

Wie ich ein Distanz-Praktikum erfolgreich meistere

**Best Practice-Guide
für Studierende, Arbeitgebende, Lehrende
und Verwaltungsmitarbeitende**



Ergebnisse des Projekts

EUROPEAN PARTNERSHIP FOR INNOVATION IN DISTANT INTERNSHIPS

Vereinbarung Nr. 2020-1-FR01-KA226-HE-095419

HERAUSGEBERINNEN UND HERAUSGEBER:

**Anna Schmidt-Fiedler, Joanna Morawska,
Katarzyna Macedulska, Małgorzata Rosalska
(AMU)**

**Funda Kerbriand Vignon, Samira Khemkhem, David Lipson
(UNISTRA)**

**Nadine Berends, Wiebke Gröschler
(KIT)**



Inhaltsverzeichnis

SEITE 60

SEITE 62

Vorwort

Seit November 2019 arbeiten acht europäische Universitäten an dem Projekt *European Partnership for an Innovative Campus Unifying Regions – EPICUR* – mit, das zur ersten Generation neuer Allianzen gehört. Ziel ist die Entwicklung und Umsetzung eines neuen Modells für die internationale Hochschulzusammenarbeit.

Eines unserer Ziele besteht darin, verschiedene Arten internationaler Praktika, inklusive hybrider und virtueller Praktika, zu fördern und darüber hinaus ein Praktikumsangebot für Studierende zu schaffen, das sie dabei unterstützt, ihre zukünftigen Karriereziele zu erreichen.

Das **EPIDI-Projekt** wurde von drei Mitgliedern dieser Allianz entwickelt, der Adam Mickiewicz Universität in Poznań, Polen, der Universität Straßburg in Frankreich und dem Karlsruher Institut für Technologie in Deutschland. Das Projekt ist ein bemerkenswertes Beispiel dafür, wie man die aktuellen Herausforderungen in der Lehre mithilfe eines systematischen Ansatzes bewältigen kann. Es bietet verschiedene praktische Tools, die dazu beitragen unsere Gemeinschaft zu stärken und dauerhafte Partnerschaften mit unterschiedlichen Stakeholdern, einschließlich Arbeitgebenden, aufzubauen.

Wir freuen uns darauf, unsere ersten praktischen Ergebnisse mit anderen Universitäten zu teilen und einen Dialog über digitale und hybride Praktika und die damit zusammenhängenden Herausforderungen und Chancen mit unseren Partnern auf europäischer Ebene zu beginnen.

Wir möchten allen herzlich danken, die dazu beigetragen haben, diesen Leitfaden zu entwickeln, einschließlich der Lehrenden, Verwaltungsmitarbeitenden, Arbeitgebenden und Studierenden, die an den Umfragen teilgenommen haben.

Im Namen des EPIDI-Teams

Rafał Witkowski, Prof.

Vizerektor für Internationale Zusammenarbeit

Best Practice Guide Leitung

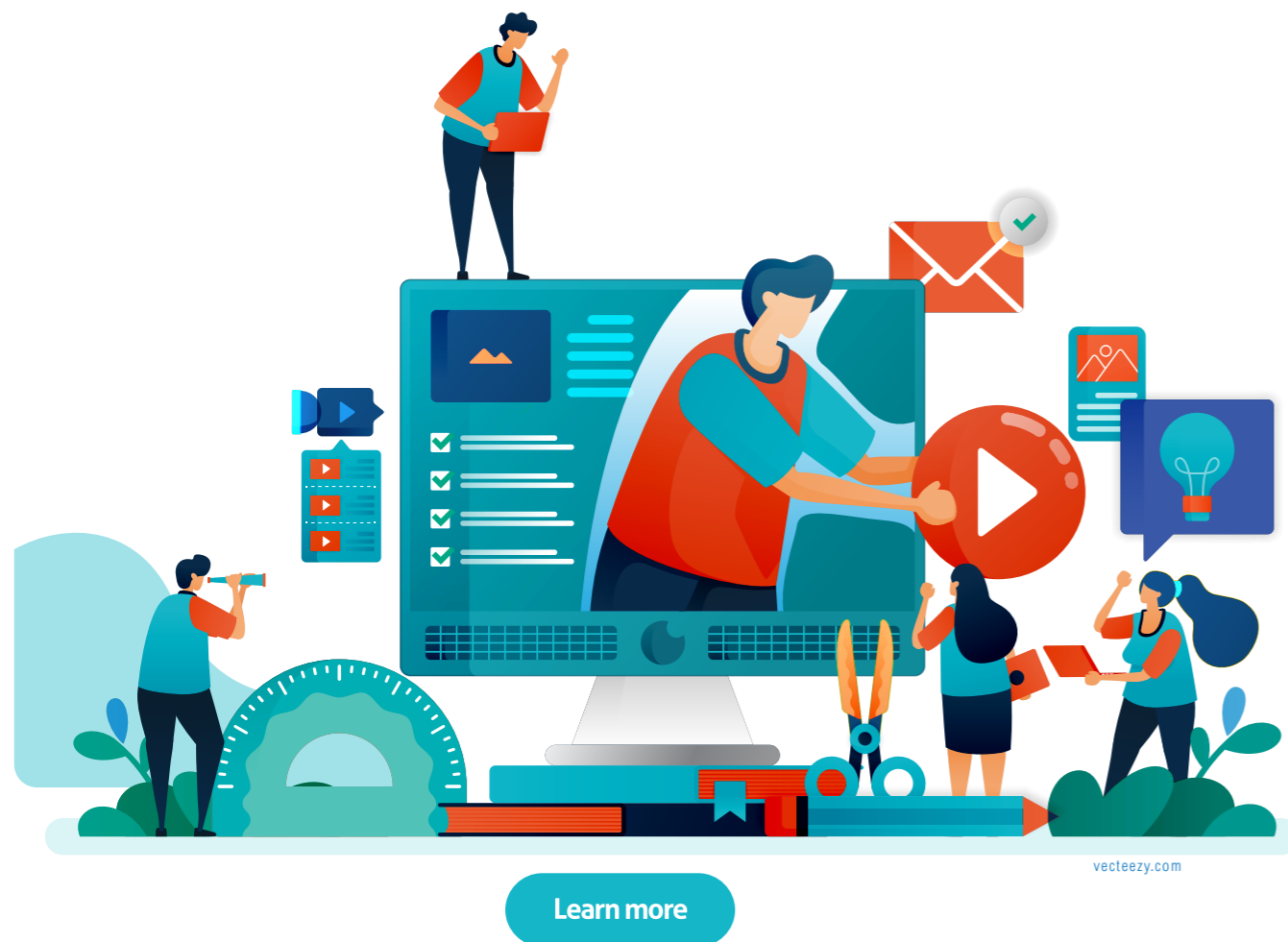
Adam Mickiewicz University, Poznań

Dr **Samira Khemkhem**

Abteilungsleitung ITIRI

EPIDI Projektleiterin

Universität Straßburg



EPICUR the European Partnership for an Innovative Campus Unifying Regions

EPICUR, die Europäische Universitätsallianz, gehört zur ersten Generation von 17 europäischen Allianzen, die durch die Gründung einer Europäischen Universität einen neuen Weg zur intensiveren Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen schaffen möchten.

Seit November 2019 arbeiten die Teams der acht Gründungsuniversitäten dieser Allianz zusammen, um unterschiedliche Ansätze zu entwickeln, zu testen und zu erproben, um diese Vision Wirklichkeit werden zu lassen. Dazu gehören ein studierendenzentriertes Lernen sowie kooperative Lehrformate, die von einem geisteswissenschaftlichen Ansatz inspiriert sind, Service Learning und forschungsbasierte Praktika, die eng mit unseren regionalen Wirtschaftssystemen verbunden sind, die Förderung der Mehrsprachigkeit und die Stärkung der europäischen Sprachenvielfalt. Auch die Erarbeitung und Erleichterung neuer Formen der Studierendenmobilität (physisch, virtuell, hybrid), innerhalb eines interuniversitären EPICUR-Campus gehören hierzu. Im November 2022 wird die Süddänische Universität (SDU) unsere Allianz vervollständigen.

EPICUR bietet ein neues Modell von Forschung und Lehre mit innovativen Programmen an. Diese wurden in enger Zusammenarbeit mit unseren Hochschulpartnern, aber auch mit unseren Studierenden und Teammitgliedern und Freunden entwickelt.

Unsere europäische Universität setzt sich aktuell aus drei Bereichen zusammen:

- EPICUR selbst, ein ERASMUS+-Projekt, das die Regionen stärkt und verbindet und innovative Lehr- und Lernmethoden für die Europäischen Bürgerinnen und Bürger von Morgen umsetzt;
- EPICUR Research, das eine gemeinsame Forschungsagenda entwickelt, um die Interaktion zwischen Wissenschaft und Gesellschaft zu stärken, und gleichzeitig den wissenschaftlichen Forschungsnachwuchs zu fördern, und
- EPIDI, unser Erasmus+-Projekt zur Förderung innovativer Distanzpraktika.



Über das Epidi Projekt

Hauptfokus des EPIDI-Projekts sind Distanz-Praktika an Universitäten. Das Projekt betont die Best Practices, gibt allgemeine und spezielle Empfehlungen und entwickelt E-Learning-Module dazu, wie Praktika auch in Distanz effizient absolviert werden können, sodass sie für alle Beteiligten zu einem Erfolg werden. Die Zielgruppen sind hierbei Studierende, Arbeitgebende, Lehrende und Verwaltungsmitarbeitende an der Hochschule.

In den meisten Ländern waren viele Studierende wegen des durch COVID-19 verursachten Lockdowns gezwungen, von einem herkömmlichen Praktikum auf ein Praktikum in Distanz umzuschwenken. Dieser Wechsel erfolgte plötzlich und unerwartet, sodass die meisten Praktikantinnen und Praktikanten unvorbereitet waren.

Das Format des Distanz-Praktikums birgt zahlreiche Herausforderungen, die von den beteiligten Gruppen und Einzelpersonen berücksichtigt werden müssen. Insgesamt hat diese Verlagerung hin zu Distanz-Praktika die Frage aufgeworfen, wie die notwendigen Veränderungen an die speziellen Anforderungen eines bestimmten Arbeitsumfeldes angepasst werden können. Wie organisiert man seine tägliche Arbeit, die Zusammenarbeit mit dem Team, wie berichtet man einem Supervisor, wie löst man die Frage der Betreuung etc.

