die Schwierigkeiten mit der sozio-professionellen Integration haben, eine Schlüsselrolle im Mobilitätsprozess.

Dieses Mobilitätspaket soll dazu beitragen, die Rolle und die Aufgaben des Jobcoaches bei der Unterstützung junger Menschen in einem Mobilitätsprojekt im Ausland zu verstehen, und den Jobcoaches Ratschläge und Instrumente für die Begleitung junger Menschen bei einer Mobilitätsmaßnahme im Ausland geben.

Basierend auf verschiedenen Ansätzen und Theorien, die von den SYMPATIC-Projektpartnern entwickelt wurden, erhält der Leser Ratschläge zu den wichtigsten Phasen der Jobcoach-Unterstützung und Instrumente, um den Wert der Auslandsmobilität in der beruflichen Laufbahn der Teilnehmer

In Kapitel 3 wird der Ansatz der 7 möglichen Szenarien nach einer Auslandsmobilität und entsprechend den zu erhöhen.

In Kapitel 1 werden die fünf Schritte der Unterstützung eines Teilnehmers an einem Mobilitätsprojekt durch den Jobcoach vorgestellt. Diese fünf Schritte umfassen die Unterstützung vor, während und nach der Mobilität des jungen Menschen mit dem Ziel, den Wert der Mobilitätserfahrung im Ausland für das zukünftige Projekt des jungen Menschen zu erhöhen.

In Kapitel 2 werden dem Jobcoach Ratschläge und Instrumente an die Hand gegeben, die den Teilnehmern helfen, ihre während der Auslandsmobilität erworbenen Fähigkeiten zu ermitteln und zu bewerten. Die Bewertung der Kompetenzen ermöglicht es den jungen Teilnehmern, ihre während der Auslandsmobilität erworbenen Kenntnisse zu ermitteln, um sie im Rahmen ihres künftigen Projekts zu nutzen.

Besonderheiten der 4 Partnerländer des SYMPATIC-Projekts vorgestellt: Deutschland, Zypern, Frankreich und Italien.

Schließlich werden in **Kapitel 4** Schlüssel für den Jobcoach aufgezeigt, mit denen er junge Menschen darin schulen kann, soziale Netzwerke zu nutzen und zu lernen, ihre digitale Identität für ihre berufliche Laufbahn zu kontrollieren.



KAPITEL 1

Die 5-Steps-Methode der Job-Coaching-Arbeit

0 Vorbemerkung

Die Vielfalt der Programme zur Durchführung eines Auslandsaufenthalts führt zu teilweise sehr unterschiedlichen Teilnahmevoraussetzungen, großen Unterschieden in der Zielgruppe und damit Unterschieden in den Bedarfen der Teilnehmenden.

Erasmus+ beispielsweise eröffnet diese Möglichkeit für alle – Studierende, Personal, Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrkräfte, Freiwillige und andere Interessierte. Das Programm ist nicht nur für Europa oder die europäischen Bürgerinnen und Bürger gedacht, sondern steht Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus allen Ländern offen.¹

Andere Programme mit finanzieller Förderung des Europäischen **Sozialfonds sind hingegen zugeschnitten auf Personen mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung, um diese stufenweise und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.**²

¹ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/who-can-take-part_de

² <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/esf-integrationsrichtlinie-bund.html>

Gefördert werden hier transnationale Mobilitätsmaßnahmen, in deren Rahmen die Zielgruppe der 18 bis 35jährigen ein betriebliches Praktikum im europäischen Ausland absolviert. Zentraler Bestandteil ist ein 2 bis 6-monatiger begleiteter Auslandsaufenthalt (Schwerpunkt betriebliches Praktikum), der eingebunden ist in eine individuelle Vor- und Nachbereitung in Deutschland. Die Integration der Zielgruppe in Arbeit oder Ausbildung wird in der Nachbereitungsphase durch eine abgestimmte Zusammenarbeit zwischen regionalen Arbeitsverwaltungen und Kooperationsbetrieben sichergestellt.

Die nachfolgenden Ausführungen zu den Aufgabenbereichen des Jobcoaches beruhen auf den Erfahrungen aus dem Projekt ‚job destination europe‘³.

Die Erfahrungen der Arbeit mit dieser Zielgruppe sind auf andere Mobilitätsmaßnahmen übertragbar oder können als Grundlage für die Begleitung durch den Jobcoach dienen.

Die Arbeit des Jobcoaches vollzieht sich über den gesamten Verlauf einer Mobilitätsmaßnahme.

- 1.1 Step 1: Identifizierung und Rekrutierung von Teilnehmenden
- 1.2 Step 2: Formalisierung der Teilnahme
- 1.3 Step 3: Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt
- 1.4 Step 4: Auslandsaufenthalt
- 1.5 Step 5: Nachbereitung und Integration

1.1 SCHRITT 1: Identifizierung und Rekrutierung von Teilnehmenden

Suche nach Teilnehmenden

Je nach Zielgruppe des Mobilitätsprogramms werden die Teilnehmenden unterschiedlichen Institutionen rekrutiert.

Bei den nachstehenden Ausführungen richtet sich der Fokus auf die sogenannten NEETS.

Die Zielgruppe kennzeichnet multiple Vermittlungshemmnisse, wie z.B:

- Langzeitarbeitslosigkeit

³ www.job-destination-europe.net

- fehlender, bzw. schlechter Schulabschluss,
- fehlende Ausbildungsreife nach Schulabbruch,
- fehlende Motivation und Orientierungslosigkeit nach Ausbildungsabbruch,
- fehlende Alltagsstruktur und mangelndes Selbstwertgefühl durch Rückschläge im Privatleben (soziale Isolation, finanzielle Probleme),
- gesundheitliche Einschränkungen (physisch, psychisch, psycho-sozial),
- mangelnde Sprachkenntnisse und nicht genutzte Fremdsprachenkenntnisse (bei jungen Migrantinnen und Migranten),
- prekäre Beschäftigung,
- mangelnde oder falsche Kenntnis des Arbeitsmarktes und den daraus resultierenden persönlichen Möglichkeiten,
- falsches Selbstbild hinsichtlich der eigenen Kompetenzen mit der Folge eines ‚mismatch‘ von Persönlichkeitsprofil und Ausbildungs-, bzw. Beschäftigungsanforderung

Die Ermittlung der potenziellen Zielgruppe als erster Schritt erfolgt in Kooperation mit den Jobcentern und regionalen Arbeitsmarktagenturen. Es ist empfehlenswert, in den jeweiligen Institutionen Vertrauenspersonen zu suchen, die das Programm kennen und unterstützen und langfristig Teilnehmerinnen das Mobilitätsprojekt empfehlen.

Vertrauensbildende Maßnahmen können regelmäßige Inhouseveranstaltungen in den Jobcentern/Arbeitsagenturen sein. Sie erhöhen nachhaltig den Bekanntheitsgrad des Projektes. Des Weiteren werden nach finanziellen Möglichkeiten Fachexkursionen in die Zielregion organisiert. An diesen Fachexkursionen nehmen Vertreter*innen der Arbeitsagenturen teil. Auf diese Weise können sie sich vor Ort ein Bild von der Auslandsphase machen und die ausländischen Partnerorganisationen kennen lernen.

Da nicht alle jungen Erwachsene bei den Jobcentern angemeldet sind bzw. von diesen nicht mehr erreicht werden, sind weitere Quellen für die Rekrutierung, Nachbarschaftshäuser, Jugendberatungshäuser, Einrichtungen der Jugendhilfe, Streetworker, freie Jobcoaches etc.

Dabei ist es wichtig, die Information über die Mobilitätsmaßnahme möglichst breit zu streuen und ein nachhaltiges Netzwerk von Kooperationspartnern aufzubauen.

Ist das Projekt publik gemacht, schlagen die Beratungskräfte der Jobcenter und Arbeitsagenturen den Interessenten die Teilnahme an dem Auslandsprojekt vor.

Vor dem individuellen Auswahlgespräch mit dem Interessenten treffen die Beratungskräfte der Jobcenter gemeinsam mit dem Jobcoach die Vorauswahl des potentiellen Teilnehmers nach den folgenden Gesichtspunkten⁴:

- Ist eine positive Prognose für die ausgewählte Person mit Blick auf Integration in Arbeit/Ausbildung möglich?
- Wird die individuelle Motivation deutlich, worin besteht diese im Kern?
- Ist eine Bewältigungskompetenz im Umgang mit Schwierigkeiten in der unbekanntem und komplexen Situation im Ausland erkennbar bzw. erkennbar steuerbar durch den Jobcoach?

Eine Teilnahme einer Mobilitätsmaßnahme ist ohne Zustimmung des Jobcenters nicht möglich. Zum einen flankiert das Projekt deren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und kann nicht im Widerspruch mit diesen durchgeführt werden. Zum anderen sind die Teilnehmenden auf den Bezug der Sozialleistung, der Arbeitslosenunterstützung angewiesen. Auch während der Teilnahme am Projekt und vor

⁴ Leitfaden Vorauswahlgespräch

alle während des Auslandsaufenthalts müssen die Wohnungen wie auch der Unterhalt weiter finanziert werden.

Wenn das Projekt über mehrere Jahre existiert, sind ehemalige Teilnehmende geeignete Ansprechpartner für die Weiterempfehlung des Projektes.

Einschlägige Onlineportale für die Jugendberatung und Weiterbildung können ebenfalls genutzt werden.

Die Teilnahme an Bildungsmessen und Ausbildungsmessen ist ebenfalls geeignet, um Interessenten zu rekrutieren.

Schriftliche Bewerbungen

Sind Interessenten identifiziert, senden sie eine schriftliche Bewerbung an den Träger der Mobilitätsmaßnahme. Die Bewerbung enthält einen Lebenslauf sowie eine kurze Stellungnahme zur Motivation für die Teilnahme an dem Projekt.

Sie gibt dem Jobcoach die Möglichkeit, Alter, Bildungsstand sowie die berufliche Situation zu überprüfen und den Interessenten/ die Interessentin zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch einzuladen.

Es findet eine Erstausswahl statt, bei der das Profil der Interessenten mit den Anforderungen der Programme der Mobilitätsmaßnahmen abgeglichen wird. Die Eckdaten des Interessenten werden überprüft. Hierzu zählen

- Alter
- Status der Erwerbstätigkeit
- Motivation für die Teilnahme

Entspricht das Profil den Grundvoraussetzungen des Mobilitätsprogramms, wird der Interessent/die Interessentin zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

Persönliches Auswahlgespräch

Nach der Vorauswahl zwischen dem Jobcoach und der Arbeitsagentur erfolgt ein Auswahlgespräch mit dem Interessenten für das Mobilitätsprogramm⁵. Das Gespräch sollte in einer neutralen Atmosphäre stattfinden, vorzugsweise am Standort der Entsendeorganisation. Aufgrund der Vulnerabilität dieser Zielgruppe und der daraus resultierenden sensiblen Themen wäre darauf zu achten, dass das Gespräch in einem geschützten Raum stattfindet, der die Privatsphäre gewährleistet.

Folgende Formalitäten sind dabei u.a zu beachten:

- Datenschutzerklärung für die Berechtigung der Aufnahme der Personen rechtlich geschützten Daten des Interessenten
- Aufklärung des Interessenten über die Konditionen der Teilnahme sowie vertiefte Informationen über den Ablauf des Projekts

⁵ Ablauf Auswahlgespräch

Inhaltlich werden im Wesentlichen folgende Punkte behandelt:

Überprüfung der Argumente aus Anschreiben/ Motivation mit Fokus Besonderheiten Arbeiten im Ausland

- ✓ Bildungsniveau/Schulabschluss/berufliche Erfahrungen
- ✓ Sprachkenntnisse
- ✓ Auslandserfahrung
- ✓ Erwartungen an das Projekt
- ✓ Praktikumswünsche
- ✓ Berufliches Ziel nach dem Projekt
- ✓ Mögliche Hindernisse (laufende medizinische Behandlung, etc.)
- ✓ Befürchtungen

Nach Abschluss des Auswahlgesprächs wird dann ein verbindlicher Termin für die Entscheidung der Teilnahme an dem Projekt vereinbart. Dabei ist es ratsam, auch dem Interessenten/der Interessentin eine Entscheidungsfrist von einigen Tagen zu gewähren.

Vor der Zustimmung zu einer Teilnahme an dem Projekt werden Chancen und Risiken nach den aktuellen Erkenntnissen über die persönliche und berufliche Situation des Interessenten miteinander abgewogen. Hierzu kann neben den Ergebnissen aus der Vorauswahl mit der Arbeitsagentur und dem Auswahlgespräch mit dem Interessenten gegebenenfalls ein persönlicher Ansprechpartner (Sozialarbeiter, Therapeut, weitere Bezugspersonen, ggf. Ansprechpartner bei der Aufnahmeorganisation im Ausland) zu Rate gezogen werden.

Es ist zudem ratsam, den ausländischen Partner in die Vorauswahl mit einzubinden, sodass ein bedarfsgerechtes Angebot individuell erstellt werden kann.

ANHANG SCHRITT 1	
Voraussetzung für die Teilnahme	Anhang 1: Vorauswahlverfahren
Persönliches Auswahlgespräch	Anhang 2: Leitfaden für persönliche Auswahlgespräche

1.2 SCHRITT 2: Formalisierung der Teilnahme

Verträge zwischen Teilnehmenden, Projektträgern und Arbeitagenturen/Jobcentern bilden den verbindlichen Rahmen der Mobilitätsmaßnahme.

Die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien für alle Phasen der Mobilitätsmaßnahme, d. h. die Vorbereitungsphase auf den Auslandsaufenthalt, den Auslandsaufenthalt mit Praktikum, sowie der Nachbereitungsphase nach dem Auslandsaufenthalt ergeben sich aus diesem Teilnahmevertrag⁶.

Ebenso erforderlich ist die verbindliche Zustimmung der Jobcenter zur Teilnahme an der Mobilitätsmaßnahme durch eine sogenannte Eingliederungsvereinbarung. Sie ist notwendig, da

⁶ Beispiel Teilnahmevertrag

Jobcenter die zu zahlende Sozialleistungen (Arbeitslosenunterstützung) während der gesamten Projektlaufzeit weiter gewährleisten müssen.

Ein „transnational cooperation agreement (tca)“⁷ regelt verbindlich Rechte und Pflichten zwischen Entsendeorganisation und Aufnahmeorganisation im Zielland. Die Aufnahmeorganisation im Ausland ist in Absprache mit dem Jobcoach für die Organisation des Praktikums zuständig.

Wenn die Entscheidung zur Teilnahme positiv ausfällt, wird ein Teilnahmevertrag zwischen der entsendenden Organisation und dem Teilnehmer geschlossen.

Die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien für alle Phasen der Mobilitätsmaßnahme, d.h. die Vorbereitungsphase für den Auslandsaufenthalt, den Auslandsaufenthalt mit Praktikum/Freiwilligenarbeit sowie die Nachbereitungsphase nach dem Auslandsaufenthalt, ergeben sich aus diesem Teilnahmevertrag.

Eine "Transnationale Kooperationsvereinbarung (TCA)" regelt verbindliche Rechte und Pflichten zwischen der entsendenden Organisation und der aufnehmenden Organisation im Zielland. Die aufnehmende Organisation im Ausland ist für die Organisation der Mobilität in Absprache mit dem Job Coach und dem Mobilitätsreferenten der entsendenden Organisation verantwortlich.

Je nach Mobilitätsprogramm und Land kann auch die verbindliche Zustimmung des Jobcenters zur Teilnahme an der Mobilitätsmaßnahme durch eine sogenannte Eingliederungsvereinbarung erforderlich sein. Dies kann notwendig sein, wenn das Jobcenter die zu zahlenden Sozialleistungen (Arbeitslosengeld) während der gesamten Projektlaufzeit weiterhin gewährleisten will.

Die aufnehmende Organisation im Ausland ist für die Organisation des Einsatzes in Absprache mit dem Jobcoach und dem/der Mobilitätsreferenten/in je nach Mobilitätsprogramm verantwortlich. Dies ergibt sich aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen der entsendenden und der aufnehmenden Organisation.