Es ist unbedingt erforderlich, festzulegen, ob und wie man von zu Hause aus arbeiten möchte, welche digitalen Tools sich am besten dazu eignen, wie man auch informell interagieren kann, wie man den Zugang zu Hard und Software sicherstellt, und auch wie man die notwendigen Fähigkeiten erwirbt und weiterentwickelt, die man für Distanz- oder Hybridformate benötigt. Darüber hinaus müssen zudem die gesetzlichen und administrativen Vorgaben erfüllt werden.

Prognosen gehen davon aus, dass die Anzahl der Distanzpraktika in den kommenden Jahren steigen wird. Deshalb ist es mehr denn je dringend notwendig, für dieses spezielle Format einige Leitlinien zu erstellen, damit ein Praktikum für alle Beteiligten zu einer bereichernden und lohnenswerten Erfahrung wird.

Basierend auf den Best Practices und Empfehlungen in diesem Leitfaden werden E-Learning-Module von den drei Konsortium-Mitgliedern entwickelt, die sich an die vier oben genannten Akteure richten, die bei den Distanz-Praktika eine Rolle spielen.

Die Ergebnisse werden in Englisch, Französisch, Deutsch und Polnisch zur Verfügung gestellt werden, um möglichst viele Menschen zu erreichen. Des Weiteren werden die Ergebnisse dieser Kooperation auf europäischer Ebene, d.h. durch die Europäische Universität EPICUR sowie auf nationaler und regionaler Ebene verbreitet.



EPIDI Projektpartner



Université
de Strasbourg

Die Universität Straßburg (UNISTRA)



fol. Catherine Schröder / Université de Strasbourg



fol. Catherine Schröder / Université de Strasbourg



Die Adam Mickiewicz Universität, Poznań (AMU)



fol. Adrian Wykrota



fol. Adrian Wykrota



Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT)



KIT

Die EPIDI Projekt Partner

Die Universität Straßburg (UNISTRA)



Die Universität Straßburg liegt im Herzen Europas und hat eine klare biculturelle Identität.

Mit ihren mehr als 52 000 Studierenden ist sie eine der größten Universitäten Frankreichs (der Anteil der internationalen Studierenden liegt bei 20%).

Die Universität Straßburg bietet 60 international anerkannte Abschlüsse in Partnerschaft mit Universitäten in der ganzen Welt an. Sie engagiert sich für die Förderung der studentischen Mobilität und hat viele Kooperationsabkommen mit Institutionen in Europa und auch darüber hinaus abgeschlossen. Sie hat erfolgreich eine intensive deutsch-französische Zusammenarbeit aufgebaut und ist nun privilegierte Partnerin der Universitäten am Oberrhein.

Als wahre Befürworterin von Mehrsprachigkeit und kulturellem Dialog bietet die Universität Zugang zu 25 modernen Sprachen, multinationalen Diplomen, gemeinschaftlich betreuten Promotionen sowie renommierten internationalen Graduiertenschulen und zahlreichen Abkommen zum Austausch von Studierenden.

Die Universität ist an 17 Erasmus+ Projekten beteiligt, darunter zwei Erasmus Mundus Master-Abschlüsse, fünf strategische Erasmus+ Partnerschaften, eine Wissensallianz und ein Jean Monnet Centre of Excellence.

Die Forschung stellt einen der wichtigsten Faktoren für die internationale Entwicklung der Universität dar. Dank des weltweiten Renommées ihrer Forschungsteams hat sich die Universität Straßburg zu einer der führenden Forschungsuniversitäten Europas entwickelt. Sie ist zudem Gründungsmitglied der League of the European Research Universities (LERU).

Unsere Forscher von Weltrang wurden mit zahlreichen prestigeträchtigen Preisen ausgezeichnet, die die Qualität der Forschung an der Universität Straßburg belegen, darunter: 4 Nobelpreise, 1 Kavli-Preis und 21 Forscher, die seit 2008 vom Europäischen Forschungsrat ausgezeichnet wurden.

Mehr unter www.unistra.fr

Das EPIDI Team in Straßburg



foto: Catherine Schröder

Funda Kerbriand Vignon

Als EPIDI-Koordinatorin leitet sie ein großes Team aus verschiedenen Universitätsbereichen, das sich mit den Herausforderungen und der Förderung von Praktika beschäftigt. Sie hat zudem Erfahrung als Kommunikationsbeauftragte und Projektmanagerin an der Universität Straßburg, wobei sie viele innovative Ansätze entwickelte, um die Beschäftigungsfähigkeit von Studierenden zu fördern. Sie ist hochqualifiziert in den Bereichen Teammanagement und -schulung, Distanz-Unterricht, Telearbeit und Coaching.



foto: Catherine Schröder

Samira Khemkem

Sie besitzt einen Dokortitel in Amerikanischer Zivilisation. Als Expertin für Distanz-Unterricht ist sie Co-Leiterin des EAD Unistra-Projekts „Investments for the future“ über Distanz-Unterricht und Leiterin eines zweiten „Investments for the future“-Projekts, um Universitäten mit KMUs zu vernetzen. Sie war darüber hinaus die Leiterin des Cluster4Smart-Projekts. Sie wurde von der Erasmus+ Agentur mit dem Good Practice Label ausgezeichnet. Ziel dieses Projekts war es, Möglichkeiten des Distanzunterrichts zu erforschen, weiterzuentwickeln und abzustimmen.



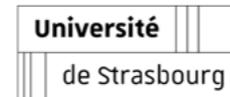
Nathalie Hillenweck

Sie ist außerordentliche Professorin für Deutsch im Fachbereich Angewandte Fremdsprachen. Aktuell ist sie Leiterin des Fachbereichs für Angewandte Fremdsprachen an der Universität Straßburg. Zu ihren Hauptaufgaben gehören die Entwicklung von Richtlinien für Ausbildungen und berufsbezogene Schulungen sowie die Einrichtung und der Aufbau des studentischen Unternehmerzentrums sowie die Universitätspraktika. Sie war darüber hinaus leitende Koordinatorin des für Praktika zuständigen Lektorenteams des Fachbereichs für Angewandte Fremdsprachen (LEA) bis 2021.



Renate De La Paix

Sie ist seit 2002 Studienleiterin und Programmdirektorin für den CAWEB Master (in Distanz und vor Ort) sowie für den Master für Technische Kommunikation und Lokalisierung (nur in Distanz). 2002 rief sie das CAWEB Postgraduiertenprogramm „Web Design und Lokalisierung“ ins Leben, das Internettechnologien, Lokalisierungstraining, visuelle Kommunikation und Projektmanagement miteinander verbindet. Im Jahr 2008 wurde eine Online-Version dieses Programms ins Leben gerufen (jetzt ein Master-Programm). Seit 2010 können Studierende diesen Master dual studieren. Sie hat Erfahrung bei der Distanz-Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildenden.



Das EPIDI Team in Straßburg

The UNISTRA EPIDI Strasbourg team



David Lipson

Er besitzt einen Dokortitel in Amerikanistik. Im Jahr 2017 wurde er als außerordentlicher Professor für Englisch und Leiter des Distanz-Unterrichtsprogramms für den Fachbereich Angewandte Fremdsprachen (LEA) an die Universität Straßburg berufen. Er arbeitete 2019 bei der Lancierung des „Unistra IDEX structuration“-Projekts als einer der Co-Leiter mit. Im Oktober 2020 bewarb er sich für ein neues IDEX-Transformationsprojekt als Projektmanager. Ziel des Projekts ist es, innovative und interaktive Lösungen für die digitale Transformation eines mündlichen Englischkurses zu finden.

Das EPIDI Team in Straßburg

Die Adam Mickiewicz Universität, Poznań (AMU)



Die Adam Mickiewicz Universität (AMU) ist die wichtigste akademische Institution in Poznań und eine der polnischen Top-Universitäten. Ihr Renommee beruht auf Tradition, herausragenden Leistungen der Fakultät und einem attraktiven Studienangebot für Studierende.

Die Universität wurde im Jahr 1919 gegründet. Derzeit liegt die Zahl der Studierenden bei annähernd 37.000 (darunter mehr als 1.000 Studierende aus dem Ausland) und 1.300 Promovierenden. Studierende können zwischen 285 Studiengängen und 180 möglichen beruflichen Spezialisierungen wählen.

In den vergangenen Jahren ist das Lehrangebot immer vielfältiger geworden. Zu den neuen Projekten gehören integrierte Studiengänge in den Bereichen Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Naturwissenschaften und darüber hinaus Programme, die in Kooperation mit anderen Institutionen in Polen und im Ausland durchgeführt werden. An 20 Fakultäten, Fachbereichen, Instituten und interdisziplinären Universitätszentren wird geforscht. Neben dem Lehren und Lernen ist die Forschung einer der wichtigsten Tätigkeits- und Lehrbereiche der Universität. Die Universität ist ein Zentrum akademischer Spitzenleistung, in dem sich Forschung und Lehre gegenseitig unterstützen. Der universitäre Forschungs- und Lehrkontext ist sowohl international als auch regional und national. Die Universität erweitert und aktualisiert kontinuierlich ihre Forschungsprogramme und Studieninhalte. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Interdisziplinarität und Internationalität. Zu den Forschungsschwerpunkten gehören: Agrarwissenschaften und Biologie, Geologie und Planetologie, Biochemie, Genetik und Molekularbiologie, Chemie, Werkstoffkunde, Mathematik, Physik und Astronomie, Informatik, Kunst sowie Geistes- und Sozialwissenschaften.

Ziel der Hochschule ist es, durch Spitzenforschung und -lehre in Partnerschaft mit der Wirtschaft, den freien Berufen, dem öffentlichen Dienst und anderen Forschungs- und Bildungsanbietern fortgeschrittenes Wissen zu vermitteln.

Mehr unter www.amu.edu.pl

Das EPIDI Team in Poznan



foto: Tomasz Siuda

Anna Schmidt-Fiedler

EPIDI Koordinatorin an der AMU, arbeitet als Projekt- und Impact-Managerin daran, die Verbindung der Universität zu externen Stakeholdern in den Bereichen Bildung und Forschung, nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung zu fördern und voranzubringen. Sie bringt außerdem Erfahrung im Bereich Studierendenmobilität und als Projektmanagerin mit, die sie im Rahmen verschiedener Maßnahmen und Fonds auf EU- und nationaler Ebene erworben hat. Auch im Bereich NGOs ist sie aktiv, denn sie ist Leiterin von Key 4 Tomorrow, ihrer eigenen Organisation im Bereich soziales Engagement und Integration, Nachhaltigkeit und multikulturellem Dialog.



foto: Adrian Wyrzala

Joanna Morawska

besitzt einen Doktor in Wirtschaftswissenschaften und arbeitet momentan als außerordentliche Mitarbeiterin an der Fakultät Humangeographie und Planung. Im Mittelpunkt ihrer Forschung steht die Rolle der Hochschulen bei innovativen regionalen Ökosystemen, neuen Innovationen, einschließlich (digitaler) sozialer Innovation. Erst vor kurzem hat sie sich mit den Zukunftsvisionen der Gesellschaft und Industrie 5.0 im Zusammenhang mit digitalen und grünen Partnerschaften befasst. Sie schaut auf eine über achtzehnjährige Erfahrung in verschiedenen Verwaltungspositionen zurück, u. a. im Projektmanagement oder bei der internationalen Zusammenarbeit im Rahmen verschiedener Maßnahmen und Fonds auf EU- und nationaler Ebene.

Das EPIDI Team in Poznan



fot. Karolina Majzner

Katarzyna Macedulska

ist Assistenzprofessorin im Institut für Amerikanische Literatur an der Englischen Fakultät der Adam Mickiewicz Universität in Poznan. Sie hat einen Doktor (2010 Cotutelle de thèse: an der Justus Liebig Universität Gießen, Deutschland und der Adam Mickiewicz Universität in Poznan, Polen). Im Zentrum ihrer Forschung steht die zeitgenössische amerikanische Literatur mit einem besonderen Fokus auf Erinnerung, Trauma, Narrative und autobiografischen Schriften. Sie wurde als Studienberaterin für die Beaufsichtigung und Betreuung von Studierendenpraktika an die Englische Fakultät berufen.



Tomasz Pilka

PhD, ist Assistenzprofessor am Institut für Künstliche Intelligenz an der Fakultät für Mathematik und Informatik der Universität Adam Mickiewicz in Poznań. Seine Forschung und sein Interesse drehen sich um die Probleme bei der Verarbeitung großer Datenmengen, den Umgang mit Datenanomalien und Computational Intelligence. Er initiierte und leitete die multidimensionale Kooperation von IT-Unternehmen mit der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie deren Mitwirkung bei der Ausbildung der Studierenden. Aktuell arbeitet er mit Sportvereinen im Bereich maschinelles Lernen zusammen, um ihre Aktivitäten zu fördern.



Dorota Pisula

Berufsberaterin, Leiterin des Berufsberatungszentrums an der Universität Adam Mickiewicz in Poznań. Sie pflegt die Kontakte der Universität zu ihrem sozioökonomischen Umfeld und ist verantwortlich für die extrakurrikularen Praktika der Studierenden. Sie tritt als Expertin bei Konferenzen in Bezug auf den Arbeitsmarkt auf. Darüber hinaus hat sie eine moderne internationale Job Teaser Plattform ins Leben gerufen, auf der Jobangebote, Praktika und Ausbildungen an der Universität veröffentlicht werden. Als Mitglied des Karriere-Komitees engagiert sie sich für die Weiterentwicklung von akademischen Karrieremöglichkeiten in Polen. Sie ist Vorsitzende des Ausschusses für Karrierechancen bei der Hochschulrektorenkonferenz in Polen (CRASP).



Adam Przystacki

besitzt einen Doktor in Mathematik und arbeitet im Augenblick an der Fakultät für Mathematik und Informatik an der Adam Mickiewicz Universität. Er arbeitet auf dem Teilgebiet der Funktionalanalyse, der sogenannten linearen Dynamik. Im Mittelpunkt seiner Forschung liegen die dynamischen Eigenschaften verschiedener Akteure, die auf Räume mit glatten und holomorphen Funktionen wirken. Er ist auch am Invariant Subspace Problem interessiert, einem langfristigen offenen Problem bei der Operatorenrechnung. Darüber hinaus ist er Mitglied des Teams, das für die Organisation und Betreuung von Praktika an der Fakultät für Mathematik und Informatik zuständig ist.

Das EPIDI Team in Poznan



Małgorzata Rosalska

hat einen Doktor in Erziehungswissenschaften. Sie arbeitet im Augenblick an der Fakultät für Erziehungswissenschaft der AMU im Seminar für Lebenslanges Lernen und Berufsberatung. Sie ist spezialisiert auf Studienberatung, Erwachsenenbildung und Berufsberatung. Im Mittelpunkt ihrer Forschung steht Bildungspolitik und Berufsausbildung. Sie kann auf eine langjährige Erfahrung bei der Durchführung von Forschungs- und Ausbildungsprojekten an Ausbildungsinstitutionen, gemeinnützigen Einrichtungen und Institutionen auf dem Arbeitsmarkt zurückblicken.



Natalia Walter

hat einen Abschluss in Medienpädagogik (Medienerziehung) sowie in integrativer Vorschulerziehung und früher Schulerziehung. Sie ist Vorsitzende des Instituts für Medienerziehung an der Fakultät für Erziehungswissenschaften der Adam Mickiewicz Universität, Spezialistin in ICT und Medienerziehung, sozialer Unterstützung (hauptsächlich online) und E-Learning. Sie arbeitete einige Jahre mit Kindern und Teenagern als IT-Lehrerin und führt aktuell einen Medienerziehungs-Workshop für Studierende, Lehrer und Eltern durch. Sie hat verschiedene Bücher und Artikel über die neuen Medien, ICT-Erziehung, E-Learning und sozialen Support online verfasst.

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)



Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist „Die Forschungsuniversität in der Helmholtz-Gemeinschaft“. Als einzige deutsche Exzellenzuniversität mit nationaler Großforschung bieten wir unseren Studierenden, Forschenden und Beschäftigten einmalige Lern-, Lehr- und Arbeitsbedingungen. Die Wurzeln der universitären Bildungsstätte reichen bis ins Jahr 1825 zurück. Seine heutige Form erhielt das KIT, indem sich die Universität Karlsruhe (TH) und das Forschungszentrum Karlsruhe 2009 zusammenschlossen.

Heute sind am KIT über 9 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, mehr als die Hälfte davon in der Forschung auf einer breiten disziplinären Basis in den Natur-, Ingenieur-, Wirtschafts-, Geistes- und Sozialwissenschaften. Das KIT ist damit eine der größten Wissenschaftseinrichtungen Europas. Neben exzellenter Lehre und Spitzenforschung zählen wir die Innovation zu unseren zentralen Aufgaben. So schaffen und vermitteln wir nicht nur Wissen für Gesellschaft und Umwelt, sondern entwickeln daraus auch Anwendungen für die Wirtschaft. Unser Ziel ist es, einen Beitrag zur Bewältigung der globalen Herausforderungen für die Menschheit durch wegweisende Forschungsbeiträge in den Feldern Energie, Mobilität und Information zu leisten. Der stetige Kontakt und Austausch mit der Gesellschaft ist uns dabei sehr wichtig.

Mehr unter www.kit.edu

Das EPIDI Team in Karlsruhe



Nadine Berends

EPIDI-Koordinatorin am KIT und Regionalreferentin Europa. Sie kam 2020 an das KIT, nach Ihrem Abschluss in Europäischen Studien und Deutsch-Französischer Zusammenarbeit. Sie erwarb verschiedene Erfahrungen in Europäischer Zusammenarbeit und im Projektmanagement in binationalen Einrichtungen und Institutionen in der Oberrhein Region. Am KIT konnte sie innerhalb der Dienstleistungseinheit Internationales im Bereich Lehre und Forschung tätig werden.



Michael Zacherle

Er koordiniert seit November 2019 alle Aktivitäten von EPICUR als Europäische Universität am KIT und ist verantwortlich für das Horizon 2020-Projekt EPICUR-Research. Er agiert zudem als Verbindungsmann zwischen diesen beiden EPICUR-Projekten und hat auch administrative Aufgaben inne. Michael Zacherle hat viel Erfahrung bei der Durchführung von Change-Management-Projekten am KIT. Er ist wahlberechtigter KIT-Senator und Vollmitglied des KIT-Senatsausschuss für Strategie und Struktur.



Wiebke Gröschler

ist seit 2020 WP5 Leiterin innerhalb des Projekts EPICUR Education. Nach ihrem Abschluss an der Leuphana Universität Lüneburg als Kulturwissenschaftlerin arbeitete sie als Forschungsassistentin und Lektorin für einige Jahre am Zentrum für Angewandte Kulturwissenschaft und Studium Generale am KIT. Von 2009-2018 leitete sie das internationale Austauschprogramm für gemeinnützige Arbeit in Deutschland und koordiniert nun seit 2019 das Austauschprogramm für Forschungspraktika am KIT.

Einführung

Praktika sind eine ausgezeichnete Möglichkeit für Studierende, ihren Traumberuf zu finden. Für Arbeitgebende wiederum stellen sie eine hervorragende Möglichkeit dar, neue potenzielle Teammitglieder kennenzulernen – eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

In diesem Leitfaden verstehen wir unter **Praktikum** eine Erfahrung, die von Arbeitgebenden angeboten wird, um Studierenden und Absolventen eine Möglichkeit zu geben, einen Einblick in die Arbeitswelt zu erhalten, oftmals in einer bestimmten Branche, die mit ihrem Studienfach in Zusammenhang steht. Es wird in der Regel für einen bestimmten Zeitraum vereinbart. Praktika sind manchmal notwendiger Bestandteil eines Studiums. Ein Praktikum kann also Pflicht sein oder auf freiwilliger Basis erfolgen, es kann kurz sein (bis zu drei Monate) oder langfristiger.*

Im Best Practice Guide werden drei Arten von Praktika unterschieden.

- **vor Ort:** die Tätigkeit findet an einem bestimmten Ort statt. Vor Ort zu arbeiten oder zu studieren, bedeutet in der Regel, dass man in den Räumlichkeiten des Unternehmens arbeitet oder in einem Ausbildungsinstitut vor Ort ist;
- **in Distanz:** die gesamte Arbeit für ein Unternehmen oder eine Organisation erfolgt online, d.h. in Telearbeit;
- **hybrid:** ist eine Kombination von beidem.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung war die Pandemie der Grund dafür, dass viele Studierende (durch Reisebeschränkungen und Home-Office-Auflagen) statt traditioneller Praktika vor Ort zu Distanz-Formaten wechseln mussten. Dieser Wechsel erwischte viele Hochschulen kalt und erforderte ad hoc pragmatische Lösungen für die unbekannteren Herausforderungen und Schwierigkeiten. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass diese Distanz- oder Hybrid-Praktika, sobald sie etabliert sind, nicht mehr von der Bildfläche verschwinden werden, sondern immer noch als Option bestehen bleiben, auch wenn die Pandemie vorüber ist. Distanz- und Hybrid-Praktika schaffen neue Möglichkeiten und Chancen. So ist es

für die Arbeitgebende einfacher, Praktikantinnen und Praktikanten zu finden, und umgekehrt ist es wiederum für die diese einfacher, Arbeitgebende in der ganzen Welt zu finden. Trotz alledem bringt diese Situation jedoch auch neue Herausforderungen mit sich. Sie erfordert digitale Kompetenz, intensive Kommunikation, neue Richtlinien sowie Verfahren für die Integration von neuen Teammitgliedern in einer virtuellen Arbeitsumgebung.