Die Wahl des Praktikums kann auf folgenden Kriterien beruhen:

Praktikum

- ✓ Verfügbarkeit des Unternehmens zur Aufnahme eines Praktikanten
- ✓ Abstimmung zwischen dem Tätigkeitsprofil im Unternehmen und dem möglichen Einsatz des Praktikanten
- ✓ Fremdsprachenkenntnisse (auch in der Arbeitssprache des Unternehmens)
- ✓ Berufliche Orientierung des Teilnehmers

Freiwilligenarbeit

- ✓ die Fähigkeit der Aufnahmeorganisation, einen Freiwilligen aufzunehmen, je nach ihren Ressourcen (Platz und Ausrüstung am Arbeitsplatz für den Freiwilligen, Verfügbarkeit von Personal, Zeit für die Betreuung der Freiwilligen usw.)
- ✓ Abstimmung zwischen den Motivationen der Teilnehmer und den vorgeschlagenen Aufgaben/Missionen

⁷ Beispiel TCA

- ✓ Berufliche Orientierung des Teilnehmers

Schließlich kann eine Charta der Werte oder eine Qualitätsverpflichtung (Entsendeorganisation/Gastgeberorganisation/Teilnehmer) enthalten:

- Verpflichtung der Entsendeorganisation zur Einhaltung ihrer Pflichten und Grundsätze. Verpflichtung des Teilnehmers, sich bei der Arbeit korrekt zu verhalten, niemanden oder sich selbst in Gefahr zu bringen und die Gewohnheiten und die Kultur des Ziellandes zu respektieren.
- Der Teilnehmer akzeptiert, dass die entsendende Organisation Daten über sein persönliches Leben und seine sozioökonomische Situation sammelt.
- Gemäß den französischen/deutschen/... Vorschriften und den allgemeinen Datenschutzbestimmungen (RGPD), die seit dem 25. Mai 2018 in Kraft sind, haben Sie ein Recht auf Zugang, Änderung, Berichtigung oder Löschung Ihrer personenbezogenen Daten sowie auf Löschung der Sie betreffenden Informationen, das Sie ausüben können, indem Sie direkt eine Anfrage an den Verantwortlichen für diese Behandlungen richten.

ANHANG SCHRITT 2	
Leitfaden Wahl einer Mobilitätsmission	Anhang 3: Beispiel für die Auswahl eines Leitfadens für ein Praktikum Anhang 4: Leitfaden für ein Lernprojekt für Freiwillige aus dem VALLEY-Projekt
Beteiligungsvertrag Verpflichtung zur Qualität	Anhang 5: Erasmus+-Vereinbarungen zwischen Begünstigten und Teilnehmern (Lernenden) am Projekt "Berufsbildung und Mobilität"
Vereinbarung über transnationale Zusammenarbeit	Anhang 6: Beispiel einer Aktivitätsvereinbarung zwischen entsendender und aufnehmender Organisation TCA

1.3 SCHRITT 3: Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt

Nach der Entscheidung über die Teilnahme an dem Projekt beginnt die Vorbereitungsphase am Entsendeort. Diese Vorbereitungsphase dauert in der Regel zwischen 5-6 Wochen und bereitet auf den Auslandsaufenthalt vor. Dem Jobcoaching kommt auch in dieser Phase eine wichtige Rolle zu.

Neben der individuellen Begleitung der Teilnehmenden durch den Jobcoach werden Gruppenkurse angeboten. Die Konfiguration dieses Kursangebots sollte ebenfalls in der Hand des Jobcoaches liegen.

Diese Gruppenkurse dienen u.a. dem Erwerb der Fremdsprache, dem Kommunikationstraining, dem interkulturellen Training sowie dem Team Building. Sie flankieren das Einzelcoaching. Themen aus den Gruppenkursen werden im persönlichen Gespräch zwischen Jobcoach und Teilnehmenden vertieft.

Die Teilnahme an der Vorbereitungsphase ist verpflichtend. Sie dient der Prognose, ob die

Teilnehmenden bereit und stabil für einen Auslandsaufenthalt sind. Wird in der Vorbereitungsphase die positive Prognose aus der Rekrutierung nicht bestätigt, kann der Teilnehmende das Praktikum im Ausland nicht antreten.

Das Jobcoaching bezieht sich zunächst und kurzfristig auf die Wahl des Praktikums, verliert aber nicht das finale Integrationsziel aus dem Auge: Das Praktikum ist somit ein Zwischenschritt auf dem Weg in die berufliche Eingliederung.

3.1 Berufsbiografie

In einem ersten Schritt wird die Berufsbiografie erläutert. Der Rückblick auf persönliche und berufliche Erfahrungen sowie Ausbildungen und/oder Abbrüche von Bildungswegen. Durch die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit können die Gründe der notwendigen Berufsorientierung geklärt werden. Die Teilnehmenden reflektieren das Erlebte und werden sich der Gründe für die Teilnahme am Projekt bewusst.

3.2 Kompetenzfeststellung

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Kompetenzfeststellung. Zunächst werden Ergebnisse aus der biografischen Arbeit festgehalten und in verschiedene Kompetenzfelder eingeteilt. Des Weiteren werden Tools zur Selbsteinschätzung wie auch zur Fremdwahrnehmung genutzt.

Neben vielen verfügbaren Tools soll an dieser Stelle auf den ProfilPASS verwiesen werden. Der ProfilPASS unterstützt lebenslanges Lernen. In einem angeleiteten und strukturierten Prozess werden die eigenen Kompetenzen aus allen Lebensbereichen ermittelt und dokumentiert. Ziel ist es, die eigenen Fähigkeiten und informell erworbenen Kompetenzen bewusst zu machen und für Lebensplanung und berufliches Vorwärtskommen zu nutzen. Der ProfilPASS ist der erste Weiterbildungspass, der deutschlandweit angewendet wird und neben schulischen und beruflichen Qualifikationen auch informelles Lernen einbezieht.

3.3 Arbeitsmarktkennntnisse

Für eine bessere Berufsorientierung sind Kenntnisse des jeweiligen regionalen, aber auch überregionalen Arbeitsmarktes erforderlich. Das Jobcoaching vermittelt in diesem Zusammenhang auch Einblicke in Sektoren, Branchen und exemplarische Berufsprofile. Hilfreich haben sich gemeinsame Besuche von Job- und Bildungsmessen sowie Interviews mit Expertinnen und Experten unterschiedlicher Berufszweige erwiesen.

3.4 Lebenslauf

Nach Feststellung des Praktikumswunsches wird der Lebenslauf in der Sprache des Ziellandes verfasst. Dem beruflichen Werdegang wird ein Profil vorangestellt, sodass das Praktikum Unternehmen vor Ort leicht und schnell den Hintergrund des Praktikumswunsches erkennt. Dieser Lebenslauf wird an die Partnerorganisation im Ausland gesandt. Die Partnerorganisation sucht in dem Netzwerk ihrer Unternehmen einen geeigneten Praktikumsplatz. In Rücksprache mit dem Jobcoach und dem Teilnehmenden wird eine Entscheidung für das Auslandspraktikum getroffen.

3.5 E-Learning Tools

Das Jobcoaching kann von der Vorbereitung, über die Auslandsphase bis hin zur Nachbereitung durch die Nutzung eines E-Learning Tools ergänzt werden. Das E-Learning Tool ist damit ein

digitaler roter Faden, der die Phasen der Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes wie auch der Nachbereitung begleitet. Somit werden für den Jobcoach und vor allem für den Teilnehmenden die einzelnen Schritte dokumentiert und können jederzeit nachgelesen und vertieft werden.

Diese Tools beinhalten wöchentliche Aufgaben, die das Festhalten von Lernerfolgen wie die Selbstreflexion zum Inhalt haben.

Exemplarisch sei für die Vorbereitungsphase auf zwei Übungen hingewiesen.

3.5.1 Online-Test

Die erste Übung betrifft den Bereich der Kompetenzfeststellung. Es handelt sich um einen Online-Test mit einer anschließenden Analyse der Werte bezogen auf die Berufswelt.

- <https://einguterplan.de/werte/>: Online Test zur Feststellung der eigenen Werte mit anschließender Analyse:

„Kennst du deine Werte? (Auswertung)

Aus deinen Werten entstehen Glaubenssätze, Handlungsmuster und Charaktereigenschaften – deine Werte bestimmen also sehr stark wer du bist. Umso wichtiger ist es, sich über die eigenen Werte bewusst zu sein. Fühst du ein Leben in Einklang mit deinen Werten? Werte sind nicht starr, sondern können sich im Laufe des Lebens ändern.

„Finde mit dem Test heraus was deine aktuell wichtigsten Werte sind“

3.5.2 Analyse Arbeitsmarkt und Berufsfelder

Eine weitere Übung bezieht sich auf die Analyse des Arbeitsmarktes und die Kenntnis potentieller Berufsfelder. Die Teilnehmenden recherchieren unter Anleitung des Jobcoaches verschiedene Webseiten des Arbeitsmarktes und notieren sich Berufsfelder. Anschließend kategorisieren sie Berufsfelder in drei Farbgruppen: Rot für Berufsfelder, die sie gar nicht interessieren, gelb für Berufsfelder, die vielleicht infrage kommen, grün für Berufsfelder, an denen Interesse besteht. Die Übung heißt Berufe- Ampel, da die Berufsgruppen nach den Farben der Ampel eingeteilt werden.

Auf diese Art und Weise wird sich der Coachee verschiedener beruflicher Perspektiven bewusst und grenzt seine Recherchen ein. Es findet eine erste, grobe Berufsorientierung statt.

Im Ergebnis der Vorbereitung steht die Wahl des Praktikums, die sich nach den folgenden Kriterien richtet:

- Disponibilität des Unternehmens zur Aufnahme eines Praktikanten
- Matching zwischen dem Aktivitätenprofil im Unternehmen und der möglichen Einbindung des Praktikanten
- Fremdsprachenkenntnisse (auch Arbeitssprache des Unternehmens)
- Berufliche Orientierung des Teilnehmenden

Diese Gruppenkurse können verschiedene Arten von Workshops umfassen.

Sie flankieren das Einzelcoaching. Themen aus den Gruppenkursen können in einem persönlichen Gespräch zwischen dem Jobcoach und dem Teilnehmer vertieft werden.

Die Teilnahme an der Vorbereitungsphase ist obligatorisch. Sie dient der Vorhersage, ob die Teilnehmer bereit und stabil für einen Auslandsaufenthalt sind. Bestätigt sich die positive Prognose aus der Rekrutierung in der Vorbereitungsphase nicht, kann der Teilnehmer die Auslandsmobilität nicht immer antreten.

Das Jobcoaching bezieht sich zunächst und kurzfristig auf die Wahl des Mobilitätsauftrags, ohne jedoch das endgültige Integrationsziel aus den Augen zu verlieren: Das Praktikum/Freiwilligenarbeit/Ausbildung ist somit ein Zwischenschritt auf dem Weg zur beruflichen Integration.

Im Rahmen des in Deutschland durchgeführten Mobilitätsprojekts "Job destination" schlagen die Jobcoaches und Ausbilder beispielsweise verschiedene Arbeitszeiten vor, die sich nach dem beruflichen Projekt des jungen Menschen und seinem Praktikumsprojekt richten.

Diese Workshops können im Rahmen des Job-Coachings auch auf andere Arten der Mobilität übertragen werden.

ANHANG SCHRITT 3	
Fremdsprachen-Workshop Workshop Kommunikation Interkultureller Workshop Workshop zu Risiken und Sicherheit Workshop Lebenslauf und Bewerbungsschreiben	Anhang 7: Beispiel für einen Sprachdurchbruch in Englisch Anhang 8: Beispiel eines Kommunikationsworkshops "Debate, Speak up and Convince" aus dem SBCP-Projekt Anhang 9: Beispiel für einen interkulturellen Workshop Anhang 10 : Workshop zu Risiken und Sicherheit Anhang 11 : Beispiel für Lebenslauf und Anschreiben Workshop "Create your resume" von SBCP Project

1.4 SCHRITT 4: Auslandsaufenthalt

1.1 Einführungsphase

Die einwöchige Einführungsphase dient der Akklimatisierung des Teilnehmers an das neue Umfeld. Der Teilnehmer lernt seine Wohn- und Arbeitsumfeld kennen.

In der Regel sind tägliche Ausflüge, Stadterkundungen sowie weiterführende Sprachkurse vorgesehen.¹

Der Jobcoach vereinbart ein Erstgespräch mit dem Tutor des Praktikumsunternehmens. Inhalte dieses Erstgesprächs sind:

- das Kennenlernen des Unternehmens
- erste Festlegung von Lernzielen
- die Einbindung in das Team
- die Absprache der ersten Arbeitswoche/der ersten Arbeitswoche (Festlegung der Arbeitszeiten, Einsatzgebiete)

Der/die Praktikant/in lernt neben der Organisationsstruktur des Praktikumsunternehmens auch die rechtlichen Grundlagen, Größe, Lage und Ziele des Unternehmens kennen. Diese werden ebenso erfasst, wie die Aufgaben- und Arbeitsteilung, die Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Arbeitsteilung dieser Organisation.

1.2 Das Praktikum

In einer Lernzielvereinbarung² zwischen Jobcoach, Tutor und Teilnehmenden werden die Aktivitäten und angestrebten Entwicklungsschritte festgelegt. Die akkurate Beschreibung der Lernziele zu Beginn des Praktikums ermöglicht in der Folge einen kontinuierlichen Abgleich im weiteren Verlauf.

Die ausgeübten Tätigkeiten des Praktikanten richten sich nach seiner beruflichen Orientierung sowie den Möglichkeiten, die das Praktikumsunternehmen bieten.

Der Teilnehmer führt ein Lerntagebuch und hält dort die Tätigkeiten sowie die einzelnen Schritte des Kompetenzzuwachses fest.³

Der/die Praktikant/in erkennt und reflektiert die Prinzipien der Tages-, Wochen- und Monatsgestaltung der Praxisstelle. Er/sie erkennt die Bedeutung der Phasen des Tagesablaufs und erkennt, welche Aufgaben sich daraus für sie/ihn ergeben. Er/sie lernt, ihre Handlungsschritte, Vorhaben und Planungen daraus abzuleiten, mit dem Team zu besprechen und selbstständig durchzuführen. Der/die Praktikant/in plant zusammen mit dem Tutor und dem Team die Tages- und Wochengestaltung.

Der Jobcoach wertet in mindestens wöchentlichen Treffen gemeinsam mit dem Teilnehmer das Lerntagebuch aus und bespricht gegebenenfalls Empfehlungen für die Ausweitung der Aufgabengebiete im Unternehmen⁴.

Er fungiert als «Türöffner/-innen» und «Kulturvermittler/-innen», steht dem Praktikanten als Gesprächspartner/-innen zur Verfügung, reflektiert Situationen, die durch kulturelle Phänomene gekennzeichnet sind, unterstützt die Teilnehmenden durch Hintergrundinformationen, die ihnen bei der Einordnung ihrer Erfahrungen dienlich sind.

¹ Beispiel Einführungswoche

² Beispiel Lernzielvereinbarung

³ Beispiel Lerntagebuch

⁴ Beispiel Ablauf wöchentliches Auswertungsgespräch

ANHANG SCHRITT 4

Einführungsphase	Anhang 12: Beispiel für eine einwöchige Einführungsveranstaltung Anhang 13: Beispiel für einen Leitfaden für ein Erstgespräch im Rahmen eines Praktikums
Die Mobilität im Ausland	Anhang 14: Beispiel für eine Lernzielvereinbarung
Bewertung der Mobilität	Anhang 15: Leitfaden für das Abschlussgespräch im Rahmen des Praktikums Anhang 16: Leitfaden für Bewertungs- und Kapitalisierungssitzungen aus dem PC IMPRESS-Projekt

1.6 SCHRITT 5: Nachbereitung und Integration

An den Auslandsaufenthalt knüpft eine durchschnittlich vierwöchige Nachbereitungsphase an, die bei individuellen Bedarfen auch verlängert werden kann. Ziel der Nachbereitung ist einerseits die Konkretisierung des Berufswunsches des Teilnehmenden und andererseits die aktive Unterstützung bei der Integration in Ausbildung und Arbeit.

Wie auch in der Vorbereitungsphase besteht die Nachbereitung aus Gruppenkursen und vertieftem Einzelcoaching.

An den Auslandsaufenthalt knüpft eine durchschnittlich vierwöchige Nachbereitungsphase an, die bei individuellen Bedarfen auch verlängert werden kann. Ziel der Nachbereitung ist einerseits die Konkretisierung des Berufswunsches des Teilnehmenden und andererseits die aktive Unterstützung bei der Integration in Ausbildung und Arbeit.

Wie auch in der Vorbereitungsphase besteht die Nachbereitung aus Gruppenkursen und vertieftem Einzelcoaching.

1.1 lessons learnt

Zunächst findet eine Auswertung des Kompetenzzuwachses im Rahmen des Workshops „lessons learnt“ statt¹.

In Form eines Brainstormings sammeln die Teilnehmenden Begriffe, die den Lernzuwachs beschreiben. Diese Begriffe werden in Kompetenzfeldern geclustert. Neben der Vertiefung der Fremdsprachenkompetenz werden interkulturelle Fähigkeiten und fachliche Fertigkeiten festgehalten.

Der Kompetenzzugewinn bezieht sich sowohl auf die Tätigkeiten im Praktikum wie auch auf das Leben im Ausland im Allgemeinen.

Auf diese Art und Weise erlangen die Teilnehmenden die Fähigkeit, die erlangten Kompetenzen zu reflektieren und präzise zu beschreiben. Damit erhöhen sie ihre Selbstwirksamkeit im Hinblick auf ihren künftigen beruflichen Lebensweg.