Das EPIDI-Projekt richtet sich an vier Zielgruppen: **Studierende, Arbeitgebende, Lehrende und Verwaltungspersonal**. Zwischen August und Oktober 2021 wurde eine Umfrage in verschiedenen Hochschuleinrichtungen Europas durchgeführt, in institutionellen Netzwerken, den lokalen oder nationalen Arbeitgebernetzwerken sowie in den lokalen, nationalen und europäischen Studierendennetzwerken. Das Zusammentragen der Daten von über 400 Befragten ermöglichte uns, ihre Erfahrung, ihre Bedürfnisse und Empfehlungen im Bereich Distanz- und Hybrid-Praktika festzuhalten.

Das Interessante daran war, dass die Probleme und Vorteile, die von den Befragten beschrieben wurden in jedem Land dieselben waren. Dabei wurde die hybride Form des Praktikums am vorteilhaftesten angesehen, da es die Vorteile beider Formate – vor Ort und in Distanz – vereint.

Der Best Practice-Guide ist in vier Abschnitte unterteilt, die jeweils einer bestimmten Gruppe (wie oben beschrieben) gewidmet sind. In jedem Abschnitt werden die **Hauptschwierigkeiten** dargestellt und Vorschläge für deren **Lösung** angeboten. Wir geben darüber hinaus Beispiele für **Good Practices** und **Tipps**. Ganz zum Schluss empfehlen wir bestimmte **E-Learning-Module**.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden zu erfolgreichen Erfahrungen bei Distanz-Praktika beiträgt.

* Definition aus dem Mobilitätsglossar der Europäischen Universität, EPICUR im November 2020.

Die vier Zielgruppen

In diesem Best Practice Guide sind die Perspektiven, Erfahrungen und Überlegungen von Vertreterinnen und Vertretern vier unterschiedlicher Gruppen zusammengetragen:

1

STUDIERENDE

– Personen, die für ein Studium an einer Universität oder Hochschule eingeschrieben sind.

2

ARBEITGEBENDE

– Firmen, Institutionen oder Organisationen aus unterschiedlichen Bereichen, die Praktikanten beschäftigen.

3

LEHRENDE

– die sich um den reibungslosen und effizienten Ablauf des Praktikums kümmern. Sie sorgen dafür, dass die Studierenden eine Arbeitserfahrung machen, die zu ihrem Studienprogramm passt. Oft pflegen sie den Kontakt zu den Arbeitgebenden.

4

VERWALTUNGSPERSONAL

– (hauptsächlich die Mitarbeitenden in den Career-Centern), die den Ablauf erleichtern, indem sie auf Hochschulebene Networking betreiben. Sie sind es, die Studierende und Arbeitgebende zusammenbringen. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, Kurse und Schulungen zu sozialen und digitalen Fähigkeiten anzubieten, beobachten die Trends auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt und kennen die Erwartungen der Arbeitgebenden.

Die Involvierung und die Rolle dieser beiden Gruppen ist von Land zu Land unterschiedlich. In Frankreich ist die Beteiligung der Verwaltungsmitarbeitenden im gesamten Prozess sichtbar, wohingegen er in Polen und Deutschland eher gering ist.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Umfragen und Interviews, die wir mit den vier Gruppen durchgeführt haben.

Die Ergebnisse der Umfragen und Interviews werden unter den Abschnitten Herausforderungen, Empfehlungen und Tipps präsentiert.

STUDIERENDE

Wir haben insgesamt 254 Antworten von Studierenden erhalten und elf Interviews durchgeführt. Die Befragten stammten hauptsächlich von der Universität Straßburg, der Adam Mickiewicz Universität in Poznan, dem Karlsruher Institut für Technologie, der Universität Utrecht und der Universität Limerick.

Im akademischen Jahr 2020/2021 absolvierten 31% der UNISTRA Studierenden, 50% der AMU Studierenden, 50% der Studierenden am KIT und 50% Studierende an anderen Universitäten ihr Praktikum in Distanz. 69% der UNISTRA-Studierenden und 50% der Studierenden von unterschiedlichen anderen Universitäten absolvierten ein Hybrid-Praktikum.

In den Umfragen und Interviews wiesen die Studierenden auf Herausforderungen rund um folgende Themen hin:

- Zwischenmenschliches
- Technik
- Motivation
- Mentale Herausforderungen
- Organisatorisches

und auf folgende Vorteile von Distanz- und Hybrid-Praktika:

- Entwicklung organisatorischer Fähigkeiten
- Anpassungsfähigkeit
- Autonomie
- Entwicklung von technischen und digitalen Fähigkeiten.



Designed by pch.vector / Freepik

Herausforderung 1

Die Suche nach Praktika und Jobs ist nicht leicht und das Ausfüllen der erforderlichen Bewerbungsunterlagen ist manchmal noch schwieriger.

Studierende wissen häufig nicht, wie sie nach Online- oder Hybrid-Praktika suchen sollen. Sie sind zudem nicht mit den Tools vertraut, die sie dabei unterstützen, sich erfolgreich für ein Praktikum zu bewerben. Deshalb besteht die größte Herausforderung für Studierende darin, ein Netzwerk aufzubauen, Angebote zu finden und ihre Bewerbung auf ein bestimmtes Job-Angebot oder ein Praktikum zu gestalten. Das hängt auch mit den mangelhaften Kenntnissen, wie man einen Lebenslauf oder ein Bewerbungsschreiben gestaltet, zusammen. Darüber hinaus sind sich Studierende oftmals nicht der Tatsache bewusst, dass es eine Möglichkeit gibt, ihr Praktikum online oder hybrid zu absolvieren. Aus diesem Grund berücksichtigen sie diese Möglichkeiten nicht bei ihrer Suche. Viele Chancen gehen so verloren.

Lösung 1

Schulungen zur Arbeitssuche und dem Verfassen von Bewerbungsunterlagen, Lebensläufen und Bewerbungsschreiben.

Dieses Angebot hilft Studierenden dabei, ihre Soft Skills weiterzuentwickeln und Online-Tools für die Bewerbung für ein Distanz-Praktikum kennenzulernen. Es wäre außerdem sinnvoll, eine Datenbank zu erstellen, die neben Networking-Möglichkeiten und Veranstaltungen einen Überblick über die angebotenen Hybrid- und Distanz-Praktika bietet, in denen Unternehmen mögliche Praktikumsplätze und freie Stellen anbieten können. Arbeitgebende sollten aufgefordert werden, die Praktikumsform anzugeben, d.h. ob es vor Ort, Hybrid oder in Distanz stattfinden soll. Das Kompetenztraining sollte darüber hinaus alle notwendigen Informationen über den Bewerbungsablauf und Unterlagen, die für die Anerkennung des Praktikums notwendig sind, beinhalten.

Zitate:

- *Es ist nicht leicht, ein interessantes Praktikum zu finden.*
- *Ich wusste nicht, wo ich nach Distanz-Praktika suchen sollte.*

TIPPS

Suchst du nach einem Praktikum, auch in Distanz oder in hybrider Form und weißt nicht, wo du anfangen sollst? Folge einfach den untenstehenden Tipps!

- ➔ Prüfe die Angebote deiner Fakultät auf ihrer Website
- ➔ Vergiss nicht LinkedIn, denn Networking kann tatsächlich Wunder wirken. Scheue dich nicht davor, deine Kolleginnen und Kollegen, Kommilitonen, Freunde oder die Familie zu fragen ... Sie könnten etwas wissen, was vielleicht genau das Richtige für dich wäre!

- ➔ Melde dich für Kurse an oder absolviere E-Learning-Module, die dir helfen, dich gut auf Bewerbungsgespräch(e) vorzubereiten.
- ➔ Bevor du dich für ein Hybrid- oder Distanz-Praktikum entscheidest, prüfe ob das Unternehmen deiner Wahl es dir ermöglicht, deine Ziele zu erreichen.
- ➔ Melde dich für Kurse an oder absolviere E-Learning-Module über Business-Etikette und Umgangsformen.

BEST PRACTICES

Kolba Lab Projekt.

<https://kolba.am/connecting-students-and-employers/>

Die **Kontakt-Plattform für Studierende** ist ein Tool, das eine Brücke zwischen Arbeitgebenden und frischgebackenen Absolventen oder Studierenden im Abschlussjahr darstellt. Es wird hauptsächlich von Arbeitgebenden und Studierenden genutzt. Arbeitgebende können die von ihnen benötigten Personalressourcen finden, und einige kleinere thematische Forschungsarbeiten an Studierende der entsprechenden Fakultäten delegieren. Die Studierenden wiederum sind in der Lage, potenzielle Arbeitgebende zu finden und Kontakt zu ihnen aufzunehmen. Das hilft ihnen nicht nur bei der Arbeitssuche, sondern auch dabei, praxisnahe Studienprojekte zu finden. Studierende haben zudem die Möglichkeit ihre Abschlussarbeiten auf der Plattform zu veröffentlichen, dadurch erhöhen sie ihre Sichtbarkeit für potenzielle Arbeitgebende. Der IT-Bereich wurde bei der ersten Phase der Entwicklung der Plattform als

vorrangig eingestuft, um große IT-Unternehmen und Studierende, die einen Abschluss in diesem Bereich anstreben, anzusprechen.

The IT sphere was chosen as the priority during the first phase of the platform development, engaging large IT companies and students pursuing relevant degrees in the sector.

Kurse über das Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben sind inspirierend und empfehlenswert, so wie auch Kurse zu Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgesprächen, die entweder an Universitäten angeboten werden (die Kurse werden von Lektoren und/oder von Berufsberatern oder Hochschulmitarbeitern erteilt, wenn der Studiengang keine berufsvorbereitenden Kurse beinhaltet) oder bei professionellen Online-Tutorials.

Unten stehen Links, die du nutzen kannst, für einen erfolgreichen Start ins Praktikum.

Wenn du noch nie die Gelegenheit hattest, Bewerbungsgespräche zu üben, hier einige Vorschläge:

– **Wie suche ich einen Praktikumsplatz in Distanz?**

<https://medium.com/the-faculty/how-to-find-remote-internships-cef172b815a0>

(Quelle: medium.com)

– **Wie schreibe ich ein Bewerbungsschreiben für ein Praktikum?**

<https://uk.indeed.com/career-advice/cvs-cover-letters/internship-cover-letter>

(Quelle: Indeed)

– **Wie schreibe ich einen Lebenslauf für ein Praktikum?**

<https://uk.indeed.com/career-advice/cvs-cover-letters/internship-cv-examples>

(Quelle: Indeed)

– **10 Fähigkeiten, die bei einem Lebenslauf nicht fehlen sollten:**

<https://uk.indeed.com/career-advice/cvs-cover-letters/best-cv-skills>

(Quelle: Indeed)

– **6 wichtige Regeln beim Schreiben eines Lebenslaufs:**

<https://uk.indeed.com/career-advice/cvs-cover-letters/6-universal-rules-for-writing-your-cv>

(Quelle: Indeed)

– **Wie bereite ich mich auf ein Bewerbungsgespräch für ein Praktikum vor?**

<https://careerup.com/career-advice/career-coaching/online-internships-prepare-for-a-video-interview/>

(Quelle: Careerup.com)



Herausforderung 2**Vervollständigung aller erforderlichen Unterlagen.**

Praktikumsverträge sind oft herausfordernd, nichtsdestotrotz stellen sie den rechtlichen Rahmen für Praktika dar und sind deshalb so wichtig. Für viele Studierende stellen sie eine Herausforderung dar, besonders wenn diese sich zum ersten Mal bewerben und noch nie eine Vereinbarung sind oder einen Vertrag unterzeichnet haben. Das Ganze wird noch komplizierter, wenn der Arbeitgebende im Ausland ist und aus diesem Grund wahrscheinlich andere rechtliche Bestimmungen gelten.

Daher ist es besonders wichtig, die Besonderheiten und die Rechtsgrundlagen von Praktika im eigenen Land oder im Ausland zu kennen. Studierende sind häufig damit überfordert, die erforderlichen Dokumente zusammenzutragen und auszufüllen, die für den Abschluss eines Praktikums unterschrieben werden müssen. Außerdem wissen sie oft nicht, was ein Praktikumsnachweis beinhalten sollte.

Lösung 2**Zusammenstellung eines „Fahrplans“ für das Ausfüllen von administrativen Unterlagen, die für ein Praktikum erforderlich sind.**

Die Bereitstellung relevanter Informationen und Unterlagen, die im Voraus ausgefüllt werden könnten, würde den Studierenden helfen, den Verwaltungsaufwand leichter zu bewältigen. Auch die Beziehung zu den Verwaltungsmitarbeitenden, die die Praktikumsvereinbarungen und rechtlichen Angelegenheiten überwachen, wäre geregelt. Alle relevanten Links sollten in der Toolbox enthalten sein.

Die Studierenden haben zudem Bedarf an Schulungen zu den oben genannten juristischen Themen angemeldet, damit sie **vor Beginn des Praktikums** über alle notwendigen Informationen verfügen. Der oben genannte Fahrplan könnte die Studierenden auch mit den notwendigen Unterlagen versorgen. So wissen sie gleich zu Beginn ihres Praktikums, dass sie bestimmte Unterlagen ausfüllen und abgeben müssen, wie beispielsweise die Praktikumsvereinbarung, den Bewerbungsbogen, den Praktikumsnachweis und/oder das Praktikumszeugnis etc.

Zitate:

- *Die für den Abschluss des Praktikums notwendigen Unterlagen zu erhalten, war für mich ein Riesenproblem.*
- *Das Verwenden von PDFs anstelle von Papierdokumenten macht das Leben viel einfacher!*



Du hast ein Distanz- oder Hybrid-Praktikum ergattert! Herzlichen Glückwunsch! Das Schwierigste hast du jetzt geschafft! Und jetzt? Hier ist eine Checkliste mit allen Schritten für einen guten Start in dein Praktikum.

- ➔ Bitte deinen Arbeitgeber um alle Unterlagen, die du zu Beginn, während, oder nach dem Praktikum ausfüllen musst.

- ➔ Frage nach, ob ein PDF oder eine elektronische Form dieser Dokumente ausreichend ist.
- ➔ Frage, wie du diese Dokumente übergeben sollst, persönlich, per E-Mail oder vielleicht über eine gemeinsame Plattform.

BEST PRACTICES

Ein Europäisches Projekt namens SPRINT, das sich mit der Standardisierung von Best Practices bei Praktika beschäftigt, hat über Beschäftigung, Praktika und Ausbildungsversicherungen in den Ländern der Europäischen Union geforscht:

https://www.sprint-erasmusplus.fr/sites/sprint-erasmusplus.fr/files/Appendix%201%20-%20employment%2C%20internships%20and%20traineeships%20insurance%20in%20EU_VF.pdf

Dieses sehr übersichtliche und umfassende Dokument des SPRINT-Teams bietet verlässliche Informationen für Studierende. Es beinhaltet den rechtlichen Rahmen für Praktika und die Versicherungen von Praktikanten jeweils gegliedert nach den Ländern der Europäischen Union. Europäische Studierende, die ein Praktikum absolvieren möchten, können sich also auf diese Ressource verlassen, um zu erfahren, welche Unterlagen erforderlich sind.

POZENA, eine polnische Übersetzungsagentur, vereinfacht und organisiert den Einstellungsprozess auf eine sehr studierendenfreundliche Art:

Die Einbeziehung der Bewerberinnen und Bewerber in den aktiven Bewerbungsprozess: Die Teilnahme an einem Online-Webinar oder das Ansehen einer Webinar-Aufzeichnung, in der wir das Konzept unseres philologischen Praktikums vorstellen ist obligatorisch. Hier stellen wir die Geschichte des Programms und unsere Philosophie vor, skizzieren den Ablauf des Praktikums,

besprechen den Einstellungsprozess und die Regeln, beantworten mögliche Fragen bei einer Frage-und-Antwort-Runde und geben das Wort an unsere ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten weiter, die ihre Eindrücke aus dem Praktikum teilen.

Einstellungsfragebogen: Nach dem Webinar erhalten die Bewerberinnen und Bewerber einen Fragebogen zum Ausfüllen. Darin geben sie persönlichen Daten an, ihre Erwartungen an das Praktikum, konkretisieren ihre Kompetenzen und ihre Motivation. Anschließend können sie einen geeigneten Zeitpunkt für das Praktikum aus den zur Verfügung stehenden Terminen auswählen. Dieser Fragebogen ersetzt den Lebenslauf und das Bewerbungsschreiben.

Bewerbungsgespräch: Nach dem Ausfüllen des Fragebogens erhalten die Bewerberinnen und Bewerber eine Einladung zu einem Online-Interview. Sie wählen das Datum über einen interaktiven Kalender, der in Echtzeit aktualisiert wird, selbst aus. Nachdem der Fragebogen ausgefüllt wurde, wird in der Regel die Planung für das Interview eingeleitet. Auch die Bewerberin oder der Bewerber hat die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Während des Gesprächs wird ein Datum für das Praktikum festgelegt.

Das Unterschreiben formeller Verträge: Diejenigen, die für bestimmte Teams ausgewählt wurden, erhalten zwei Verträge zum Unterschreiben. Der erste garantiert ihnen einen Praktikumsplatz. Der zweite garantiert die Bereitstellung von Computerausstattung für die Dauer des Praktikums (Praktika werden derzeit nur in Distanz angeboten). Die Verträge werden elektronisch auf einer dafür vorgesehenen Plattform, die die Echtheit der Unterschrift garantiert, unterzeichnet.



Designed by pch.vector / Freepik

Herausforderung 3**Die Besonderheiten von Distanz- oder Hybrid-Praktika sind nicht immer auf den ersten Blick offensichtlich.**

Die Studierenden haben Bedenken darüber geäußert, dass sie nicht ausreichend über Distanz- oder Hybrid-Praktika informiert waren. Vor dem Antritt des Praktikums waren ihnen die damit verbundenen Besonderheiten nicht bewusst.

In der Tat gibt es bei Distanz- oder Hybrid-Praktika Vor- und Nachteile, die Studierende vor Beginn ihres Praktikums kennen sollten.

Zu den positiven Aspekten, die Studierende bezüglich der Arbeit in Distanz beschrieben haben gehören Konzentration, Effizienz, Zeitersparnis, Erwerb/Entwicklung von Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein und Organisation.

Es gab jedoch auch negative Rückmeldungen zu Distanz- oder Hybridpraktika, wie zum Beispiel das Gefühl der Isolation, Verlust von Motivation und Interesse für ihre Aufgaben, das Gefühl überfordert zu sein oder gemobbt zu werden, deprimiert zu sein und nicht in der Lage zu sein, eine gute Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten. Die genannten Punkte beeinträchtigen das persönliche Wohlbefinden deutlich und müssen daher gesondert angesprochen werden.

Lösung 3**Schulungsveranstaltungen und Workshops zu den Besonderheiten von Distanz- und Hybrid-Praktika.**

Studierende müssen sich auf ein Distanz- oder Hybrid-Praktikum anders als auf ein herkömmliches Praktikum vorbereiten. Bevor sie sich für eine Arbeitserfahrung in Distanz entscheiden, sollten sie sich die Besonderheiten dieses Praktikumsformats deutlich machen, egal ob es 100% in Distanz oder in hybrider Form absolviert wird. Ein Distanz- oder Hybrid-Praktikum kann eine absolut positive Erfahrung sein, aber es bringt auch gewisse Herausforderungen mit sich. Diese Vor- und Nachteile sollten die Studierenden bei Meetings an der Universität kennenlernen, in denen die Herausforderungen und möglichen Probleme besprochen werden. Darüber hinaus werden vorbereitende Workshops und Schulungen zu verschiedenen Fähigkeiten und Kompetenzen dringend empfohlen. Ein anderer Fokus sollte auf dem persönlichen Wohlbefinden liegen – Studierende müssen wissen, welche Probleme auftreten können – wie beispielsweise Isolation und Motivationsverlust – und wie sie durch spezielle Schulungen und individuelle Strategien bewältigt werden können.

Zitate:

- *Ich hatte Probleme damit, meinen Arbeitgeber zu kontaktieren und meine Arbeit zu organisieren.*
- *Ich hatte ein höheres Arbeitspensum, weil ich meine Zeit nicht mit Pendeln verbringen musste. Es war dadurch schwierig, die richtige Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu finden.*
- *Ich habe unter einem dauerhaften Motivationsmangel gelitten.*
- *Es war schwierig für mich, keinen direkten Zugang zum Betreuer/ Chef des Unternehmens zu haben. Manchmal fehlte mir die Motivation. Ich habe mich von meinen Kolleginnen und Kollegen vergessen gefühlt.*
- *Ich fühlte mich weniger in die Arbeit eingebunden. Ich fand es auch schwierig, dass ich meine Kolleginnen und Kollegen in der Gastgeberinstitution nicht frei kontaktieren konnte und kein Gefühl dafür bekam, wie es wirklich gewesen wäre dort zu arbeiten.*



Du hast ein Praktikum gefunden und bist bereit für ein neues berufliches Abenteuer? Hier sind ein paar Tipps, die dir helfen, es erfolgreich durchzuführen und abzuschließen.