1.2 Europass Mobility

In dieser Phase erstellt der Jobcoach in Zusammenarbeit mit dem Teilnehmenden den ‚Europass‘. Dieses europaweit gültige Dokument wird von der Entsendeorganisation und dem Teilnehmenden unterzeichnet. Entsprechend den Vorgaben des ‚Europasses Mobilität‘² werden folgende Kompetenzfelder berücksichtigt:

- Berufsfachliche Kompetenzen
- Sprachkenntnisse (Fachsprache, Alltagssprache)
- Digitale Kenntnisse
- Organisatorische Fähigkeiten
- Sozialkompetenz

Im Europass erfolgt darüber hinaus auch eine präzise Beschreibung ausgeübten Tätigkeiten im Praktikum, die Benennung des Unternehmens und des verantwortlichen Tutors.

1.3 @ Portfolio

Das @ Portfolio, welches den Prozess in der Vorbereitung und während des Auslandsaufenthaltes begleitet, wird als Lerntagebuch herangezogen und unterstützt die Auswertung des Kompetenzzuwachses.

Ein zweiter Workshop hat die verbesserte Redaktion des Lebenslaufs zum Inhalt.³ Auch hier muss der Jobcoach die aktuellen Anforderungen an die Gestaltung (Form und Inhalt) von Lebensläufen und Bewerbungsdokumentation kennen und vermitteln.

¹ Ablauf Workshop lessons learnt

² Europass Mobility Muster

³ Ablauf Workshop Lebenslauf und Anschreiben

In diesem Zusammenhang kann die Zusammenarbeit mit den Jobcentern und den Arbeitsagenturen besonders wichtig sein. Auch das Netzwerk von Partnern, mit denen der Jobcoach verbunden werden kann, ist sehr nützlich.

Für die Suche nach freien Stellen (zusätzlich zu den offiziellen Jobportalen) kann der Jobcoach auch persönlich Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern aufnehmen und ihnen spezifische Informationen über den Rahmen und den Inhalt der Auslandserfahrung geben. Da bekannt ist, dass Auslandsaufenthalte ein zusätzliches Einstellungskriterium sind, wird dieser Aspekt gezielt genutzt.

Im Laufe der Jahre wird das Netzwerk des Jobcoaches notwendig und wichtig. Der Aufbau eines starken Netzwerks aus verschiedenen Strukturen, wie z. B. Unternehmen, Mobilitätsorganisationen, Institutionen und Unternehmern, bietet dem Teilnehmer mehr Möglichkeiten. Zum Beispiel kann ein Teilnehmer, der einen Job finden möchte, leichter mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt gebracht werden, die an Bewerbern mit Auslandserfahrung sowie interkulturellen und fremdsprachlichen Kenntnissen interessiert sind und diese benötigen.

ANHANG SCHRITT 5	
Workshop lessons learnt	Anhang: Beispiel für eine Schulung nach der Rückkehr aus dem Projekt Competences+ Anhang: Beispiel für einen Entrepreneurship-Workshop aus dem LENE-Projekt Anhang: Beispiel für einen Workshop zur Stellensuchstrategie "Sich selbst vermarkten, um einen Job zu bekommen" aus dem SBCP-Projekt
Bewertung der Kompetenzen	Anhang : Anhang : Beispiel für die Selbsteinschätzung und das Inventar der Kompetenzen aus dem VALLEY-Projekt Anhang: Methoden zur Bewertung der Kompetenzen aus dem VALLEY-Projekt
EUROPASS	Anhang : Beispiel eines EUROPASS-Lebenslaufs
Portfolio	Anhang: Beispiel eines Kompetenzportfolios aus dem PC IMPRESS-Projekt



KAPITEL 2

INSTRUMENTE ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER KOMPETENZEN

Ziel dieses Kapitels ist es, dem Jobcoach Ratschläge und Instrumente an die Hand zu geben, die den Teilnehmern helfen, ihre während der Auslandsmobilität erworbenen Kompetenzen zu ermitteln und zu bewerten. Die Bewertung der Kompetenzen ermöglicht es den jungen Teilnehmern, ihr während der Auslandsmobilität erworbenes Wissen zu ermitteln, um es im Rahmen ihrer künftigen Karriere zu nutzen.

Es ist von zentraler Bedeutung, die Teilnehmer dabei zu unterstützen, die während ihrer berufsbezogenen Mobilität im Ausland erworbenen und/oder verstärkten **Kompetenzen zu präsentieren**. Ziel ist es, die Beteiligung junger Menschen an einem **Selbstbewertungsprozess** zu fördern und sie in die Lage zu versetzen, **aktiv an der Umsetzung ihres Zukunftspläne mitzuwirken**.

Die Teilnehmer müssen darauf vorbereitet sein, ihre erworbenen Fähigkeiten zu überprüfen und sie als eine der **8 europäischen Schlüsselkompetenzen** zu erkennen. Es ist auch notwendig, dass die jungen Menschen an Übungen teilnehmen, die es ihnen ermöglichen, ihre Kompetenzen zu präsentieren und zu bewerten und auch das Beste aus ihren Erfahrungen und Fähigkeiten zu machen. Entscheidungen im Zusammenhang mit der **Bewertung haben einen großen Einfluss darauf, wie die Schlüsselkompetenzen vermittelt und verstanden werden**, und damit auch darauf, was die Teilnehmer aus Mobilitätsprojekten lernen.

Damit die Teilnehmer an der internationalen Mobilität eine **Verbindung zwischen diesen Kompetenzen und ihren Erfahrungen** herstellen können, müssen sie in der Lage sein, den Erfahrungszuwachs, den sie während ihrer berufsbezogenen Mobilität gemacht haben, hervorzuheben. Auf diese Weise können sie ihre erworbenen Fähigkeiten in Worte fassen und sie besser präsentieren.

Die Bewertung ermöglicht es dem Einzelnen, seinen Lernzuwachs zu verstehen. Sie hilft ihnen, das neue Wissen und die Kompetenzen zu verarbeiten, die sie während ihrer Auslandserfahrung entwickelt haben. Durch den Einsatz und/oder die Entwicklung von **Bewertungsmethoden und -instrumenten**, mit deren Hilfe festgestellt werden kann, inwieweit es einem Lernenden gelingt, bestimmte Kompetenzen zu entwickeln, können Jobcoaches den Teilnehmern helfen, ihre Lebensziele zu bestimmen und autonom zu werden.

Nach der Rückkehr der Teilnehmer aus dem Mobilitätsprojekt im Ausland müssen die Jobcoaches darauf hinweisen, dass das Projekt noch nicht zu Ende ist, damit die Teilnehmer ihr Engagement bis zum Abschluss der Bewertung ihres Projekts bewahren.

In der Tat benötigen viele Teilnehmer Hilfe bei der **Verarbeitung der vielfältigen Erfahrungen**, um sie in vollständig beschriebene Kompetenzen umzuwandeln, die **sich auf ihr zukünftiges Projekt und Leben auswirken** können.

Wichtig ist, Art und Umfang der mitgebrachten Kenntnisse, Kompetenzen, Werte und Verhaltensweisen zu ermitteln und festzustellen, wie diese nicht nur zu ihrer **persönlichen und beruflichen Entwicklung** beitragen, sondern sich auch **auf das Eingliedern in die Gemeinschaft und Gesellschaft auswirken** werden.

2.1 Schlüsselkompetenzen: Ermittlung und Darstellung

Was sind die Vorteile der internationalen Mobilität?

Internationale Mobilität bezieht sich auf eine Aktivität, die in einem anderen geografischen, kulturellen und sprachlichen Kontext stattfindet. Das bedeutet: Umzug in ein anderes Land um dort ein Praktikum zu absolvieren, zu arbeiten oder Freiwilligenarbeit zu leisten.

Das Projekt (Praktikum/Freiwilligenarbeit) muss auf die Bedarfe und die künftigen Ziele des Teilnehmers abgestimmt sei, wenn wir den größtmöglichen Nutzen erzielen wollen

Mobilität ist eine Gelegenheit zum Lernen und zur Entwicklung, die folgendes ermöglicht:

- Entwicklung persönlicher, sozialer und beruflicher Kompetenzen
- Das berufliche und persönliche Netzwerk ausbauen
- Erleben eines anderen interkulturellen Kontextes

Nach einem Mobilitätsprojekt nennen die Teilnehmer am häufigsten die folgenden Vorteile:

- Kulturell
- Sozial und beziehungsorientiert
- Pädagogische
- Neue Perspektiven eröffnen
- **Formative Ausbildung???**

In diesen Vorteilen stecken verschiedene Erfahrungen, die während des Mobilitätsprojekts gemacht wurden und die in Kompetenzen umgesetzt werden können. Der Hinweis auf die europäischen Schlüsselkompetenzen kann dazu dienen, diese zu identifizieren und darzustellen.

Die 8 Schlüsselkompetenzen

Definition der 8 Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen gemäß der Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 22. Mai 2018:

1. Lese- und Schreibkompetenz

Lese- und Schreibfähigkeit ist die Fähigkeit, Konzepte, Gefühle, Fakten und Meinungen in mündlicher und schriftlicher Form zu erkennen, zu verstehen, auszudrücken, zu erstellen und zu interpretieren und dabei visuelle, akustische und digitale Materialien in verschiedenen Disziplinen und Kontexten zu verwenden.

2. Mehrsprachige Kompetenz

Diese Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, verschiedene Sprachen angemessen und effektiv für die Kommunikation zu nutzen. Sie entspricht im Großen und Ganzen den Hauptdimensionen der Lese- und Schreibkompetenz: Sie basiert auf der Fähigkeit, Konzepte, Gedanken, Gefühle, Fakten und Meinungen in mündlicher und schriftlicher Form (Hören, Sprechen, Lesen und Schreiben) in einem angemessenen gesellschaftlichen und kulturellen Kontext zu verstehen, auszudrücken und zu interpretieren, je nach den eigenen Wünschen und Bedürfnissen.

3. Mathematische Kompetenz und Kompetenz in Wissenschaft, Technologie und Ingenieurwesen

a. Mathematische Kompetenz ist die Fähigkeit, mathematisches Denken und Verständnis zu entwickeln und anzuwenden, um eine Reihe von Problemen in Alltagssituationen zu lösen. Aufbauend auf einer soliden Beherrschung des Rechnens liegt der Schwerpunkt auf dem Prozess sowie auf dem Wissen.

b. Naturwissenschaftliche Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit und Bereitschaft, die belebte und unbelebte Natur zu erklären, indem man den Wissensbestand und die angewandte Methodik, einschließlich Beobachtung und Experiment, nutzt, um Fragen zu ermitteln und evidenzbasierte Schlussfolgerungen zu ziehen.

4. Digitale Kompetenz

Digitale Kompetenz umfasst die selbstbewusste, kritische und verantwortungsvolle Nutzung digitaler Technologien und den Umgang mit ihnen für das Lernen, die Arbeit und die Teilnahme an der Gesellschaft. Sie umfasst Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Medienkompetenz, Erstellung digitaler Inhalte (einschließlich Programmierung), Sicherheit (einschließlich digitales Wohlbefinden und Kompetenzen im Zusammenhang mit Cybersicherheit), Fragen des geistigen Eigentums, Problemlösung und kritisches Denken.

5. Persönliche, soziale und lernbezogene Kompetenz

Persönliche, soziale und Lernkompetenz ist die Fähigkeit, über sich selbst nachzudenken, effektiv mit Zeit und Informationen umzugehen, konstruktiv mit anderen zusammenzuarbeiten, widerstandsfähig zu bleiben und das eigene Lernen und die eigene Karriere zu steuern. Sie umfasst die Fähigkeit, mit Unsicherheit und Komplexität umzugehen, zu lernen, wie man lernt, und das eigene körperliche und emotionale Wohlbefinden zu fördern.

6. Bürgerkompetenz

Bürgerkompetenz ist die Fähigkeit, als verantwortungsbewusster Bürger zu handeln und uneingeschränkt am staatsbürgerlichen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, basierend auf dem Verständnis sozialer, wirtschaftlicher, rechtlicher und politischer Konzepte und Strukturen sowie globaler Entwicklungen und Nachhaltigkeit.

7. Unternehmerische Kompetenz

Unternehmerische Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, Chancen und Ideen zu nutzen und sie in Werte für andere umzuwandeln. Sie beruht auf Kreativität, kritischem Denken und Problemlösung, Eigeninitiative und Ausdauer sowie der Fähigkeit zur Zusammenarbeit bei der Planung und Verwaltung von Projekten mit kulturellem, sozialem oder finanziellem Wert.

8. Kulturelles Bewusstsein und Ausdruckskompetenz

Kompetenz in Bezug auf Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit bedeutet, zu verstehen und zu respektieren, wie Ideen und Bedeutungen in verschiedenen Kulturen und durch künstlerischen Ausdruck und anderen kulturellen Formen kreativ gestaltet und kommuniziert werden. Dazu gehört, dass man seine eigenen Ideen und seinen Platz oder seine Rolle in der Gesellschaft auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichen Kontexten versteht, entwickelt und zum Ausdruck bringt.

Wie kann man den Teilnehmern helfen, ihre Kompetenzen zu erkennen?

1. Bewertung und Analyse der Mobilitätserfahrung

Zu Beginn des Mobilitätsprojekts, hatten sowohl der Jobcoach als auch der Teilnehmer spezifische Lernergebnisse festgelegt, die der Teilnehmer mit dem Projekt erreichen sollte. Es ist äußerst wichtig, dass der Jobcoach diese bei der Bewertung des Projekts mit dem Teilnehmer nachverfolgt, um zu beurteilen, ob die Ziele erreicht wurden.

Neben den beabsichtigten Ergebnissen können auch informelle Lernergebnisse ermittelt werden, selbst wenn diese nicht von Anfang an im Projekt geplant waren. Diese informellen Lernergebnisse können das Ergebnis von Projektaktivitäten sein, die nicht wie ursprünglich geplant verliefen. Sie können sich auch aus den Erfahrungen der Teilnehmer im Gastland ergeben, die nicht in den Kontext des Mobilitätsprojekts fallen.

Wie kann der Jobcoach dies tun?

- Durch den Vergleich der anfänglichen Erwartungen des Teilnehmers, seiner Motivation und Befürchtung
- Durch Überprüfung, ob der Teilnehmer seine Ziele erreicht und seine Ängste überwunden hat
- Durch die Aufforderung an die Teilnehmer, ihren Lernprozess zu reflektieren
- Durch die Möglichkeit, diese informellen Lernergebnisse zu ermitteln
- indem sie es vermeiden, ihre Beurteilung während des Bewertungsprozesses einzugrenzen

Durch einige offene Fragen oder Übungen können die Teilnehmer auch außerhalb ihres Mobilitätsprojekts reflektieren und neue Perspektiven in ihre Mobilitätserfahrung einbringen.

2. Identifizierung der Kompetenzen

Es ist von größter Wichtigkeit, dass jeder Teilnehmer seine eigenen Kompetenzen erkennen kann.

Als Jobcoach besteht die Aufgabe darin, die Teilnehmer anzuleiten, die Ergebnisse ihrer Mobilitätserfahrung zu nutzen. Dies muss in verschiedenen Phasen geschehen: vor, während und nach dem Projekt.

- **In der Vorbereitungsphase:** Der Jobcoach hilft dabei, die Erwartungen der Teilnehmer an das Projekt zu ermitteln. Er leitet auch das Verständnis der Kompetenzen an.
- **Während der Umsetzungsphase:** Der Jobcoach hilft den Teilnehmern, die Erfahrungen mit den Zielen ihrer Mobilität zu verbinden und sie in Kompetenzen umzusetzen. Dies kann durch verschiedene Übungen oder den Einsatz von Tools geschehen (z. B. *Kompetenzportfolio, Telefon ...*)
- **Nach dem Projekt:** Der Jobcoach unterstützt die Teilnehmer dabei, das Gelernte auf andere Kontexte zu übertragen und die Ergebnisse für ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu nutzen.

Der Jobcoach muss die Teilnehmer dabei unterstützen, ihre Leistungen zu dokumentieren und anzuerkennen. Die Teilnehmer können einen Nachweis über ihre Teilnahme erhalten, aber auch verschiedene Dokumente, die zur Anerkennung ihrer Leistungen beitragen (z. B. Europass).

Die von den Teilnehmern entwickelten Kompetenzen werden sowohl für das Projekt als Ganzes als auch für die einzelnen Teilnehmer ermittelt und bewertet. Diese Bewertung vergleicht nicht nur die Ausgangssituation und die früheren Ziele der Teilnehmer, sondern auch die Auswirkungen, die das Projekt auf sie hatte.

Die Bewertung sollte eine längerfristige Perspektive umfassen, indem sie es den Teilnehmern ermöglicht, sich selbst in ihr zukünftiges Projekt zu projizieren und zu sehen, wie das Mobilitätsprojekt und die während ihres Auslandsaufenthalts entwickelten Kompetenzen die Realisierung ihres Projekts beeinflussen können.

Wie kann der Jobcoach dies tun?