- ➔ Informiere dich vor deinem Praktikum über die Unternehmenskultur in dem Unternehmen, in dem du arbeiten wirst. Finde so viel wie möglich über den Ort, die Gewohnheiten und Regeln heraus.
- ➔ Gestalte dir einen eigenen Arbeitsbereich zu Hause (Ausstattung, separater Bereich, passender Schreibtisch, etc.).
- ➔ Vergiss die Kamera nicht! Folge dem entsprechenden Dresscode, wenn du mit deinen Kolleginnen und Kollegen online sprichst.

- ➔ Versuche mit deinen Kolleginnen und Kollegen in Verbindung zu bleiben. Habe keine Angst davor, Fragen zu stellen oder um Rat zu bitten.
- ➔ Organisiere dich, bereite Wochen- und Tagespläne sowie To do-Listen vor, halte dich an deinen Praktikumsplan, halte Abgabedaten ein und verspäte dich nicht zu Meetings.
- ➔ Stelle sicher, dass du das passende Equipment und Zugang zu der Plattform oder App hast, die du während deines Praktikums nutzen sollst.
- ➔ Stell Fragen! Besprich deine Zweifel zu Beginn des Praktikums mit deinem Praktikumsbetreuer. Setze dir Ziele, die du online oder hybrid erreichen kannst.

BEST PRACTICES

Der Kurs „Vorbereitung auf ein Berufspraktikum“ wurde in den Lehrplan der AMU aufgenommen (15 Stunden). Ziel des Kurses ist es, Kompetenzen zu entwickeln, um Praktikumsziele zu erarbeiten, durch Erfahrung zu lernen und die Organisationskultur von Unternehmen kennenzulernen.

An der Fakultät für Erziehungswissenschaften der AMU wird der Kurs „Wege zu Ausbildung und Berufsfindung“ angeboten. Dieser Kurs ist obligatorisch für Studierende im Grundstudium. Ziel des Kurses ist es, eine proaktive Einstellung gegenüber den eigenen beruflichen Ressourcen zu entwickeln. Die Studierenden entwickeln ihre Kompetenzen bei der Planung und Umsetzung eines eigenen Karriereförderprojekts weiter.

Am KIT arbeitet ein Team von Studierenden und Mitarbeitenden gemeinsam am **Projekt Myhealth**, um sicherzustellen, dass die Gesundheit während des gesamten Studiums bei den Studierenden im Mittelpunkt steht. Sie bieten auch Hilfe bei Problemen an, siehe:

<https://www.myhealth.kit.edu/index.php/angebote/>

Das kann leicht auf die Herausforderungen eines Distanz-/Hybrid-Praktikums übertragen werden.

Herausforderung 4

Kommunikations- und Integrationsprobleme; begrenzte Verfügbarkeit der Praktikantenbetreuerinnen und -betreuer und Kolleginnen und Kollegen.

Effiziente und erfolgreiche Kommunikation ist immer schwierig. Bei einem Online- und/oder Hybridformat scheint sie eine noch größere Herausforderung darzustellen und erfordert zudem eine bestimmte Herangehensweise und entsprechende Fähigkeiten. Wenn der direkte persönliche Kontakt stark eingeschränkt ist, beklagen sich Studierende häufig in jeder einzelnen Etappe ihres Praktikums über die unzureichende Kommunikationsqualität in den Teams der Arbeitgebenden:

- Bevor es los ging, erhielt ich nur unzureichende Informationen über die mir zugeteilten Aufgaben, die Arbeitsstunden, die erforderlichen Materialien und Tools und den Kontakt bei Problemen. Die erwähnten Defizite betrafen auch die während des Praktikums zu erwerbenden Fähigkeiten;
- während des Praktikums, war die Nichtverfügbarkeit der Betreuer oder anderer Kontaktpersonen auf Arbeitgeberseite und auch auf Universitätsseite ein Problem
- nach dem Praktikum wurden einige Vorbehalte hinsichtlich des Feedbacks und der Bewertungsverfahren geäußert.

In Zeiten der fortschreitenden Globalisierung, stellt das Online-/Hybridformat eine neue Chance dar, um im Ausland in einem interkulturellen Umfeld zu arbeiten. Und vor diesem Hintergrund stellt auch die interkulturelle Kommunikation eine Herausforderung dar.

Man sollte der Integration von Praktikantinnen und Praktikanten in den Teams mehr Aufmerksamkeit schenken: der natürliche und zwanglose Kontakt bei formellen Anlässen im Büro und in informellen Bereichen wie Kantinen oder beim gemeinsamen Pendeln fehlt vollständig. Wenn die Studierenden nicht richtig integriert sind, fühlen sie sich nicht als echte Teammitglieder. Das kann wiederum ein Gefühl der Isolation und Frustration hervorrufen sowie Schwierigkeiten verursachen, sich mit der Gastgeber-Organisation und ihren Missionen und Zielen zu identifizieren. Aber auch ganz unmittelbar in der Praxis können Probleme beim Erledigen von Aufgaben auftauchen, die den Studierenden im Rahmen ihres Praktikums anvertraut wurden.

Insgesamt ruft eine unzureichende Kommunikation in Kombination mit dem Gefühl nicht integriert zu sein ein Gefühl der Frustration hervor und beeinflusst nicht nur die Motivation der Studierenden, sondern auch wie das Praktikum von den Studierenden insgesamt wahrgenommen wird.

Zitate:

- *Ich hatte nur E-Mail-Kontakt mit meinem Arbeitgebenden, was zu vielen Missverständnissen führte.*
- *Ich habe den direkten Kontakt zu Menschen vermisst. Ich hatte nicht das Gefühl, dass ich ein Praktikum absolvierte, ich fühlte mich so isoliert.*
- *Ich hatte Probleme direkte Antworten von meinen Betreuerinnen und Betreuern zu erhalten, ich habe stundenlang darauf gewartet, bei einem Praktikum vor Ort hätte ich einfach an die Tür geklopft.*
- *Es war schwierig für mich, meine Arbeit zu verbessern, da ich nicht viel Feedback erhalten habe.*
- *Ich fühlte mich nicht in das Team integriert.*



Lösung 4.1

Festlegung des Kommunikationsrahmens, der Kommunikationsmethoden und -häufigkeit während des gesamten Praktikums.

Zu Beginn des Praktikums sollte ein Meeting zwischen Arbeitgebenden, Studierenden (und Studienberaterinnen und -berater, falls vorhanden) stattfinden. Hierbei werden die Fähigkeiten bestimmt, die der Studierende erwerben muss, um seine Arbeit abzuschließen. Auch die notwendigen Dokumente, die er oder sie vorlegen muss, sollten Gesprächsthema sein. Weiterhin sollten die Aufgaben, Arbeitszeiten, erforderliche Materialien/Tools und Kontaktmöglichkeiten, insbesondere zu den Betreuerinnen und Betreuern, besprochen werden. Bei dieser Vereinbarung sollte zudem auch die Häufigkeit und die Art der Praktikumsbetreuung festgelegt werden sowie Feedback-Regelungen. Damit die Studierenden ihre Aufgaben reibungslos und ohne Schwierigkeiten erledigen können werden Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die besonderen Bedürfnisse des Praktikanten wie auch des Arbeitgebenden dringend empfohlen. Es sollte außerdem unbedingt gewährleistet sein, dass Mitarbeiter auf Arbeitgeberseite zur Verfügung stehen, wenn es nötig ist.

Darüber hinaus sollten Kurse zu Verhaltenscodex, Gepflogenheiten und Verhaltensregeln mit dem Schwerpunkt interkultureller Kommunikation angeboten werden, insbesondere von Institutionen in multikulturellem Umfeld.

BEST PRACTICES

Welche entscheidenden ersten Schritte können Praktikantinnen und Praktikanten unternehmen, um eine gute Kommunikation mit ihrem Arbeitgebenden aufzubauen? Hier sind sieben Tipps für Praktikantinnen und Praktikanten, um eine gute Kommunikation zu etablieren und sich mit Unterstützung der Arbeitgebenden in die aufnehmende Einrichtung zu integrieren.

<https://www.theinterngroup.com/our-blog/tips-for-good-communication/>

(Quelle: theinterngroup.com)

Lösung 4.2

Die Teilnahme an Integrationsmaßnahmen zu Beginn und während des Praktikums.

Die Gastunternehmen bieten oftmals Integrationsmaßnahmen und -module zu Beginn und während des Praktikums an, sodass sich die Studierenden als vollwertige Teammitglieder fühlen können. Einige werden online und einige in Präsenz durchgeführt – eine Teilnahme lohnt sich auf jeden Fall!



Effiziente Kommunikation und eine richtige Integration in das Team sind entscheidend wichtig für dein Praktikum – hier sind ein paar Tipps dazu:

- ➔ Bleib flexibel.
- ➔ Stelle einen Kommunikationsrahmen auf. Zögere nicht, deinen Arbeitgebenden aufzufordern, genauer zu sein. Ihr könnt gemeinsam einen Rahmen und einen Zeitplan festlegen und darin die Häufigkeit und die Art der Kommunikation festlegen.
- ➔ Bestimme deine bevorzugte Kontaktperson im Gastunternehmen. Diese Person wird dein(e) Ansprechperson sein für den Fall, dass Fragen aufkommen (und das tun sie bestimmt). Bitte diese Person um ihre E-Mail-Adresse und ihre Telefonnummer und vergiss nicht, dich vorzustellen!
- ➔ Erkundige dich nach Integrationsmaßnahmen, die in der Institution des Arbeitgebenden angeboten werden. Das ist eine tolle Gelegenheit, deine Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und Einblicke in dein Gastunternehmen zu erhalten.

Herausforderung 5**Soft Skills und Network-Kompetenzen sind bei Distanz- und Hybrid-Praktika ein Muss.**

Studierende sollten wissen, dass im Vergleich zu den Umgangsformen, die in der Regel bei Praktika vor Ort erwartet werden, bei einem Praktikum in Distanz andere Verhaltensweisen erwartet werden, die nicht unbedingt offensichtlich sind. Zuerst müssen Studierende, die in Distanz arbeiten zu den festgelegten Zeiten durchgehend verfügbar sein. Sie müssen wissen, wie man in einer Remote-Umgebung, in der der Einsatz von Körpersprache eingeschränkt ist, effektiv kommuniziert. Arbeit in Distanz erfordert darüber hinaus ein gewisses Organisationstalent. Die Studierenden müssen in der Lage sein, ihre Aufgaben zu priorisieren, Daten zu strukturieren, Ordnung in ihren Daten und Unterlagen zu halten, ihre Ziele im Auge zu behalten sowie ihre Arbeitsprozesse zu überschauen. Daher ist die Kenntnis von Organisations-Tools enorm hilfreich.