- Durch die Einbeziehung des Teilnehmers in einen Selbstevaluierungsprozess
- Auffordern der Teilnehmer auf, ihre Ausgangskompetenzen zu erkennen und sie mit den während der Mobilitätsphase erworbenen Kompetenzen zu vergleichen.
- Verstärkung und Verbesserung dieser Kompetenzen, damit die Teilnehmer sich ihrer erworbenen Kompetenzen bewusst werden und stolz darauf sind.
- Bewertung eigener Erfahrungen
- Erklärung der weichen und harten Kompetenzen.
- Instrumente zur Bewertung ihrer Kompetenzen an die Hand geben.
- Erleichterung der Validierung dieser Kompetenzen.
- Instrumente an die Hand geben und Dokumentation der Kompetenzen und Leistungen, damit sie anerkannt werden.
- Durch die Bereitstellung von Feedback zur Bewertung der Aufnahmeorganisationen
- Befragung der Aufnahmeorganisationen, um die Auswirkungen des Teilnehmerprojekts auf verschiedenen Ebenen zu ermitteln (Organisation, Peers, lokale Gemeinschaft usw.).
- Durch die Einbeziehung einer längerfristigen Perspektive für den Teilnehmer
- Reflexion über den Lernzuwachs, Ermutigung zu weiteren beruflichen Plänen

3. **Wie man aus dem Mobilitätserlebnis Nutzen ziehen kann**

Nach der Identifizierung der Kompetenzen sollte der Jobcoach dem Teilnehmer helfen, diese Frage zu beantworten: Wie können diese Kompetenzen in dem zukünftigen Szenario des Teilnehmers eingesetzt werden?

Wie kann der Jobcoach dies tun?

- Durch die Analyse der Kompetenzen und der Ausbildung, die für das zukünftige Szenario des Teilnehmers erforderlich sind
- Unterstützung, die erworbenen Kompetenzen mit den Erwartungen an ihr zukünftiges Szenario zu verknüpfen (Arbeitsmarkt, Unternehmertum, Ausbildung...)
- Durch die Ermutigung des Teilnehmers, sich weiterzubilden, um mögliche Lücken zu schließen
- Unterstützung des Teilnehmers beim Verfassen seines Lebenslaufs und Anschreibens sowie bei der Darstellung seiner Kompetenzen

- Durch die Unterstützung der Teilnehmer bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche

Clevere Tipps für den Job Coach

1. Zusammenfassend kann man sagen, dass der Job Coach Folgendes tun sollte:

- Die Schlüsselkompetenzen verstehen und den Mobilitätsteilnehmern präsentieren können
- gemeinsam mit dem Teilnehmer einen Fahrplan für die Bedarfe und Ziele festlegen
- dem Teilnehmer helfen, seine Stärken und Schwächen zu erkennen
- Anleitung der Mobilitätsteilnehmer bei der Bewertung und Valorisierung ihrer Kompetenzen
- Nutzung und Verbreitung von Instrumenten, die den Teilnehmern helfen, ihre Kompetenzen zu bewerten und aufzuwerten
- Den Teilnehmern helfen, ihr Zukunftsszenario zu definieren, indem sie ihre Kompetenzen mit den Erwartungen verknüpfen
- Ermutigung zur Selbstreflexion und Unterstützung der Teilnehmer bei einem Prozess der Anerkennung ihrer Kompetenzen
- Beitrag zur sozio-professionellen Integration der Teilnehmer nach der Mobilitätsmaßnahme
- über Kenntnis des lokalen Arbeitsmarktes verfügen und die für die Stellensuche erforderlichen Kompetenzen erkennen
- Anleitung der Teilnehmer bei der Suche nach ihrem Zukunftsplan

2. Fragen, die Sie sich als Job Coach bei der Durchführung des Bewertungsprozesses stellen sollten:

- Haben Sie einen detaillierten Plan für die Evaluierung der Mobilitätsaktivitäten und der Lernergebnisse der Teilnehmer?
- Wird der Bewertungsplan von allen Beteiligten verstanden?
- Wird dieser Bewertungsplan bewerten, ob die Ziele erreicht wurden?
- Ermöglicht Ihr Evaluierungsplan die Ermittlung von informellen Lernergebnissen?
- Berücksichtigt die Bewertung die Einbindung des Projekts in die Aufnahme- und Entsendegemeinschaften und auf Ihre eigene Organisation?

2.2 Instrumente zur Bewertung der Kompetenzen

- **Europass**

Der Europass ist das zuverlässige **europäische Instrument zur Verwaltung von Lernen und Karriere**. Ob während des Studiums, bei der Aufnahme einer ersten Beschäftigung oder auf der Suche nach neuen Herausforderungen, der Europass ermöglicht es den Teilnehmern, **ihre Fähigkeiten und Qualifikationen** in Europa effektiv zu **vermitteln**.

Europass ermutigt dazu, den nächsten Schritt in der Ausbildung oder Karriere zu machen:

- Hilfe bei der Reflexion ihrer **derzeitigen Fähigkeiten und Erfahrungen**;
- den Nutzern maßgeschneiderte und sichere Lern- und Arbeitsmöglichkeiten in ganz Europa zu bieten;

- Vereinfachung des [Verfassens von Lebensläufen](#) und [Anschreiben](#) durch **bearbeitbare Vorlagen**;
- Bereitstellung von genauen Informationen über das Arbeiten und Lernen in Europa;
- Vermittlung von Links zu geeigneten Plattformen

Weitere Informationen zum EUROPASS: <https://europa.eu/europass>

- **Projekt Kompetenzen+**

Ziel des Projekts "Competences +" ist es, den Teilnehmern von Mobilitätsprojekten bei ihrer Rückkehr den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und den pädagogischen Prozess fortzusetzen, den sie vor



ihrer Abreise begonnen haben.

Tools:

- Eine Umfrage unter 100 Arbeitgebern (Italien, Deutschland, Frankreich, Vereinigtes Königreich), um die von den Arbeitgebern erwarteten Qualifikationen zu ermitteln: Sie ermöglicht die Identifizierung der von den Arbeitgebern gesuchten Kompetenzen je nach Tätigkeitsbereich.

Erfahrung mit internationaler Mobilität:

- 67 % der befragten Unternehmen sind der Ansicht, dass internationale Erfahrung bei der Einstellung von Mitarbeitern einen Mehrwert darstellt.
- 52 % gaben an, dass internationale Erfahrung ein Kriterium für ihr Einstellungsverfahren ist.

Gesuchte Qualitäten:

- Stärken wertschätzen
 - Mit Leichtigkeit kommunizieren
 - Eingeständnis von Schwächen und Bereitschaft zur Verbesserung
 - Anpassungsfähigkeit
 - Nutzung der durch frühere Erfahrungen erworbenen Kompetenzen
- Eine Plattform, auf der die 7 Szenarien vorgestellt werden, sowie eine Schulung zum Thema Lebenslauf / Bewerbungsschreiben



Eine mobile Anwendung zur Förderung von Mobilitätserfahrungen und zur Bewertung von Kompetenzen (Sammeln von internationalen Mobilitätserfahrungen durch Erfahrungen und ein Zeugnis am Ende der Mobilität, Analyse von Kompetenzen durch Erfahrungen und durch einen Fragebogen vor und nach der Mobilität zu den 8 europäischen Schlüsselkompetenzen, Bearbeiten und Speichern eines Logbuchs ihrer Erfahrungen)

- **Sammeln ihrer Erfahrungen** durch Aktivitäten und Zeugnisse
- **Bearbeitung und Speicherung eines Logbuchs** über ihre Erfahrungen
- **ihre Erfahrungen** über soziale Medien **teilen**
- **Bewertung der Kompetenzen** Vor und nach der Mobilität Selbsteinschätzungstest zu den 8 Schlüsselkompetenzen der UE

Ein zweitägiges Gruppentraining nach der Rückkehr dient der Auswertung der Erfahrungen, der Bewertung der erworbenen Fähigkeiten und der Vorbereitung auf künftige Projekte.

Weitere Informationen und Zugang zu den Tools: <https://adice.asso.fr/en/projects/competences-plus/>

- #BuildUpYourFuture

#BuildUpYourFuture est une Online-Plattform für junge Menschen, die Instrumente und konkrete Lösungen anbietet, um den Übergang vom Europäischen Freiwilligendienst zu ihren zukünftigen Projekten zu erleichtern.



FORMATION

Téléchargez le PDF et suivez cette formation divisée en quatre parties :

- Phase préparatoire
- Le CV
- La lettre de motivation
- Maîtriser son identité numérique



Konkrete Lösungen und Instrumente zur Erleichterung der Zukunftspläne der Teilnehmer
7 Szenarien, um einen innovativen und alternativen Weg für ihre persönliche Entwicklung zu finden

Online-Schulung

Vorbereitungsphase

CV

Anschreiben

Soziale Medien

Weitere Informationen und Zugang zu den Tools: www.future.adice.asso.fr

- AKI APP Projekt

Die AKI-Instrumente (ein Referenzrahmen von 5 Kompetenzen, ein Valorisierungskit und ein Bericht über die Verbindungen zwischen den AKI-Instrumenten und den EUROPASS- und YOUTHPASS-Instrumenten) zielen auf die Valorisierung von transversalen Kompetenzen ab, die von jungen Menschen während der internationalen Mobilität entwickelt wurden.

Aufwertung der Fähigkeiten zur internationalen Mobilität



Le projet AKI

Espace participant

Espace structure et réseau FR ▾



Ein Leitfaden mit fünf Kompetenzen, die während einer internationalen Mobilität entwickelt wurden, wurde von der AKI-Partnerschaft mit Hilfe junger Menschen, die eine Mobilitätsmaßnahme im Ausland absolviert haben, sowie von Jugend- und Wirtschaftsakteuren aus Deutschland, Frankreich, Belgien und Quebec erstellt. Dieses Referenzinstrument ermöglicht es jungen Menschen, die eine Auslandsmobilität absolviert haben, die übergreifenden Kompetenzen zu ermitteln, die sie während ihrer Erfahrung erworben haben.

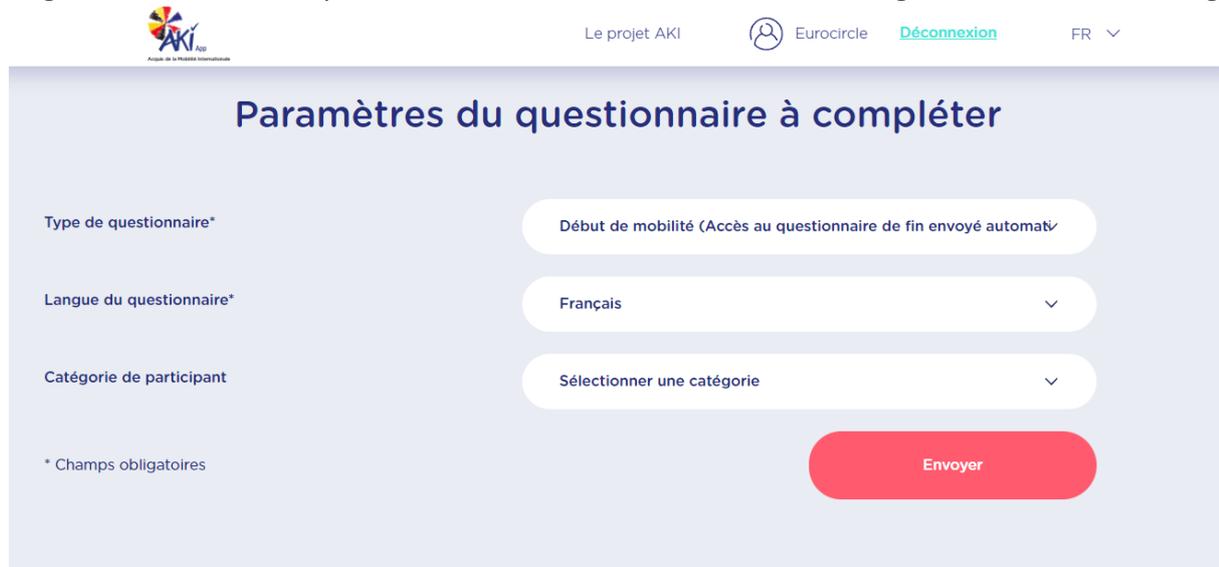
Der Schwerpunkt lag dabei auf dem Vorgegangenen:

Aufgeschlossenheit,
Anpassung an den Wandel,
Gespür für zwischenmenschliche Beziehungen,
Verantwortungsbewußtsein,
Selbstvertrauen.

Dieser Leitfaden ergänzt den EUROPASS und den von der Europäischen Union formulierten Referenzrahmen der 8 Schlüsselkompetenzen, der bereits sprachliche und technische Kompetenzen umfasst, um die schwieriger zu ermittelnden transversalen Kompetenzen zu formulieren.

Instrumente: Ein Fragebogen und ein Dokument zur Bewertung von Kompetenzen

Außerdem wird jedem jungen Menschen, der eine Mobilitätsmaßnahme im Ausland absolviert hat, ein Valorisierungskit zur Verfügung gestellt. Es ermöglicht den Teilnehmern, über ihre Mobilitätserfahrung nachzudenken und sie zu verbessern (Fragebögen für junge Menschen, Begleitheft für Tutoren, personalisiertes Dokument zur Verbesserung der transversalen Fähigkeiten).



The screenshot shows the 'Paramètres du questionnaire à compléter' (Questionnaire configuration) page. At the top, there is a navigation bar with the AKI logo, 'Le projet AKI', a user profile icon labeled 'Eurocircle', a 'Déconnexion' (Logout) link, and a language dropdown set to 'FR'. The main content area has a title 'Paramètres du questionnaire à compléter'. Below the title are three configuration options, each with a dropdown menu: 'Type de questionnaire*' (set to 'Début de mobilité (Accès au questionnaire de fin envoyé automatique)'), 'Langue du questionnaire*' (set to 'Français'), and 'Catégorie de participant' (set to 'Sélectionner une catégorie'). A red 'Envoyer' (Send) button is located at the bottom right. A note at the bottom left states '* Champs obligatoires' (Required fields).

Die AKI-App-Plattform ist auch für Organisationen zugänglich, damit sie ihre Teilnehmer registrieren und deren Fähigkeiten und Erfahrungen überprüfen können. Auf diese Weise unterstützt sie Fachleute in ihren Bemühungen, die Fähigkeiten der Teilnehmer zu fördern.

Dieser Valorisierungsprozess kann auch von einem Teilnehmer selbständig durchgeführt werden. Weitere Informationen und Zugang zu den Tools: <https://www.aki-app.org/fr/>

- VALLEY Projekt

VALLEY zielt darauf ab, neue Ressourcen zur Identifizierung und Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen bereitzustellen, die vor allem von jungen Menschen während ihrer Freiwilligenarbeit entwickelt wurden, und die Motivation einiger benachteiligter Zielgruppen, wie z. B. NEETs (junge Menschen, die sich nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung befinden), zu erhöhen, damit sie sich den Freiwilligensektor als Möglichkeit zur Wiedereingliederung in das gesellschaftliche Leben wahrnehmen.



In VALLEY werden die Kompetenzen, die die Teilnehmer während ihrer Auslandserfahrung entwickeln, mit Hilfe des Validierungssystems LEVEL 5 validiert und nachgewiesen. LEVEL 5 wurde speziell entwickelt, um die Entwicklung persönlicher, sozialer und organisatorischer Fähigkeiten in eher nicht-formalen und informellen Lernumgebungen zu bewerten und zu validieren. Es basiert auf einem dreidimensionalen Ansatz zur Validierung von kognitiven, aktivitätsbezogenen und affektiven Lernergebnissen - dem LEVEL5-Würfel.

Werkzeuge: Die E-Learning-Plattform VITA



Die VITA-Lernplattform beinhaltet eine Reihe von Kursen, die zu verschiedenen Projektkontexten gehören. Eines davon ist Comeln, das darauf abzielt, Unternehmen bei der Einstellung und Integration von Flüchtlingen zu unterstützen. Eng damit verbunden ist EILEEN, das Kurse zu interkulturellen Kompetenzen, zu Mentoring und Kompetenzvalidierung anbietet, um die Integration ausländischer Mitarbeiter zu fördern. VALLEY richtet sich an Organisatoren von Jugendfreiwilligendiensten und junge Freiwillige und befasst sich mit der Anerkennung und Validierung von Lernerfolgen durch Freiwilligenarbeit.

Die E-Learning-Plattform ist sowohl für Fachleute als auch für Teilnehmer zugänglich. Weitere Informationen und Zugang zu den Tools: <https://valley-eu.org/>
Lernplattform : <https://learning.vita-eu.org/my/>

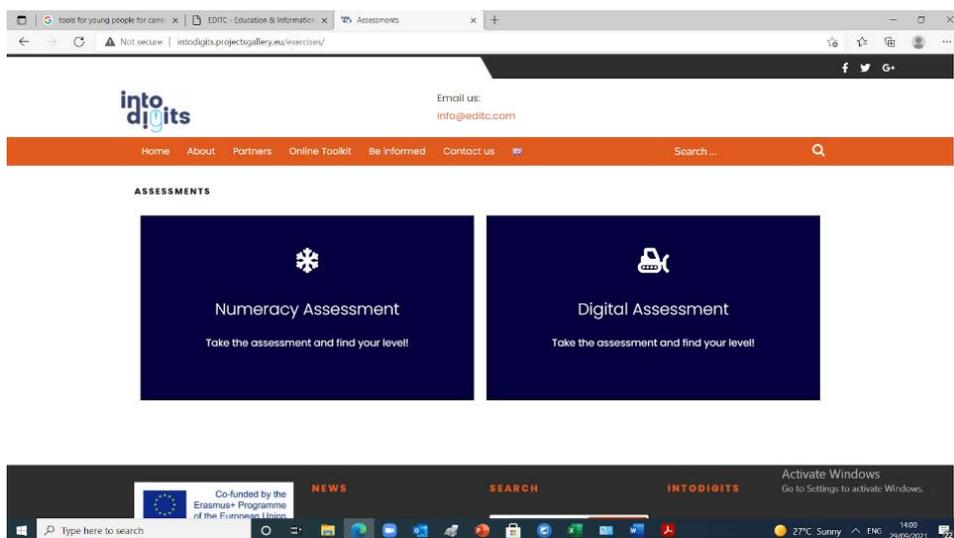
- **INTODIGITS**

*Gering qualifizierte Erwachsene sind eine der Gruppen, die seit Beginn der EU-Finanzkrise stark betroffen sind, wie die Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung deutlich zeigen. Eines der Probleme, die die Integration gering qualifizierter Erwachsener in den Arbeitsmarkt verhindern, ist ihr Mangel an angemessener Ausbildung. **IntoDIGITS**, ein Erasmus+ Projekt, zielt darauf ab, diese Lücke zu schließen, indem es integrierte Ansätze vorschlägt und eine Mischung aus Rechen- und Computerkenntnissen anbietet, die genau auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt sind.*

Obwohl die Zielgruppe dieses Projekts gering qualifizierte Erwachsene sind, ist das Online-Toolkit für junge Menschen, die eine Mobilitätsmaßnahme absolvieren oder von einer solchen zurückkehren, nützlich.

Um mehr über das Projekt zu erfahren: [IntoDigitsOnline Toolkit \(projects.gallery.eu\)](https://projects.gallery.eu/)

Mit dem Online-Kit kann man seine numerischen und digitalen Fähigkeiten bewerten.



<https://www.youthforesight.org/resource-search?tab=all>

Auf der Website <https://www.youthforesight.org/> finden junge Menschen nützliche Tools wie Webinare und Veröffentlichungen, um ihre Kompetenzen zu verbessern.



[ValuedByYouValuedByOthers-chap4.pdf](https://www.youthpass.eu/valuedbyyouvaluedbyothers-chap4.pdf) (Quelle: www.youthpass.eu)

Dieses Dokument enthält Instrumente und Tipps zur Selbsteinschätzung und kann für junge Menschen sehr nützlich sein, um sich selbst einzuschätzen und herauszufinden, welche Kompetenzen sie verbessern können.

Auf der Website www.youthpass.eu finden Sie viele nützliche Ressourcen zur Selbstverbesserung.

- **ProfilPASS**

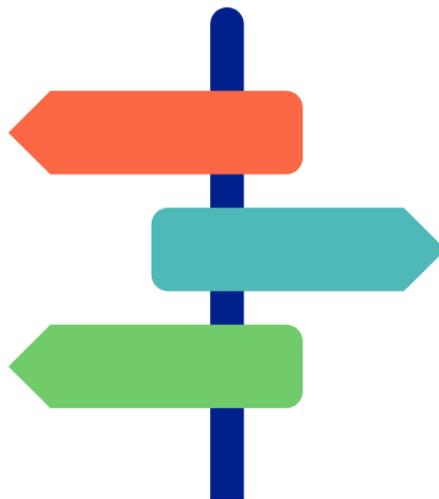
Unter den vielen verfügbaren Instrumenten ist hier der ProfilPASS zu nennen. Der ProfilPASS unterstützt lebenslanges Lernen. In einem angeleiteten und strukturierten Prozess werden die eigenen Kompetenzen aus allen Lebensbereichen ermittelt und dokumentiert. Ziel ist es, die eigenen Fähigkeiten und informell erworbenen Kompetenzen bewusst zu machen und für die Lebensplanung und das berufliche Fortkommen zu nutzen.

Der ProfilPASS ist der erste Weiterbildungspass, der bundesweit eingesetzt wird und neben schulischen und beruflichen Abschlüssen auch informelles Lernen einschließt.

Tool: Zugang zu einem Dokument zur Bewertung der Kompetenzen ProfilPASS (Sprache: Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Slowenisch, Spanisch)

Um mehr über den ProfilPASS zu erfahren: <https://www.profilpass.de/download>

A screenshot of the ProfilPASS website homepage. The header is blue with the 'ProfilPASS' logo and the tagline 'Stärken kennen – Stärken nutzen'. There's a 'Für Beratende' button in the top right. Below the header is a navigation menu with links: 'Ziele & Nutzen', 'ProfilPASS-System', 'Beratungsangebote', 'Fördermöglichkeiten', 'Download', and 'Bestellen'. The main content area features a large photo of a young man with curly hair. Overlaid on the photo is a testimonial in German: 'Stimmen zum ProfilPASS' followed by a quote: 'Der ProfilPASS dient dazu, die eigenen Fähigkeiten zu bilanzieren und sich Lebens- und Lernbereiche bewusst zu machen. Er ist wie Aspirin, er kann universal eingesetzt werden.' The quote is attributed to '(Anton Frey, VHS Neustadt an der Weinstraße)'.



KAPITEL 3

Die 7 Szenarien nach einem Mobilitätsprojekt

In diesem Kapitel werden die 7 Szenarien vorgestellt, die nach einer Auslandsmobilität oder einer Berufsausbildung möglich sind, mit Informationen über die spezifischen Szenarien der Partnerländer des Projekts wie Deutschland, Zypern, Frankreich und Italien in Bezug auf die Unterschiede zwischen den Branchen und Bewerbungsbedingungen. Ziel ist es, dass die jungen Menschen wissen, was sie tun und wohin sie gehen müssen, wenn sie zurückkommen. Außerdem sollen sie wissen, wie sie sich vorbereiten können, wenn sie zum Studieren oder Arbeiten ins Ausland gehen wollen, dank der Informationen über die Besonderheiten der Partnerländer. Das Mobilitätspaket zielt also darauf ab, die Job-Coaches in die Lage zu versetzen, alle möglichen Szenarien besser vorzustellen und nach der Mobilität oder der Berufsausbildung einen direkten Kontakt zu den jungen Menschen zu halten.

3.1 Selbstständiges Unternehmertum

Unternehmertum ist der Akt der Unternehmensgründung. Ganz allgemein wird Unternehmertum als der gesamte Prozess der Entdeckung, Bewertung und Nutzung im Zusammenhang mit

unternehmerischem Handeln definiert. Das Unternehmertum besteht aus bestimmten Phasen und Schritten. Es beginnt mit einer kreativen Projektidee, die in eine rentable und nachhaltige Wirtschaftstätigkeit umgewandelt werden muss. Dazu ist es notwendig, all diese Schritte in einem Dokument, dem so genannten Geschäftsplan, zu formalisieren.

Ein Unternehmen zu gründen bedeutet, einen eigenen Arbeitsplatz zu schaffen, Wohlstand zu schaffen und, warum nicht, Beschäftigung zu schaffen. Unternehmertum ist eine Lebensweise, eine ständige Herausforderung, eine Management- und Entscheidungsfähigkeit, deren Folgen sich auf den Lebensstandard des Unternehmers und seiner Mitarbeiter auswirken.

• FRANKREICH

Die Gründung eines Unternehmens in Frankreich erfordert die Erledigung einer Reihe von Verwaltungsformalitäten (SIRET-Nummer, APE-Code, Mehrwertsteuernummer usw.).

Für weitere Informationen: <https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/accueil/sinformer-sur-le-statut/lessentiel-du-statut.html>

• ZYPERN

Die Gründung eines Unternehmens in Zypern erfordert die Durchführung der folgenden Schritte

- ✓ Eintragung als juristische Person in das Unternehmensregister;
- ✓ Registrieren Sie sich bei der Steuerbehörde;
- ✓ Registrierung für die Mehrwertsteuer
- ✓ Registrieren Sie sich für das MIAS (die Mehrwertsteuerbefreiung beim Handel mit anderen EU-Ländern);
- ✓ Melden Sie sich bei den Sozialversicherungsdiensten an;

Sie können sich auch als Selbständiger registrieren lassen. Die Registrierung als Selbständiger ist ein viel einfacheres und schnelleres Verfahren als die Gründung eines Unternehmens.

Das Antragsformular für die Eintragung als Selbständiger kann bei der örtlichen Bezirksstelle der Sozialversicherung persönlich oder per Post eingereicht werden.

Dem Antragsformular ist eine Kopie des Personalausweises, des Reisepasses oder der Ausländerbescheinigung (ARC) beizufügen.

Die Sozialversicherungsnummer wird in der Regel innerhalb von 1-2 Wochen nach Einreichung des Antrags erteilt.

• DEUTSCHLAND

In Deutschland werden Unternehmensgründungen sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene gefördert

Das Gründungsportal des **Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWI)** bietet Existenzgründerinnen und -gründern umfassende Informationen zu allen Fragen rund um den Gründungsprozess: vom Entscheidungsprozess, der Erstellung eines Businessplans, der Wahl der geeigneten Rechtsform bis hin zur Finanzierung der Geschäftsidee.

<https://www.existenzgruender.de/DE/Gruendung-vorbereiten/Gruendung-im-Ueberblick/inhalt.html>

Auch die Förderdatenbank des **Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie** bietet ein breites Spektrum an Fördermöglichkeiten für Bildung und Ausbildung, Arbeit, Inklusion, Integration und Existenzgründung auf Bundes-, Landes- und EU-Ebene:

https://www.foerderdatenbank.de/SiteGlobals/FDB/Forms/Suche/Foederprogrammuche_Formular.html?submit=Suchen&cl2Processes_Foederberechtigte=existenzgruenderin&filterCategories=FundungProgram&templateQueryString=berlin

Auch auf der Ebene der Bundesländer gibt es eine Vielzahl von Förder- und Informationsplattformen, die Menschen bei der Realisierung einer Existenzgründung unterstützen.

- **ITALIEN**

3.2 Zugang zum Arbeitsmarkt

Der "Arbeitsmarkt" bezieht sich auf jede Art von Arbeit, ob Voll- oder Teilzeit, und in jedem Sektor. Um eine Stelle zu finden, muss man entweder eine Initiativbewerbung schicken oder auf ein Stellenangebot reagieren. Konkret bedeutet dies, einen Lebenslauf und ein Anschreiben an den Personalverantwortlichen zu schicken. Der Bewerber wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, um seine Beschäftigungsfähigkeit und Eignung für die Stelle, auf die er sich bewirbt, zu beweisen. Die meisten Arbeitssuchenden sind bei den Arbeitsvermittlern registriert. So können sie Hilfe bei der Arbeitssuche und finanzielle Unterstützung in Anspruch nehmen. Arbeitssuchende können auch durch Kontakte oder ein Praktikum Arbeit finden.

- **FRANKREICH**

In Frankreich gibt es im Wesentlichen zwei Arten von Verträgen:

- ❖ die CDD, bei der es sich um einen befristeten Vertrag handelt,
- ❖ das CDI, bei dem es sich um einen unbefristeten Vertrag handelt.

Die ersten Arbeitsplätze sind in der Regel befristet.

Seit der COVID19-Krise hat sich der französische Wirtschaftsmarkt weiterentwickelt und zahlreiche Sektoren, insbesondere den Dienstleistungssektor wie das Hotel- und Gaststättengewerbe und den Kultursektor, in Mitleidenschaft gezogen. Seit 2021 gibt es jedoch einen wirtschaftlichen Aufschwung

mit Sektoren, die immer mehr neue Mitarbeiter einstellen, wie z. B. Bauwesen, Digitaltechnik, Gesundheit und Lebensmittelbranche.

Im Hinblick auf die Zukunftstrends könnten die Berufe, die auf den fairen Handel ausgerichtet sind, die medizinisch-sozialen Berufe, insbesondere die Haushaltshilfen, die Lehrberufe und das Hotel- und Gaststättengewerbe den Takt für die Zukunft der Beschäftigung in Frankreich vorgeben.⁸

Weitere Informationen über die Sektoren, in denen Personal eingestellt wird, finden Sie unter: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14878>

Die französische Agentur Pôle Emploi ist die gesetzliche Institution, die sich mit der Unterstützung von Menschen in Beschäftigung in Frankreich befasst.

Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

- **ZYPERN**

In Zypern gibt es drei Arten von Verträgen:

Teilzeitvertrag - "Teilzeitbeschäftigter" ist ein Arbeitnehmer, dessen normale Arbeitszeit, berechnet auf wöchentlicher Basis oder im Durchschnitt eines Beschäftigungszeitraums von einem Jahr, geringer ist als die normale Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten in demselben Betrieb

Befristeter Arbeitsvertrag - Befristet beschäftigter Arbeitnehmer" ist eine Person, die einen befristeten Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis hat, der bzw. das direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossen wird, wobei das Ende des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.

Unbefristeter Arbeitsvertrag - Ein "unbefristeter Arbeitnehmer" ist ein Arbeitnehmer, der einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat.

- **DEUTSCHLAND**

In Deutschland ist die **Bundesagentur für Arbeit (BA)** die zentrale Institution, die Menschen bei der Suche nach Arbeit und/oder Ausbildung unterstützt. Auf der Website der BA finden sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen eine Fülle von Informationen rund um die Themen Arbeitssuche, Berufs- und Studienwahl, berufliche Bildung und Ausbildung:

<https://www.arbeitsagentur.de>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzielle-hilfen-und-unterstuetzung>

⁸Source : [https://www.lefigaro.fr/services/marche-du-travail-2021-decouvrez-les-secteurs-qui-recrutent-20210920#:~:text=March%C3%A9%20du%20travail%202021%20%3A%20Une,ann%C3%A9e%202021%20\(**\)](https://www.lefigaro.fr/services/marche-du-travail-2021-decouvrez-les-secteurs-qui-recrutent-20210920#:~:text=March%C3%A9%20du%20travail%202021%20%3A%20Une,ann%C3%A9e%202021%20(**)).

Ein spezielles zweisprachiges Servicepaket (Deutsch und Englisch) richtet sich an Menschen aus dem Ausland und bietet umfassende Informationen zu allen Fragen rund um den Arbeitsmarkt in Deutschland: Sozialversicherung, Anerkennung von Qualifikationen, Zugang zu Deutschkursen, Praktika, Ausbildung und Arbeit, finanzielle Unterstützung, Existenzgründung usw.

<https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

- **ITALIEN**

3.3 Ausbildung/Freiwilligenarbeit

Nach einem ersten internationalen Mobilitätsprojekt ist es möglich, ein weiteres Programm in Anspruch zu nehmen, sofern die Kriterien (Alter, Dauer usw.) erfüllt sind und das Projekt relevant ist.

Die Mobilität sollte eine Gelegenheit zum Lernen und zur Entwicklung sein, die eine Bereicherung der eigenen Werte und den Erwerb nützlicher Fähigkeiten für die Durchführung persönlicher und beruflicher Projekte ermöglicht. Die Relevanz und die Auswirkungen des Projekts auf das berufliche Vorhaben des Teilnehmers müssen daher nachgewiesen werden.

- **INTERNATIONAL**

- ❖ **Das Freiwilligenprogramm der Vereinten Nationen**

Es richtet sich an hochqualifizierte Personen (Universitätsabschluss oder höheres technisches Diplom) und ermöglicht ihnen, als Freiwillige im Rahmen eines von einem UN-Büro **im Süden** geleiteten Projekts zur Unterstützung von Frieden und Entwicklung in der ganzen Welt beizutragen.

Alter: ab 25 Jahren

Dauer: 6 bis 12 Monate, verlängerbar

Geografisches Gebiet: Weltweit

Die Entschädigung der Freiwilligen ist je nach Einsatz und Dauer unterschiedlich.

Wo kann ich mehr darüber erfahren? <http://www.unv.org/fr.html>

- **EUROPA**

- ❖ **Das Europäische Solidaritätskorps**

Die Europäische Union bietet ein europäisches Freiwilligenprogramm mit der Bezeichnung Europäisches Solidaritätskorps an, das es jungen Menschen zwischen 18 und 30 Jahren ermöglicht, einen Freiwilligeneinsatz von bis zu 14 Monaten in europäischen Ländern oder in an Europa angrenzenden Ländern zu absolvieren.

Der ESC ist ein Programm der Europäischen Union, das die Mobilität junger Menschen fördern soll. Es ermöglicht ihnen, im Ausland an einem Projekt von allgemeinem Interesse zu arbeiten. Der WSZ

bietet eine prägende Erfahrung, entwickelt die Staatsbürgerschaft, ermöglicht es, Solidarität zu zeigen, eine andere Kultur und eine andere Sprache zu entdecken.

Alter: 18 bis 30 Jahre alt

Dauer: zwischen 2 und 12 Monaten

Geografisches Gebiet: Europa und benachbarte Partnerländer oder Regionen der Europäischen Union

Die Entschädigung von Freiwilligen ist je nach Land unterschiedlich.