Networking stellt einen wichtigen Bestandteil des Berufslebens dar, dennoch wissen Studierende manchmal nicht, wie sie ihr Netzwerk ausbauen oder pflegen können.

Studierende haben Probleme damit, ihr berufliches Netzwerk zu pflegen, obwohl sie während ihres Praktikums wertvolle Erfahrungen gemacht haben. Sie wissen nicht, wie sie ihre Erfahrung präsentieren sollen, egal ob es darum geht, sie in ihren Lebenslauf einzufügen oder sie auf Social Media-Websites wie LinkedIn darzustellen. Wenn das Praktikum darüber hinaus in Distanz absolviert wurde, ist es umso schwieriger für Studierende ihre neu erworbene Erfahrung und neu erworbenen Fähigkeiten zu demonstrieren sowie ihr berufliches Netzwerk auszubauen.

Lösung 5.1**Schulungen und Workshops zu Soft Skills, um Verhaltensmuster und Gewohnheiten für eine bessere Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu entwickeln.**

Praktika stellen häufig den ersten Schritt auf den Arbeitsmarkt, d.h. in die „aktive“ und „professionelle“ Welt dar, daher müssen Studierende auf jeden Fall mehr über die Soft Skills lernen, die sie brauchen, wenn sie ihre ersten Schritte in dieser unbekanntem Welt machen. Das gilt insbesondere dann, wenn Distanz-Praktika ihre erste Erfahrung mit der Arbeitswelt darstellen. Es wird von den Studierenden erwartet, dass sie sich engagieren, aktiv sind und lernen Aufgaben im Voraus zu planen (Fähigkeit des zukunftsorientierten Denkens). Schulungen zu Techniken, die Stress minimieren wären auch von Vorteil, damit die Studierenden ihre Aufgaben effizienter erledigen könnten. Ein gewisses Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, um sich an verändernde Gegebenheiten und Richtlinien anzupassen, ist empfehlenswert. Studierende müssen ihre Motivation, ihr Interesse und Engagement ihren Arbeitgebenden deutlich zeigen.

Lösung 5.2**Schulungen und Workshops, die Studierenden helfen, ein berufliches Netzwerk aufzubauen.**

Damit die Studierenden ihr berufliches Netzwerk optimal aufbauen und/oder pflegen können wären Meetings und Workshops mit Berufsberaterinnen und -beratern notwendig. Das würde Studierenden helfen, ihre Arbeitsziele zu ermitteln und auch ihren Berufsweg zu planen. Darüber hinaus sollten Workshops über die Präsentation von beruflichen Profilen und Leistungen auf Social Media angeboten werden.



Soziale Fähigkeiten und Soft Skills sind genauso wichtig wie berufliche Kompetenz. Hier findest du einige hilfreiche Tipps:

- ➔ Bewerte deine Soft Skills ehrlich. Wenn du deine Stärken und Schwächen kennst, bist du in der Lage, realistisch einzuschätzen, in welchen Bereichen du dich noch weiterentwickeln kannst.
- ➔ Sei offen für Feedback. Auch negatives Feedback kann sehr hilfreich sein, um herauszufinden welche Bereiche noch ausbaufähig sind.
- ➔ Während eines Distanz- oder Hybrid-Praktikums ist zwischenmenschliche Kommunikation besonders wichtig! Du erledigst viele Dinge per E-Mail und bei Videokonferenzen. Stell sicher, dass du die Netiquette gut kennst.
- ➔ Wenn du das Gefühl hast, dass du etwas nicht schaffst, Schwierigkeiten bei Teamwork, Kommunikation oder Aufgabenplanung hast, besprich das regelmäßig mit deinem Praktikumsbetreuer. Besprich Schwierigkeiten umgehend!
- ➔ Hab keine Angst vor Herausforderungen! Immerhin ist ein Praktikum zum Lernen da. Lerne, löse Probleme, stell Fragen. Wenn du wirklich Schwierigkeiten mit etwas hast, bitte deinen Betreuer um Hilfe oder Rat. Er oder sie ist da, um dir zu helfen, das Beste aus deiner Praktikumzeit zu machen und etwas Neues zu lernen.

kumszeit zu machen und etwas Neues zu lernen.

- ➔ Baue dich als Marke gewissenhaft auf. Zeige deine Fähigkeiten und Qualifikationen.
- ➔ Kümmere dich um dein Image auf Social Media. Sorge dafür, dass die darin präsentierten Informationen der Wahrheit entsprechen und aktuell sind.
- ➔ Ergreife die Möglichkeiten, die Networking bietet. Konferenzen, Seminare und Meetings sind eine hervorragende Gelegenheit, um die Berufswelt kennenzulernen.
- ➔ Bitte deinen Arbeitgebenden um ein Empfehlungsschreiben! Welche Kompetenzen und Fähigkeiten hast du erworben? Was hast du in dein Gastunternehmen eingebracht? Niemand kann dies besser beurteilen als dein Arbeitgeber, bitte ihn um ein Empfehlungsschreiben.
- ➔ Präsentiere deine neu erworbenen Kompetenzen in deinem beruflichen Netzwerkprofil und/oder mit einem schönen Post! Im Jahr 2022 sollte die Macht von Social Media nicht unterschätzt werden, finde die richtigen Worte, um deine neuen Fähigkeiten und Skills zu präsentieren. Vergiss nicht die #hashtags und @usernames deiner Arbeitgebenden zu erwähnen.

BEST PRACTICES**Lösungen der Adam Mickiewicz Universität:**

Hier werden Kurse in den folgenden Bereichen angeboten: zwischenmenschliche Kommunikation, Streit schlichten, Verhandeln, Arbeit und Zusammenarbeit in interkulturellen Teams. Diese Kurse sind obligatorisch oder optional. Sie sind auf die Weiterentwicklung von Kernkompetenzen ausgerichtet, unabhängig von der Fachrichtung des Studiums.

Das AMU Career Office organisiert darüber hinaus auch Kurse, um Soft Skills weiterzuentwickeln. Es gibt Bildungs- und Branchenmessen, die sich ausgezeichnet dazu eignen, um Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, aktuelle Praktikumsangebote zu präsentieren und die Erwartungen der Arbeitgebenden kennenzulernen.

Die AMU stellt Studierenden auch andere Plattformen zur Verfügung, diese sind jedoch häufig fakultäts-

intern. Die Englisch Fakultät hat beispielsweise eine Plattform – Meetings mit den AMU-Alumni – für die Studierenden ins Leben gerufen. Hier berichten ehemalige Studierende über ihren Berufsweg, ihre Arbeit und andere Aspekte ihrer beruflichen Aktivitäten.

Die AMU bietet Studierenden mit mangelhaften sozialen Fähigkeiten, denen soziale Interaktion und/oder Gruppenarbeit schwerfallen, besondere Unterstützung in Form von psychologischer und therapeutischer Hilfe an.

KIT-Lösung:

Bei Online-Kommunikation sollte man die Netiquette beherrschen. Das Zentrum für Mediales Lernen am KIT hat ein Handout über die Netiquette beim Online-Lernen erarbeitet, das unter:

https://www.zml.kit.edu/downloads/Netiquette_in_der_Online-Lehre.pdf

zur Verfügung steht.

Herausforderung 6**Das Beherrschen digitaler Tools bei Distanz- und Hybrid-Praktika ist unumgänglich.**

Es ist einfacher auf Social Media zu posten, als effektiv online zu kommunizieren. Obwohl die meisten von uns mit einer virtuellen Umgebung vertraut sind, verschiedenste Social Media-Plattformen nutzen und bei alltäglichen Dingen online kommunizieren, stellt sich häufig heraus, dass Studierende das Potenzial von digitalen Tools während ihrer Praktika nicht ausschöpfen, insbesondere nicht, wenn es um effiziente Organisation, Online-Zusammenarbeit und -Kommunikation geht. Ein sicherer Umgang mit digitalen Arbeitstools ist bei einem Distanz-/Hybrid-Praktikum unbedingt notwendig. Umso mehr, da bestimmte Unternehmen spezielle digitale Tools verwenden.

Ein weiteres wichtiges Thema ist der Schutz sensibler Daten bei der Ausgabe, dem Austausch und der Verwaltung von Arbeitsdokumenten über das Internet (E-Mails, gemeinsame Plattformen usw.). Aus diesem Grund sollte Studierenden bewusst sein, dass bei Distanzarbeit bestimmte Tools verwendet werden müssen, um eine sichere und effiziente Arbeitserfahrung zu gewährleisten.

Lösung 6**Einführungskurse in digitale Kommunikation und Organisations-Tools für Distanz-Arbeit, die von Unternehmen genutzt werden.**

Das Unternehmen sollte sich die Zeit nehmen, um Praktikantinnen und Praktikanten in ihren firmeneigenen digitalen Tools zu schulen, denn nur auf diesem Weg ist eine effiziente Kommunikation und Zusammenarbeit sichergestellt. Zu diesen Tools gehören Kommunikationsmittel und Software, wie beispielsweise Website für Videokonferenzen sowie Apps (z.B. Zoom, Teams, Google Drive und andere Tools, die von Universitäten oder Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt werden), Organisations-Tools sowie unternehmensspezifische Software und Plattformen. Die Tatsache, dass Studierende gewisse Tools selbst oder an der Universität nutzen, heißt nicht, dass genau dieselben auch von den Unternehmen genutzt werden. Empfehlenswert ist auch die Einrichtung einer Toolbox, um alle wichtigen Mittel und nützlichen Tools an einem Ort zu haben, auf den leicht zugegriffen werden kann. Darüber hinaus sollte eine Schulung zum Umgang mit sensiblen Daten (geheime Unternehmensunterlagen, persönliche Daten etc.) angeboten werden.

Zitate:

- Die App für externe Anrufe hat nicht funktioniert.
- Meine Aufgabe war es, Filme zu bearbeiten, aber dazu war mein Computer nicht leistungsfähig genug.
- Studierende haben Probleme mit digitalen Tools und modernen Technologien für Distanzkontakte (Arbeitgebende).
- Ein Hauptproblem war der menschliche Kontakt zu meinen Kolleginnen und Kollegen, manche kannten Zoom etc. nicht.
- Es war schwierig, jeden Tag motiviert zu sein ...
- Das technische Troubleshooting war ein Alptraum!