Wie finde ich einen Auftrag?

https://europa.eu/youth/solidarity/projects_fr#search/project/keyword=

Wo kann ich Informationen finden? <https://www.corpseuropeensolidarite.fr/>

- **FRANKREICH**

- ❖ **Der französische Zivildienst - Service Civique**

Der französische Zivildienst bietet die Möglichkeit, eine Aufgabe im Dienste der Gemeinschaft zu erfüllen und neue Kompetenzen zu entwickeln und zu erwerben. Ziel des Zivildienstes ist die Stärkung des nationalen Zusammenhalts und der sozialen Vielfalt durch Einsätze von allgemeinem Interesse zu verschiedenen Themen (Kultur, Bildung, Umwelt, Soziales, Sport usw.). Die Einsätze können in Frankreich oder im Ausland durchgeführt werden.

Alter: 16 bis 25 Jahre für die SC

Dauer: 6 bis 12 Monate für den SC

Geografisches Gebiet: Frankreich und jedes beliebige Ziel im Ausland

Zugänglich für junge Ausländer, die seit 1 Jahr in Frankreich leben

Freiwilligenentschädigung: gesetzlich festgelegt, in Höhe von 522 Euro pro Monat im Ausland und 473 Euro in Frankreich. Die Aufnahmeorganisation zahlt pro Monat und Freiwilligen einen Zuschlag von 107,50 Euro in bar oder in Form von Sachleistungen.

Für weitere Informationen und zur Beantragung von Dienstreisen: <https://www.service-civique.gouv.fr/>

- ❖ **Das FAJE-Programm (speziell für junge Menschen aus der Region Südfrankreich)**

Das Programm "FAJE" ermöglicht es jungen Hochschulabsolventen, die auf der Suche nach einer ersten Arbeitsstelle sind, ihre Erstausbildung zu verbessern, indem sie in einem Unternehmen oder einem Verein im Ausland Berufserfahrung sammeln. Dieses Programm wird von der Region Süd und Europa über den Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Alter: Arbeitsuchende, die am 31. Dezember 2020 unter 30 Jahre alt sind

Dauer: 6 Monate

Geografisches Gebiet: Weltweit

Freiwilligenentschädigung: 700 € pro Monat während des Auslandseinsatzes sowie Unterstützung bei der Reise (Erstattung von Hin- und Rückflugtickets zum günstigsten Tarif mit einem Höchstbetrag von 500 € und Unterstützung bei den Visakosten mit einem Höchstbetrag von 300 €)

Wo kann ich mehr darüber erfahren? <https://www.maregionsud.fr/aides-et-appels-a-projets/detail/faje>

❖ **Die internationale Freiwilligentätigkeit in Unternehmen - VIE**

Der VIE ist ein staatsbürgerlicher Dienst, der im Ausland geleistet wird. Die übertragenen Aufgaben betreffen insbesondere folgende Bereiche: Kultur, Umwelt, humanitäre Hilfe. Die VIE kann mit einem französischen Unternehmen im Ausland, einem ausländischen Unternehmen, das durch einen Partnerschaftsvertrag mit einem französischen Unternehmen verbunden ist, oder einer ausländischen Organisation, die mit Frankreich zusammenarbeitet, durchgeführt werden. In diesem Fall muss es sich bei der VIE um einen Auftrag zur wirtschaftlichen Zusammenarbeit handeln. Der Freiwillige muss sich um den Auftrag bemühen.

Alter: zwischen 18 und 28 Jahre alt am Tag der Anmeldung (bis zum 29. Geburtstag)

Dauer: zwischen 6 und 24 Monaten und kann einmal für maximal 2 Jahre verlängert werden

Geografisches Gebiet: weltweit

Lebenshaltungskosten für Freiwillige: je nach Land unterschiedlich

Wo kann ich mehr darüber erfahren? <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10040>

Wo Sie einen Auftrag finden: <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

❖ **Die internationale Freiwilligenarbeit der Verwaltung - VIA**

Das VIA ist ein Bürgerservice, der für die französischen Regierungsstellen im Ausland durchgeführt wird: in den Konsulaten, Botschaften, französischen Wirtschaftsdiensten und Auslandsvertretungen oder in den Diensten für Zusammenarbeit und kulturelle Maßnahmen (SCAC). Alle Berufe sind betroffen: Lehre, Recht, Wirtschaft, Medizin, Informatik, Hotel- und Gaststättengewerbe, Kultur, Kommunikation usw...

Alter: zwischen 18 und 28 Jahren am Tag der Registrierung

Dauer: zwischen 6 und 24 Monaten und kann einmal für maximal 2 Jahre verlängert werden

Geografisches Gebiet: weltweit

Lebenshaltungskosten für Freiwillige: je nach Land unterschiedlich

Wo finden Sie Informationen: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13279>

Wo Sie einen Auftrag finden: <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

❖ **Die internationale Freiwilligenarbeit der Solidarität (VSI)**

Der VSI besteht darin, dass sich ein Erwachsener im Rahmen eines staatlich anerkannten und akkreditierten Vereins für einen Entwicklungs- oder humanitären Katastropheneinsatz verpflichtet. Dieser Freiwilligendienst ist eine internationale Verpflichtung.

Alter: ab 18 Jahren

Dauer: zwischen 1 und 6 Jahren

Geografisches Gebiet: In süd- und osteuropäischen Ländern, hauptsächlich in Afrika, Asien und Südamerika.

Die Vergütung für Freiwillige ist je nach Land unterschiedlich.

Wie findet man einen Auftrag?

France Volontaires <https://www.france-volontaires.org/> oder durch Einsichtnahme in die Liste der zugelassenen Verbände auf der Website des Service publique <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11444>

❖ **Der deutsch-französische Freiwilligendienst**

Der deutsch-französische Freiwilligendienst ermöglicht es Ihnen, eine Aufgabe in einem deutschen Verein im kulturellen, ökologischen, sozialen oder sportlichen Bereich usw. zu übernehmen. Es ist eine besonders bereichernde Erfahrung auf persönlicher Ebene, aber auch auf interkultureller und sprachlicher Ebene. Die französischen und deutschen Verbände, die gleichzeitig einen oder mehrere junge Freiwillige entsenden und aufnehmen, stellen eine angemessene Begleitung sicher.

Alter: 18 bis 25 Jahre

Dauer: 12 Monate

Geografisches Gebiet: Deutschland / Frankreich

Ehrenamtszuschuss in Höhe von mindestens 442,11 €. Weitere Zulagen können je nach Fall hinzukommen.

Wo kann ich mehr darüber erfahren? <http://www.volontariat.ofaj.org/?lang=fr>

• **ZYPERN**

Freiwilligenprogramme in Zypern werden hauptsächlich im Rahmen von Erasmus+-Programmen wie dem Europäischen Solidaritätskorps durchgeführt.

• **DEUTSCHLAND**

In Deutschland wird der freiwilligen Arbeit junger Menschen viel Aufmerksamkeit geschenkt. Verschiedene Programme ermöglichen ein freiwilliges Engagement in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft:

Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)

<http://www.wegweiser-freiwilligenarbeit.com/freiwilligendienst-ausland/fsj-im-ausland/>

<https://www.bundesfreiwilligendienst.de/stellen/bundeslaender/berlin>

Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ)

<https://www.berlin.de/sen/uvk/umwelt/freiwilliges-oekologisches-jahr/>

Internationaler Jugendfreiwilligendienst (IJFD)

<https://www.ijfd-info.de/startseite.html>

• **ITALIEN**

3.4 Validierung der Erfahrungen

Um die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer zu verbessern, ist es wichtig, dass ihre Fähigkeiten anerkannt werden. Zum Beispiel im Rahmen einer Umschulung oder einer Arbeitssuche.

Die Kompetenzbewertung ermöglicht es dem Teilnehmer, seine berufliche Entwicklung in einer konkreten Perspektive zu sehen. Seine Fähigkeiten und sein Profil werden dadurch besser bekannt: Sie können eine besser bezahlte oder interessantere Stelle finden. Sie bietet auch die Möglichkeit, den Tätigkeitsbereich zu wechseln, um ein Arbeitsumfeld zu finden, das besser zu einem passt, oder ganz einfach, um einen Arbeitsplatz zu finden. Sie kann auf Wunsch des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder im Rahmen der Rückkehr an den Arbeitsplatz erfolgen.

In der Europäischen Union gewinnt die Frage der Validierung von formalen und nicht-formalen Kompetenzen zunehmend an Bedeutung.

"Die EU-Kommission hat am 1. Juli die neue europäische Qualifikationsagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz vorgestellt. Die Agenda unterstreicht die Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen und konzentriert sich auf die Verbesserung vorhandener und den Erwerb neuer Kompetenzen. Sie zielt darauf ab, die nachhaltige Erholung von der Coronapandemie durch deutlich höhere Investitionen in die Menschen und ihre Fähigkeiten zu unterstützen.

In insgesamt 12 Maßnahmen liegt der Fokus vor allem auf arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen. Mitgliedstaaten, Unternehmen und Sozialpartner sollen partnerschaftlich auf einen grünen und digitalen Wandel hinarbeiten.

Im Rahmen dieser neuen Qualifikationsstrategie hat die EU-Kommission ehrgeizige Ziele für die nächsten fünf Jahre festgelegt. Sie beruhen auf bestehenden Indikatoren, anhand derer die Fortschritte jährlich überprüft werden können.

Dazu gehören zum Beispiel der Anstieg der Teilnahmequote von Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere auch von gering qualifizierten Erwachsenen, sowie der Anstieg der Zahl der Erwachsenen im Alter von 16???? bis 74 Jahren, die zumindest über grundlegende digitale Kenntnisse verfügen.

Die neue Kompetenzagenda umfasst insgesamt 12 Maßnahmen, darunter den neuen Europass und eine "Lebenskompetenzagenda". Diese richtet sich an Jugendliche und Erwachsene - unabhängig vom Arbeitsmarkt - zu Themen wie Medienkompetenz, Bürgerkompetenzen sowie Finanz-, Umwelt- und Gesundheitskompetenz. " ⁹

- **FRANKREICH**

VAE (Validation des Acquis de l'Expérience): Jede Person, unabhängig von Alter, Staatsangehörigkeit, Status und Bildungsniveau, die eine mindestens einjährige Berufserfahrung nachweisen kann, die in

⁹Quelle: <https://www.agenda-erwachsenenbildung.de/schwerpunkte/>

direktem Zusammenhang mit der angestrebten Zertifizierung steht, kann die VAE beantragen. Diese Zertifizierung, bei der es sich um ein Diplom, einen Titel oder eine Bescheinigung über die berufliche Qualifikation handeln kann, muss in das nationale Verzeichnis der Berufszertifikate eingetragen werden.

Weitere Informationen über die VAE: <https://www.vae.gouv.fr/>

• ZYPERN

Ziel des Systems der beruflichen Qualifikationen ist es, die Bewertung und Zertifizierung der beruflichen Qualifikationen der Kandidaten zu verbessern. Die Zielgruppe für das SVQ-System sind Arbeitnehmer, Arbeitslose und Nichterwerbstätige.

Die Validierung der Bewertungsergebnisse des bisherigen Lernens und die Bescheinigung der beruflichen Qualifikationen der Kandidaten wird den Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen helfen, einen Arbeitsplatz zu finden, und den Erwerbstätigen, sich weiterzuentwickeln.

Wirtschaftssektoren, für die berufliche Qualifikationsstandards entwickelt wurden:

- Tourismusindustrie
- Herstellung
- Bauindustrie
- Großhandel und Einzelhandel
- Fahrzeugreparatur
- Bereitstellung von Berufsbildungsmaßnahmen
- Kommunikationssysteme und -netze / Computer
- Friseur

Um an der Bewertung und Zertifizierung von Qualifikationen teilzunehmen, müssen Sie über eine Qualifikation und einige Jahre Berufserfahrung verfügen. Die Anzahl der Jahre an Erfahrung hängt von der Stufe der Qualifikation ab, die Sie gemäß dem zypriotischen Qualifizierungssystem haben (Stufe 1 bis Stufe 8).

Stufe 1: Bestimmung der Lernergebnisse, die durch standardisiertes und/oder nicht-formales und/oder nicht-formales Lernen erzielt wurden

Die Ermittlung der Lernergebnisse erfolgt in einem anerkannten Zentrum für die Bewertung beruflicher Qualifikationen (KAEP) und umfasst Folgendes:

- ❖ Unterrichtung eines Kandidaten über die Bestimmungen des beruflichen Qualifizierungssystems und die Kriterien für die Aufnahme von Kandidaten in den PQR
- ❖ Sich ein Bild von den Qualifikationen und Erfahrungen des Bewerbers machen
- ❖ Beratung des Bewerbers durch Dialog und Überprüfung
- ❖ Niveau seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten
- ❖ Beratung eines Bewerbers bei der Suche nach den geeigneten beruflichen Qualifikationen, die den Qualifikationen, der Erfahrung und dem Niveau der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechen

- ❖ Vorbereitung eines Bewerbers auf seine/ihre Beurteilung, indem er/sie aufgefordert wird, an Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn dies erforderlich ist, um die Ergebnisse zu erreichen
- ❖ Eintragung der Ergebnisse der Stufe 1 in das Formular OP4

Stufe 2: Dokumentation der durch formales und/oder nicht formales Lernen erzielten Lernergebnisse

Die Dokumentation von Lernergebnissen erfolgt in einem genehmigten KAEP und umfasst Folgendes:

- ❖ Erbringung von Nachweisen für die in Stufe 1 festgelegten Lernergebnisse durch den Bewerber, indem er Unterlagen über Qualifikationen und Erfahrungen vorlegt
- ❖ Sicherstellen, dass die Nachweise den in Stufe 1 ermittelten Lernergebnissen entsprechen, und deren zufriedenstellende Dokumentation vorlegen
- ❖ Eintragung der Ergebnisse der Stufe 2 in das Formular OP4
- ❖ Vorbereitung einer Bewerbung (Formular OP3) für die Aufnahme in das Bewertungsverfahren und die Bescheinigung der beruflichen Qualifikationen des Bewerbers

Stufe 3: Bewertung der durch formales und/oder nicht formales Lernen erzielten Lernergebnisse

- ❖ Die Bewertung der Lernergebnisse wird in einem genehmigten KAEP von Prüfern durchgeführt, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA), und umfasst Folgendes:
- ❖ Einreichung eines Antrags auf Erwerb einer beruflichen Qualifikation bei der HRDA über die KAEP
- ❖ Qualifikation
- ❖ Überprüfung der Vereinbarkeit der Bewerbung mit den Kriterien für die Aufnahme von Bewerbern in das Bewertungsverfahren zur Erlangung der angestrebten beruflichen Qualifikation
- ❖ Entscheidung über die Genehmigung des Antrags auf Aufnahme des Bewerbers in das Verfahren zur Bewertung und Zertifizierung von Berufsqualifikationen
- ❖ Bewertung eines Bewerbers auf der Grundlage eines bestimmten beruflichen Qualifikationsrahmens durch ein zweiköpfiges Team
- ❖ Durchführung von Audits zur Qualitätssicherung, Transparenz und Objektivität der Bewertung sowie zur Überprüfung der Methoden und Verfahren der Bewertung

Stufe 4: Bescheinigung der durch formales, nicht-formales und informelles Lernen erworbenen beruflichen Qualifikationen

- ❖ Die Bescheinigung der beruflichen Qualifikationen wird von der HRDA beschlossen und umfasst Folgendes:
Überprüfung und Validierung der Ergebnisse der Bewertung der beruflichen Qualifikationen der Bewerber.
Erteilung eines beruflichen Befähigungsnachweises

• DEUTSCHLAND

Es gibt keine Anerkennung früherer Lernerfahrungen für die Erlangung eines Abschlusses. Sie wird nur für den Zugang zur Hochschulbildung verwendet.

"Das Grundgesetz legt fest, dass das Bildungswesen in die Zuständigkeit der Länder fällt, die ihre eigenen Gesetze autonom erlassen können. Der Bund hat jedoch Vorrechte in Bezug auf die finanzielle Unterstützung von Schülern und Studenten, den Rechtsschutz für Fernschüler und die Regulierung bestimmter Berufe (Gesetzgebung, medizinische und paramedizinische Berufe).

Aufgrund des föderalen Charakters der deutschen Organisation gibt es kein landesweit einheitliches System für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens.

Seit der Einführung der Externenprüfung im Jahr 1969 kann jeder Kandidat die Abschlussprüfung einer formalen Ausbildung ablegen, ohne den Kurs besucht zu haben. Diese Externenprüfung ist das wichtigste Instrument zur Validierung der beruflichen oder persönlichen Erfahrung.

Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) von 2012 hat die Bewertung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsausbildungen und Qualifikationen gestärkt. Dieses Gesetz wird als Paradigmenwechsel angesehen, da es die Berufserfahrung in den Mittelpunkt der individuellen Kompetenzen stellt und die Bewertung von nicht zertifiziertem Lernen öffnet, obwohl es nur für Inhaber ausländischer Qualifikationen gilt

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist der nationale Qualifikationsrahmen. Er wurde 2011 entwickelt und zielt auf eine einheitliche Bewertung in Deutschland ab, um Äquivalenzen auf europäischer Ebene zu ermöglichen.¹ Er zielt auch darauf ab, Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen stärker zu bewerten als Fächer und Ausbildungsdauer und sollte daher eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Validierung in Deutschland spielen. Die Anrechnung von Kompetenzen, die auf nicht-formalen und informellen Wegen erworben wurden, wird voraussichtlich eine der zukünftigen Entwicklungen des DQR sein."¹⁰

Weitere Informationen über den DQR: https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html

Weitere Informationen über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/fr/index.php> (in 11 Sprachen übersetzt)

• ITALIEN

¹⁰ Quelle: BOUSQUET Julie, Universität Toulouse, "Etude sur la Validation des acquis de l'expérience en Europe".
LLL-Transversalis, FEDER-Bericht.

3.5 Leben im Ausland

"Im Ausland leben" bedeutet, für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum und zu einem anderen Zweck als dem Tourismus außerhalb des eigenen Landes zu leben.

Der Umzug ins Ausland kann verschiedene Gründe haben:

- Arbeiten in Europa oder international
- Arbeiten in einer internationalen Organisation
- Studieren im Ausland
- Arbeiten als Au Pair im Ausland
- Sonstige Gründe für einen Umzug ins Ausland

Das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES) bietet sowohl für Arbeitsuchende als auch für Arbeitgeber eine Fülle von Informationen über Arbeiten und Lernen in Europa.

"EURES wurde 1994 gegründet und ist ein europäisches Kooperationsnetz der Arbeitsverwaltungen, das die Freizügigkeit der Arbeitnehmer erleichtern soll. Das Netzwerk hat sich stets dafür eingesetzt, dass die europäischen Bürgerinnen und Bürger trotz Sprachbarrieren, kultureller Unterschiede, bürokratischer Herausforderungen, unterschiedlicher Arbeitsgesetze und der mangelnden Anerkennung von Bildungsabschlüssen in ganz Europa die gleichen Chancen nutzen können."

(Quelle: <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>)

- **FRANKREICH**

Um jungen Menschen bei der Arbeitssuche im Ausland zu helfen, gibt es in den französischen Einrichtungen Zentren für internationale Mobilität", die auf die Beschäftigung von Jugendlichen und Erwachsenen spezialisiert sind, die eine Unterstützung bei der Auswanderung wünschen.

- ❖ **Arbeitsagentur**

Le Pôle Emploi

Die französische Agentur Pôle Emploi unterstützt Arbeitsuchende bei ihrer Suche nach Ausbildung und Arbeit. Dieser Dienst steht allen Menschen zur Verfügung, die einen Arbeitsplatz finden möchten. Die Abteilung Internationale Mobilität ist auf die Unterstützung bei der Arbeitssuche im Ausland spezialisiert.

Mehr darüber erfahren: <https://www.pole-emploi.fr/international/mobilite-internationale.html>

Französische Staatsangehörige können sich auch im Ausland bei französischen Einrichtungen wie dem Institut français, dem Campus France oder der Alliance française bewerben, um von einer professionellen Auslandserfahrung zu profitieren.

Mehr darüber erfahren: <https://www.fondation-alliancefr.org/>

3.6 Zugang zur Arbeit in der öffentlichen Verwaltung

- **FRANKREICH**

In Frankreich gibt es drei öffentliche Dienste: die öffentliche Verwaltung des Staates, die öffentliche Verwaltung der Gebietskörperschaften (Gemeinden, Departements, Regionen) und die öffentliche Krankenhausverwaltung. Die Staatsbeamte, die Angestellten des öffentlichen Dienstes und in einigen Fällen auch die Beamten in befristeten Dienstverhältnissen erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen eines öffentlichen Auftrags.

Bedingungen und Konditionen: Grundsätzlich sind Stellen in der öffentlichen Verwaltung über ein Auswahlverfahren zugänglich, das Chancengleichheit garantiert. Für die unteren Besoldungsgruppen gibt es ein direktes Einstellungsverfahren ohne Auswahlverfahren.

Hinweis: Für die Einstellung in die Nationalversammlung, den Senat, die französische Zentralbank, die sozialen Organisationen und die großen öffentlichen Unternehmen (RATP, SNCF, EDF-GDF) sind diese Einrichtungen direkt zuständig.

Wer kann dieses Unterstützungsangebot in Anspruch nehmen (Zielgruppe): Französische oder europäische Staatsbürger mit oder ohne Abschluss (je nach Berufskategorie)

- **ZYPERN**

In Zypern gibt es zwei öffentliche Dienste - die *öffentliche Verwaltung des Staates* und die *öffentliche Verwaltung der Gemeinden*. Die Staatsbediensteten nehmen ihre Aufgaben im Rahmen des öffentlichen Dienstes wahr.

Die Gemeindebediensteten nehmen ihre Aufgaben im Rahmen des Gemeindeauftrags wahr.

Um eine Stelle im öffentlichen Dienst oder bei der Stadtverwaltung zu bekommen, müssen Sie normalerweise eine Bewerbung ausfüllen und je nach Stelle eine oder sogar mehrere Prüfungen ablegen. Wenn Sie die Prüfungen bestehen, wird man Sie zu einem Vorstellungsgespräch einladen.

- **DEUTSCHLAND**

"Eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst kann als Beamter, Angestellter oder Arbeiter bei Kommunen, Ländern, Kreisen und Gemeinden, Bundes- oder Landesbehörden, dem Bund oder anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern ausgeübt werden. Allein in der [Bundesverwaltung](#) gibt es mehr als 80 [Ausbildungsberufe in den unterschiedlichsten](#) Bereichen. Die Bundesbehörden bilden in insgesamt über 130 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen aus. Zusätzlich zu den staatlich anerkannten

Ausbildungsberufen bietet der öffentliche Dienst rund 30 Ausbildungsgänge für verschiedene Beamtenlaufbahnen an. »

(Quelle: <https://www.oeffentlicherdienst.de/index.php/berufe>)

- **ITALIEN**

3.7 Formale Ausbildung

Berufliche Aus- und Weiterbildungsprogramme sind Teil des formalen Bildungssystems. Die formale Ausbildung wird in Bildungseinrichtungen im Rahmen von Studiengängen angeboten. Formale Bildung bezieht sich auf das strukturierte Bildungssystem.

Das Bildungswesen soll universell sein und eine kontinuierliche Zielsetzung haben. Sie ist chronologisch gestaffelt, vollzeitlich und besteht aus einer Vielzahl von technischen und beruflichen Ausbildungsprogrammen und -einrichtungen. Formale Bildungsprogramme schließen in der Regel mit einer Prüfung und der Erteilung eines offiziell anerkannten Abschlusses oder Diploms ab.

- **FRANKREICH**

- ❖ Postgraduierte Studien

In Frankreich gibt es für Personen, die nach dem Baccalauréat eine höhere Ausbildung anstreben, mehrere Möglichkeiten, ihr Bildungsweg fortzusetzen.

Es gibt :

- Universität (Licence in 3 Jahren, Master in 2 Jahren, Doktorat in 3 bis 5 Jahren)

Die Universität bietet eine allgemeine und berufliche Ausbildung an. Sie bereitet auch auf Karrieren im Gesundheitssektor vor. Es besteht die Möglichkeit, ein duales Studium zu absolvieren.

- Grandes écoles (BAC +5)

Die Grandes écoles sind auf Ingenieurwesen, Handel, angewandte Künste und politische Studien spezialisiert, während die écoles normales supérieures den Studierenden die Möglichkeit bieten, mehrere Fachrichtungen zu studieren.

Für die Aufnahme in eine Grande école ist häufig eine Aufnahmeprüfung erforderlich.

- Brevets de Techniciens Supérieur (2 Jahre)

Die BTS bietet Fachunterricht an, und es gibt mehr als 88 Fachrichtungen. Die Ausbildung kurz und intensiv.

Um mehr über das französische Bildungssystem zu erfahren: <https://www.education.gouv.fr/> und <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr>

Weitere Informationen über ein Studium in Frankreich als ausländischer Student: <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/etudesenfrance/dyn/public/authentication/login.html> und <https://www.campusfrance.org/fr/candidature-procedure-etudes-en-france>

❖ Ausbildungsprogramm Arbeit/Studium

Der Lehrvertrag und der Berufsausbildungsvertrag ermöglichen es Ihnen, eine Ausbildung (z. B. BTS, Licence, Master) im Rahmen eines dualen Studiums zu absolvieren. Sie arbeiten und studieren zur gleichen Zeit.

Für ein Work-Study-Programm in Frankreich kommen zwei Verträge in Frage:

❖ **Der Lehrvertrag**

"Wer ist förderfähig?"

Junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren;

Bestimmte Gruppen können auch nach dem 25. Lebensjahr eine Ausbildung beginnen (Auszubildende, die sich auf einen höheren Abschluss vorbereiten, behinderte Arbeitnehmer > mehr über den angepassten Ausbildungsvertrag erfahren, Personen, die ein Unternehmen gründen oder übernehmen wollen, für das der betreffende Abschluss erforderlich ist);

Jugendliche, die den ersten Zyklus der Sekundarstufe (Ende des 3. Schuljahres) abgeschlossen haben, können in eine schulische Ausbildung, in eine Berufsschule oder in ein Lehrlingsausbildungszentrum aufgenommen werden, sobald sie das 15. Lebensjahr verändert haben

Welche Arbeitgeber?

Unternehmen aus Handwerk, Handel, Industrie und Landwirtschaft sowie Arbeitgeber aus Verbänden und freien Berufen.

Arbeitgeber im nicht-industriellen und kommerziellen öffentlichen Sektor (staatliche, kommunale und Krankenhausverwaltungen sowie öffentliche Verwaltungseinrichtungen).

Der Professionalisierungsvertrag

Wer ist förderfähig?"

Junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren;

Arbeitsuchende im Alter von 26 Jahren und älter;

Anspruchsberechtigte des sogenannten aktiven Solidaritätseinkommens (RSA), der besonderen Solidaritätsbeihilfe (ASS) oder der Beihilfe für behinderte Erwachsene (AAH);

Empfänger der Beihilfe für Alleinerziehende (API) in den überseeischen Departements und Gemeinden Saint-Barthélemy, Saint-Martin und Saint-Pierre-et-Miquelon;

Personen, die von einem subventionierten Vertrag profitiert haben.

Welche Arbeitgeber?

Jeder Arbeitgeber, der für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung akkreditiert ist

Der Staat, die Gebietskörperschaften und ihre öffentlichen Verwaltungseinrichtungen dürfen keinen **Professionalisierungsvertrag** abschließen. " ¹¹

Weitere Informationen über das Ausbildungsprogramm Arbeit/Studium:
<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

❖ Das Diplom für den Zugang zum Hochschulstudium (DAEU)

"Das Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (D.A.E.U.) ist eine zweite Chance für alle, die das Schulsystem vor dem Abitur verlassen haben; es ist eine Möglichkeit, das Studium in einem sehr günstigen Umfeld - angepasste Pädagogik, freiwillige und motivierte Lehrer - wieder aufzunehmen, um ein höheres Qualifikationsniveau zu erreichen. Die Vorbereitung wird so gestaltet, dass sie den Bedürfnissen jedes Einzelnen entspricht: abends, tagsüber oder per Fernunterricht.

Dieses Diplom verleiht die gleichen Rechte, die mit dem Abitur verbunden sind. Insbesondere ermöglicht es den Schülern, eine Hochschulausbildung zu absolvieren oder an Prüfungen teilzunehmen, die das Abitur voraussetzen. Dieses Diplom ist ein nationales Diplom der Stufe IV in der interministeriellen Nomenklatur der Ausbildungsstufen.

Bewerben können sich Bewerber, die ihr Erststudium für mindestens zwei Jahre unterbrochen haben und eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

>> am 1. Oktober des Jahres, in dem das Diplom verliehen wird, mindestens 20 Jahre alt sein UND zum selben Zeitpunkt eine zweijährige sozialversicherungspflichtige Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung nachweisen.

Liste der Aktivitäten :

Festangestellte Beschäftigung

Zeitraum der Registrierung beim Pôle emploi

Elternurlaub

Ausübung einer Sportart auf hohem Niveau

Sie müssen am 1. Oktober des Jahres, in dem sie das Diplom erhalten, mindestens 24 Jahre alt sein.

Für ausländische Kandidaten ist eine bis zum 31. Oktober des Prüfungsjahres gültige Aufenthaltsgenehmigung erforderlich.

Behinderte Kandidaten können eine Befreiung von allen oder einem Teil der Prüfungsanforderungen beantragen.

Ein Kandidat kann sich jedes Jahr nur bei einer Einrichtung für den Kurs anmelden. " ¹²

Mehr über die DAEU erfahren Sie [unter: https://www.daeu.fr/](https://www.daeu.fr/)

• **ZYPERN**

In Zypern dauert die Schulpflicht zehn Jahre und umfasst die Vorschulbildung, die Grundschule und die Sekundarstufe I am Gymnasium. Nach erfolgreichem Abschluss der Sekundarstufe I erhalten die Schüler ein Zeugnis, das Voraussetzung für den Besuch der allgemeinbildenden Sekundarstufe II und

¹¹ Quelle: <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/decouvrir-lalternance>

¹² Quelle: <https://www.daeu.fr/presentation-du-daeu/pour-qui/>

der technischen und beruflichen Bildungsgänge der Sekundarstufe II ist. Die Sekundarstufe II dauert drei Jahre. Sie umfasst zwei Bildungsgänge: die allgemeinbildende Sekundarstufe II, die an den Gymnasien angeboten wird, und die technische und berufliche Sekundarstufe II, die an den technischen Schulen in zwei Richtungen angeboten wird, der theoretischen und der praktischen Richtung. Die Sekundarstufe II wird auch an den Abendschulen (allgemeinbildende Sekundarstufe II) und an der Technischen Abendschule (technische Sekundarstufe II) angeboten. Nach erfolgreichem Abschluss der Sekundarstufe II und Ablegen der "Panzypriischen" Prüfungen erhalten die Absolventen ein Abschlusszeugnis (Apolyterion). Mit dem Ablegen der Pancyprian-Prüfungen werden zwei Ziele verfolgt: der Erwerb des Abschlusszeugnisses und die Zulassung zu den öffentlichen Hochschulen in Zypern und Griechenland.

Die berufliche Erstausbildung wird auch im Rahmen des Lehrlingsprogramms angeboten, das sich an Schüler richtet, die ihre Ausbildung in der Sekundarstufe II nach Abschluss der dritten Klasse des Gymnasiums nicht fortsetzen wollen, sowie an Schulabbrecher aus dem formalen Bildungssystem.

Das Programm wird gemeinsam vom Ministerium für Bildung und Kultur und dem Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung durchgeführt. Das Programm dauert zwei Jahre und kombiniert Allgemeinbildung und Berufsausbildung, die an zwei Tagen pro Woche in Fachschulen stattfindet, mit praktischer Ausbildung in der Industrie, wo die Auszubildenden eine Entschädigung erhalten, an drei Tagen pro Woche. Nach erfolgreichem Abschluss des zweijährigen Programms, das im Rahmen des Lehrlingsprogramms angeboten wird, erhalten die Lehrlinge ein Berufszertifikat, das sie berechtigt, als angelernte Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt einzutreten. Dieser Berufsabschluss ist nicht gleichwertig mit dem Abschlusszeugnis, das Absolventen der Sekundarstufe II (Gymnasium oder Fachschule) erhalten. Es berechtigt daher nicht zu einem weiteren Studium an einer Hochschule oder Universität.

Öffentliche tertiäre Bildung (formale Bildung) wird an der Universität Zypern, der Technischen Universität Zypern und der Open University of Cyprus angeboten. Darüber hinaus gibt es vier private Universitäten und mehrere private Einrichtungen.

Schließlich genehmigt und subventioniert die **zypriotische Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen (formale Bildung)** in Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen organisierte überbetriebliche Erstausbildungsprogramme, die betriebliche Erstausbildung und die praktische Ausbildung von Schülern bestimmter Fachrichtungen in öffentlichen technischen Sekundar- und Hochschuleinrichtungen. Diese Programme richten sich an Personen, die die Sekundarstufe II erfolgreich abgeschlossen haben.

- **DEUTSCHLAND**

Komprimierte Informationen zu Schule, Ausbildung und Studium in Deutschland finden Sie auf der Plattform der Bundesagentur für Arbeit (BA).

<https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/schule-ausbildung-studium-in-deutschland>

- **ITALIEN**



KAPITEL 4

Wie man junge Menschen bei der Nutzung sozialer Medien unterstützt

Dieses letzte Kapitel soll dem Jobcoach dabei helfen, die Mobilitätsteilnehmer zu schulen und zu beraten, ihre sozialen Netzwerke zu nutzen, um ihre Erfahrungen zu verbessern und sicherzustellen, dass sie ihre digitale Identität für ihr berufliches Profil kontrollieren.

Heutzutage werden die sozialen Medien von den Unternehmen bei der Rekrutierung immer mehr genutzt. Das Mobilitätspaket zielt daher darauf ab, dass die Teilnehmer lernen, wie sie effektiv und professionell über ihre Mobilität kommunizieren können.

4.1 Warum und wie man soziale Medien nutzt

Heutzutage nutzen viele Arbeitgeber und Personalverantwortliche soziale Medien, um ein Stellenangebot zu teilen oder das Profil von Bewerbern in sozialen Netzwerken zu prüfen. Daher sollte dies bei der Stellensuchstrategie ernsthaft berücksichtigt werden.

Soziale Online-Netzwerke sind zu einem unverzichtbaren **Forum geworden, in dem man für seine Fähigkeiten werben, sich** mit anderen Menschen online **vernetzen, Stellenangebote ausfindig machen** und diese Hinweise in reale Beschäftigungsmöglichkeiten umwandeln kann.

Durch die Nutzung sozialer Medien oder des Internets im Allgemeinen bei der Stellensuche kann die Sichtbarkeit des beruflichen Profils erhöht und von der ganzen Welt gesehen werden. Online-Profile **heben Fähigkeiten und Erfahrungen** in der Öffentlichkeit **hervor** und bieten die Möglichkeit, sich online mit Fachleuten aus allen Arten von Beschäftigungssektoren zu vernetzen. Auf diese Weise spielt das Internet die Rolle eines professionellen Vermittlers, der es Arbeitssuchenden und Personalverantwortlichen ermöglicht, die gewünschten Profile zu finden.

Die am häufigsten genutzte Plattform für die Arbeitssuche in den sozialen Medien:

LINKEDIN:

LinkedIn kann ein wertvolles Instrument bei der Stellensuche sein, da Unternehmen, Personalvermittler und Headhunter LinkedIn nutzen, um nach Bewerbern zu suchen und diese dann direkt kontaktieren. Bei der aktiven Stellensuche ist es wichtig, ein aktuelles LinkedIn-Profil zu haben. Ein LinkedIn-Profil ist dem Verfassen eines Online-Lebenslaufs sehr ähnlich. Die digitalen Aspekte bieten jedoch weitere nützliche Funktionen, wie z. B. rechtliche Hinweise. Bitten Sie Personen, die Sie kennen, z. B. Ihren Vorgesetzten, Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Freunde, ein paar positive Worte über Ihre beruflichen Fähigkeiten in Ihr Profil zu schreiben. Sie können Vorschläge für die Art der Kommentare machen, die Sie sich wünschen. LinkedIn ersetzt nicht den klassischen Lebenslauf, ist aber als Ergänzung sehr nützlich, ja sogar unerlässlich geworden. **Es ist eine wichtige Ressource, die Sie nutzen können, wenn Sie Schwierigkeiten bei der Stellensuche haben, z. B. indem Sie Ihr Netzwerk bitten, Ihre Nachricht weiterzuleiten, Ihren Lebenslauf zu teilen usw.**

FACEBOOK:

Facebook ermöglicht es den Nutzern, ein persönliches Profil zu erstellen, andere als Freunde hinzuzufügen und innerhalb der Gemeinschaft Nachrichten auszutauschen. Es ist auch möglich, Gruppen beizutreten, Veranstaltungen zu organisieren und Fotos und Videos zu teilen.

Obwohl es sich um ein sehr informelles Medium handelt, das von vielen Menschen genutzt wird, um mit Freunden und Familienangehörigen in Kontakt zu treten, wird es von Unternehmen zunehmend aus kommerziellen Gründen eingesetzt.

Auf Facebook können die Grenzen zwischen privat und beruflich sehr fließend sein. Arbeitgeber neigen dazu, nach den Facebook-Konten der Bewerber zu suchen.

Achten Sie darauf, dass Sie immer wissen, welche persönlichen Informationen von wem eingesehen werden können. Seien Sie sich bewusst, dass Ihr Profilbild für alle sichtbar ist, auch wenn sie nicht in Ihrer Freundesliste stehen.

In diesem Sinne ist ein professionelles Verhalten auf Facebook wichtig für die berufliche Laufbahn, denn es gibt Personalverantwortliche, die sich das Facebook-Konto des Arbeitssuchenden ansehen, um sich zu vergewissern, dass seine Persönlichkeit mit der auf dem LinkedIn-Konto übereinstimmt. Die Vorteile der sozialen Netzwerke sind jedoch vielfältig.

→ Vorteile der Nutzung sozialer Netzwerke

- Seien Sie sichtbar für Personalvermittler, die soziale Netzwerke nutzen, um ihre Stellen auszuschreiben und Bewerber zu finden.
- Bewerben Sie sich schnell und einfach auf Stellen.
- Bauen Sie Ihr Netzwerk auf und interagieren Sie mit einem größeren Publikum in mehreren sozialen Netzwerken.

- Schaffen Sie ein positives Image, indem Sie Zeugnisse, Empfehlungen und Präsentationen Ihrer persönlichen Arbeit in Netzwerken, in Ihrem Blog und/oder auf Ihrer Website veröffentlichen.
- Sprechen Sie während der gesamten Stellensuche mit Personalvermittlern, potenziellen Arbeitgebern und vielleicht in Zukunft auch mit Headhuntern und interagieren Sie mit ihnen über alle Kanäle in Echtzeit.

YOUTUBE:

Der YouTube-Kanal ist ein Instrument, das durch die einfache Bearbeitung von Videos die Möglichkeit bietet, ein junges und breites Publikum zu erreichen. Er ermöglicht durch seine vielfältigen Funktionen die Erstellung von Zeugnissen und die Entwicklung von Fähigkeiten wie: Selbstlernen, Live-Lernen, Videobearbeitung, etc.

Außerdem können die verschiedenen Videos auch für andere Konten wie LinkedIn, Facebook usw. verwendet werden.

Unterschiedliche Ziele und Zielgruppen: gleiche Grundsätze

Was	An wen	warum	wie	wobei
Werbung für das Praktikum / die Freiwilligentätigkeit	Allgemeines Publikum Personen, die an Mobilitätsprojekten interessiert sind	die Erfahrungen zu teilen und das Verständnis für das Mobilitätsprogramm, das der Teilnehmer in Anspruch nimmt, zu verbessern	Fotos und Videos Zeugnis	Soziale Medien des Teilnehmers Hosting / Versand der Website der Organisation und der sozialen Medien
Erfahrung teilen	Aufnahme- und Entsendeorganisation	Aufzeigen, wie sich das Projekt entwickelt, welche Vorteile die geleistete Unterstützung bringt (finanziell und pädagogisch...)	Fotos und Videos Zeugnis	Soziale Medien des Teilnehmers Hosting / Versand der Website der Organisation und der sozialen Medien
Bewusstsein schaffen	Allgemeines Publikum Personen, die an Mobilitätsprojekten interessiert sind Lokale, regionale Organisationen	Verbesserung des Verständnisses des Mobilitätsprojekts und Anregung zur Anmeldung und Teilnahme an den Aktivitäten	Fotos und Videos Zeugnis	Soziale Medien des Teilnehmers Hosting / Versand der Website der Organisation und der sozialen Medien

Förderung des Projekts der gastgebenden/entsendenden Organisation	Allgemeines Publikum lokale / internationale Geldgeber Personen, die an Mobilitätsprojekten interessiert sind	Nachweis der Vorbereitung und Unterstützung, die die Teilnehmer vor, während und nach der Mobilitätsmaßnahme erhalten, um die Qualität und Wirkung des Praktikums zu gewährleisten	Fotos und Videos Zeugnis	Soziale Medien des Teilnehmers Hosting / Versand der Website der Organisation und der sozialen Medien
---	---	--	--------------------------	---

4.2 Wie kontrolliert man die digitale Identität?

Worauf Arbeitgeber bei der Überprüfung von Profilen in sozialen Medien achten:

- Hinweise auf Drogen- oder Alkoholmissbrauch
- **Unterscheidende** Fotos
- Kommunikationsfähigkeit
- Diffamierende Aussagen
- Falsche Darstellung der Qualifikation
- Vertrauliche Informationen

Als Job Coach müssen wir den Teilnehmern sagen: "Bevor Sie Informationen unter Ihrem eigenen Namen im Internet veröffentlichen, sollten Sie sich fragen, ob Sie damit einverstanden sind, dass Freunde, Familienangehörige oder sogar gegenwärtige und zukünftige Arbeitgeber sie sehen können. Wenn nicht, ändern Sie es!"

Kenntnis von Umwelt, Recht und Kultur vor Ort

- Vor der Mobilität und bei der Ankunft ist es wichtig, sich über die örtlichen Gesetze und Vorschriften zu informieren (die von Land zu Land unterschiedlich sind) (z.B.: keine Videos oder Fotos von den örtlichen Behörden machen)
- Vergewissern Sie sich, dass Sie die offizielle Genehmigung für Foto- und Videoaufnahmen haben.

- Der Teilnehmer repräsentiert sowohl die entsendende und die aufnehmende Organisation als auch das Mobilitätsprogramm im Allgemeinen. Das bedeutet, dass sie deren Ruf, Werte und Ideen vertreten.

-Recherche über die lokale Kultur

-Ratschläge und Informationen von entsendenden, aufnehmenden Organisationen und anderen Mobilitätsteilnehmern einholen

Beobachten, versuchen zu verstehen und keine falschen Vermutungen anstellen

Die Teilnehmer, die sich des kulturellen Kontextes bewusst sind, sollten jede Veröffentlichung in sozialen Medien vermeiden, die dem Projekt oder den Grundsätzen der Organisation zuwiderläuft

Zustimmung

Die Zustimmung aller Teilnehmer sollte mit Hilfe einer Einverständniserklärung eingeholt werden, Bevor Sie ein gesammeltes Material verwenden, sollten Sie sich vergewissern, dass Sie es kennen:

1. Wer wird fotografiert/gefilmt/interviewt?
2. Woher kommen sie? Welches Projekt/welche Organisation usw.?
3. Was ist ihre Rolle dort?
4. Haben Sie die Erlaubnis/Zustimmung eingeholt, ihre Aussagen/Fotos zu verwenden?

DO

Belege für den Fortschritt Ihres Projekts und/oder seine positiven Auswirkungen festhalten.

Machen Sie Fotos, die Menschen in Aktion zeigen, die das Projekt, an dem Sie arbeiten, umsetzen.

Konzentrieren Sie sich auf Positives und Hoffnung, auf Menschen, die lächeln, die aktiv sind, auf Menschen mit glücklichen oder stolzen Gesichtern.

NICHT

- Fotografieren Sie Personen oder Unfallorten, Konflikten oder Leiden.
- Veröffentlichen Sie keine Fotos, die eine politische Botschaft enthalten, z. B. auf einem Schild oder in einem Graffiti.
- Veröffentlichen Sie keine Bilder von Alkohol, Essen, ...

1.1 Empfehlungen zur Verbesserung der Qualität und Wirkung der Nutzung sozialer Medien

Kluge Tipps zur Verbesserung der Qualität und Wirkung:

- Anpassung an das Publikum
- Verwenden Sie eine klare, effektive und einfache Sprache
- Achten Sie auf die Richtigkeit Ihrer Veröffentlichungen in den sozialen Medien
- Do's and Don'ts der mündlichen und schriftlichen Rede
- Vermeiden Sie es, Veröffentlichungen, die gegen das Gastland gerichtet sind
- Wie man ein Interview mit einem Teilnehmer führt: Inhalt, Umgebung und Hilfsmittel
- Wann und wie man die Kamera benutzt: Tipps, Zustimmung...
- Information der Teilnehmer über die Grundsätze und die Ethik der Entsende- und Aufnahmeorganisationen
- Konzentration auf eine Idee

- Verwenden Sie keine Akronyme, sondern schreiben Sie den Namen so oft wie möglich vollständig aus (wenn die Zustimmung vorliegt). Wenn Sie einen langen Text verfassen, schreiben Sie den Namen immer vollständig und setzen Sie das Akronym in Klammern, wenn Sie es zum ersten Mal im Text erwähnen. (z.B.: VET - Vocational & Education Training; LTTA - Learning Teaching Training Activity)
- Verwenden Sie keinen Fachjargon, wenn Sie für ein Publikum schreiben, das keine Experten sind.
- Schreiben Sie in kurzen Sätzen; das zwingt Sie zu einer prägnanten Sprache
- Fesseln Sie Ihr Publikum: Wecken Sie das Interesse des Publikums, das Sie erreichen wollen, fesseln Sie es.

SUCCES-Modell

Einfach: Eine Idee, eine Botschaft mit einfachen Worten, einem kurzen Satz, einem Sprichwort vermitteln.

Unerwartet: Unerwartet, nicht alltäglich

Konkret: ein Bild, das die Botschaft, die Sie vermitteln wollen, die durchgeführten Aktionen oder Aktivitäten konkret zeigen muss.

Glaubwürdig: Die Botschaft ist glaubwürdiger, wenn sie von einer Person kommt, die das Gebiet kennt und dort gelebt hat.

Emotionen: Das Publikum muss beim Lesen der Nachricht oder beim Betrachten eines Fotos etwas empfinden; die Emotionen werden in der Regel durch die Gesichter der Personen vermittelt.

Geschichten: Geschichten helfen, das Interesse der Öffentlichkeit zu wecken. Sie können sich mit den Menschen identifizieren und sie leichter an sich binden. Verwenden Sie ihre Stimme mit ihrer Zustimmung.

Why making a video ?

- Tell about your experience to future participants
- Show that mobility is accessible to anyone.
- Motivate others to go abroad
- Promote international mobility programmes suggested by ADICE

About you

- Small presentation about yourself (first name, age, mobility programme, country, name of the host organization, duration)
- Why did you decide to carry out an internship, a civic service or an EVS ?
- How were you welcomed within your host organization or the local community ?
- What are your missions ?
- What has this experience brought you on a professional and personal level ?
- Would you recommend this experience to anyone willing to go abroad ?

Once you have finished your video, you can send it to mentor at ADICE via WeTransfer

How to make your video ?



You can find some testimonies on our Youtube channel : <https://bit.ly/2Sfh31o>

Foto-Tipps:

Wählen Sie Ihr Thema: Was wollen Sie zeigen? Worauf wollen Sie sich konzentrieren?

Die Drittel-Regel: Sie stellen sich vor, dass der Rahmen durch horizontale und vertikale Linien in 9 Teile geteilt wird. Dies ermöglicht es Ihnen, die Elemente des Fotos entsprechend zu platzieren, um das Foto auszubalancieren. Dies folgt dem natürlichen Blickverlauf und ermöglicht es Ihnen, mit dem Betrachter auf natürliche Weise zu interagieren

Verwenden Sie einen Rahmen innerhalb eines Rahmens: Das Gehirn hält sich gerne an visuellen Elementen fest. Ein Rahmen ermöglicht es Ihnen, Ihr Motiv hervorzuheben. Beispiel: Tür, Fenster, Bäume, ...

Nutzen Sie den Augenblick: Manchmal ist das perfekte Foto nicht das Foto, das Sie sich vorgestellt haben, und entspricht nicht unbedingt den vorher aufgestellten Regeln. Machen Sie also viele Fotos und schauen Sie sie sich gut an, bevor Sie sie aussortieren.

Verwenden Sie verschiedene Aufnahmen:

-Gesamtaufnahme: Einordnung des Motivs in seine Umgebung, in einen Kontext.

Nahaufnahme: Das Gesicht nimmt den gesamten Bildschirm ein und ermöglicht es Ihnen, die Emotionen der Person so genau wie möglich zu erfassen.

- Fragen Sie sich: "Welche Absicht verfolge ich mit dem Teilen dieses Beitrags?"
- Stellen Sie sich nicht als Held in der vermittelten Geschichte dar
- Holen Sie die Zustimmung der potenziellen Person auf dem Foto ein, das Sie verwenden möchten.
- Kennen Sie den Namen und den Hintergrund der porträtierten Personen.
- Vermeiden Sie Verallgemeinerungen, fügen Sie informativen Text mit Namen, Orten oder anderen Kontextelementen ein.
- Vermeiden Sie sensible, gefährdete Situationen und Orte.
- Fragen Sie sich selbst: "Hätte ich es gewollt, auf dieselbe Art und Weise porträtiert zu werden?"
- Respektieren Sie unterschiedliche Kulturen und Traditionen und vermeiden Sie Stereotypen

Einige Schlüsselemente: schriftliche Zeugnisse für Mobilitätsteilnehmer

-Vorname, Alter, Mobilitätsprogramm und Dauer

-Wo? (Feld / Kontext)

-Zuweisung und Durchführung der Aufgaben.

Mit wem haben sie zusammengearbeitet? Welche Art von Struktur?

-Welches Publikum?

-Warum haben sie sich an einem solchen Projekt beteiligt?

-Was war die größte Schwierigkeit, auf die sie gestoßen sind?

-Wie haben sie es geschafft?

Worauf sind sie am meisten stolz?

-Wie wird diese Erfahrung ihre zukünftigen Projekte bereichern?

Eine Anekdote?



Ein Wort/Satz, der ihre Mobilitätserfahrung zusammenfasst. (Wortwörtlich)

CONTACT

CIOFS-FP - Via di San Saba 14 - 00153 Rome - tel. 0039.06.5729911 - www.ciofs-fp.org/sympatic/
<http://sympatic.projectsgallery.eu>

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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