BEST PRACTICES

Das Deutsche Hochschulforum für Digitalisierung hat eine Sammlung digitaler Tools für verschiedene Zwecke für Distanz-Unterricht und -Lehre veröffentlicht unter:

<https://hochschulforumdigitalisierung.de/en/blog/tools-collection>

Sie bietet einen guten Überblick über die Tools, die für Distanz-Praktika genutzt werden können.

Und darüber hinaus gibt es verschiedene Projekte über virtuelle Mobilität mit Tipps wie man digitale Kommunikations- und Organisations-Tools verwendet, wie Erasmus without Paper. Siehe :

<https://erasmuswithoutpaper.eu/about>

Während der Pandemie wurden digitale Learning Agreements ermöglicht, was z. B. die Finanzierung von Praktika erleichtert.

**Bereit für ein Distanz-Praktikum?**

Hier sind die meistgenutzten Tools und Plattformen, die für Remote-Zusammenarbeit von den meisten Universitäten oder Unternehmen verwendet werden. Sie funktionieren fast alle nach dem gleichen Prinzip. Sie sind kostenlos, bieten kostenlose Probe-Versionen an oder werden kostenlos von deiner Universität zur Verfügung gestellt. Such dir also eins aus und lerne damit umzugehen!

1. Planen und organisieren:

- Google Agenda
- Beesbusy
- Notion
- Moodle

2. Kommunikation:

- Slack
- Microsoft Teams
- Skype
- Moodle

3. Teamwork:

- Google Drive
- Microsoft Teams
- Moodle

4. Online-Meetings:

- Zoom
- Microsoft Teams
- Skype

5. Notizen machen:

- Google docs
- Word
- Notes
- Postits



ARBEITGEBENDE

ARBEITGEBENDE

Die Arbeitgebenden sind neben den Studierenden unverzichtbare Mitwirkende bei Distanz-/Hybridpraktika. Insgesamt wurden 43 Befragungen und 15 ausführliche Interviews in dieser Gruppe durchgeführt.

Die Befragten repräsentieren Arbeitgeberorganisationen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Unternehmen und öffentliche Verwaltung.

Die Unternehmen/Institutionen sind in unterschiedlichen Branchen tätig: ICT/IT, Sprachdienstleistungen, Industriebranche (Elektronik, Automobile, Fertigung, additive Fertigung und metallverarbeitende Industrie), Frühpädagogik, Bildungs- und Forschungssektor, Agrarindustrie und Bankensektor.

Arbeitgebende hatten keine Probleme damit, die Vorteile von Distanz- oder Hybridpraktika zu präzisieren. Um nur ein paar zu nennen:

- Eine viel bessere Zeiteinteilung, es besteht keine Notwendigkeit, die Büroräume jeden Tag zu nutzen.
- Es gibt Potenzial, mehr Praktikanten gleichzeitig einzustellen, da sie keine Büroräume beanspruchen.
- Wir können Studierenden im ganzen Land und von verschiedenen Universitäten Distanz-Praktika anbieten.

In dieser Gruppe wurden auch einige Herausforderungen und Hindernisse genannt, die unten detaillierter beschrieben werden.



Designed by katemangostar / Freepik

Herausforderung 7**Studierende erfolgreich in das Unternehmen oder in ihr Arbeitsumfeld integrieren.**

Die Arbeitgebenden gaben an, dass die Arbeit in Distanz besonders zu Beginn der Berufslaufbahn der Studierenden dazu führen kann, dass schlechte Arbeitsgewohnheiten und ein geringeres Engagement für die Arbeit entwickelt werden. Außerdem erwies es sich als schwierig, die Studierenden in die Unternehmenskultur und das Arbeitsumfeld zu integrieren oder auch engere Beziehungen zu den Kolleginnen und Kollegen aufzubauen. Es stellte sich heraus, dass die Durchführung eines Traineeprogramms in hybrider oder Distanzform bei vielen nicht so effektiv war wie ein Traineeprogramm vor Ort. Das betrifft vor allem die Implementierungsphase, während der sich die Trainees ein beträchtliches Wissen aneignen müssen.

Dieser Einführungskurs sollte am besten vor Ort durchgeführt werden, um die Schwierigkeiten einzelner Aufgaben deutlich zu machen, um zumindest an ein paar Beispielen zu demonstrieren, wie die Arbeit durchgeführt wird und um die Studierenden auf Lösungen für potenzielle Probleme hinzuweisen. Ein weiterer Aspekt der Praktikumsorganisation besteht darin, den Studien-Stundenplan und die Verpflichtungen des Studierenden gegenüber der Universität mit denen des Praktikums in Einklang zu bringen.

**Zitate:**

- Praktikantinnen und Praktikanten fühlten sich nicht in das Team integriert.
- Wir hatten Schwierigkeiten beim Team Building und der Integration in die Unternehmenskultur.
- Ohne dass die Praktikanten wenigstens teilweise physisch vor Ort sind, ist es extrem schwierig, ihnen die Unternehmenskultur nahezubringen.

Lösung 7**Das Angebot von Integrationsmaßnahmen zu Beginn und während des Praktikums.**

Das Unternehmen bietet Integrationsmaßnahmen und -module zu Beginn und während der Praktika an, sodass die Studierenden Teamzugehörigkeit erfahren können. Diese Maßnahmen sollten online oder im Unternehmen durchgeführt werden.

Welche Methode auch immer gewählt wird, es ist stets besonders wichtig für die Studierenden diese Integrationsphase zu durchlaufen, da dies direkte Auswirkungen auf ihre Leistung im Praktikum und dessen Bewertung durch die Studierenden und auch der Arbeitgebenden hat. Eine solche Integration verbessert zudem die Stellung der Studierenden im Team.





Wie können Sie Distanz-Praktikantinnen und -Praktikanten in Ihren Betrieb integrieren?

- ➔ Planen Sie ein erstes privates Online-Meeting mit Ihrem Praktikanten (und seinem oder ihrem Studienberaterin oder -berater).
- ➔ Ziel dieses Meetings ist es, den Praktikanten und sein/ihr Studium besser kennenzulernen. Es geht jedoch außerdem darum, in Erfahrung zu bringen, was Sie ihm/ihr in Bezug auf fachliche Fähigkeiten, praktische Hard und Soft Skills anbieten können und nicht zuletzt auch darum, was der Praktikant in Ihr Unternehmen einbringen kann.
- ➔ Organisieren Sie ein Online-Meeting mit Ihrem Team, um Ihren tollen neuen Praktikanten vorzustellen.
- ➔ Telearbeit ist nicht leicht ohne zwischenmenschliche Kontakte, aber sie ist noch schwieriger, wenn die Kolleginnen und Kollegen nichts über sie und ihre Aufgaben wissen!
- ➔ Stellen Sie Ihren Praktikanten auf Social Media vor!
Immer mehr Unternehmen stellen ihre Praktikantinnen und Praktikanten der Social Media-Welt vor. Das verstärkt ihr/sein Gefühl

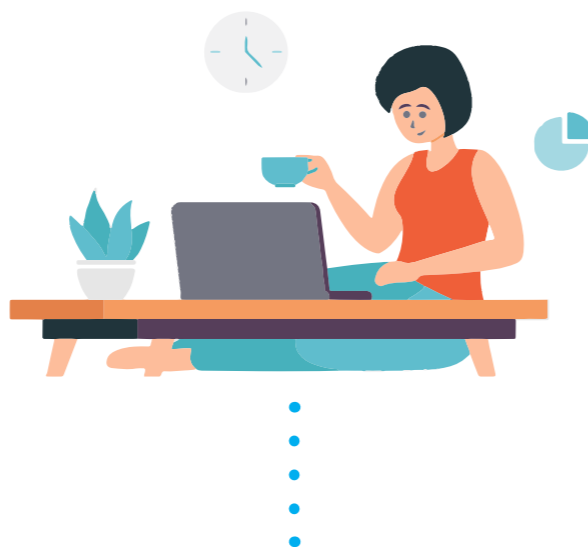
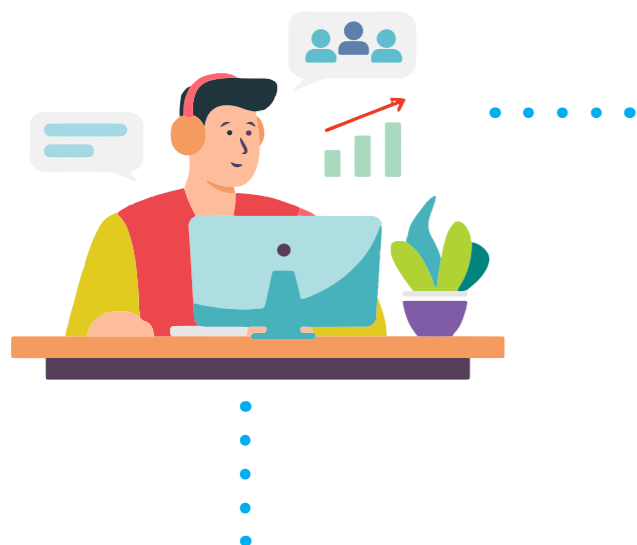
des Dazugehörens und ermutigt ihn/sie ihr/sein Bestes zu geben. Darüber hinaus beginnt Ihr Praktikant so mit dem Aufbau eines eigenen Netzwerks. Eine Win-Win-Situation für alle!

- ➔ Legen Sie regelmäßige Online-Meetings oder Meetings vor Ort fest, um Ihre Praktikantin oder Ihren Praktikanten zu beaufsichtigen und ihm/ihr Feedback zu seiner/ihrer Arbeit zu geben.
- ➔ Telearbeit kann negative Gefühle verursachen, wie das Gefühl der Ineffizienz, Burnout, Isolation oder sogar Depression. Schauen Sie regelmäßig nach Ihrem Praktikanten und prüfen Sie, ob es ihm/ihr gut geht und ob er/sie die Menge der Aufgaben wie auch die Art der Aufgaben bewältigen kann.

Sie haben noch nie einen Praktikanten beschäftigt? Dann helfen Ihnen diese sechs Tipps, um sich perfekt auf Ihren zukünftigen Praktikanten vorzubereiten.

<https://www.themuse.com/advice/6-ways-to-be-a-great-boss-to-your-intern>

(Quelle: themuse.com)



BEST PRACTICES

POZENA, eine polnische Übersetzungsagentur bietet Lösungen, um die Integration der Praktikantinnen und Praktikanten in das Team zu gewährleisten.

Integrative Aufgaben:

Die Aufgaben werden so ausgewählt, dass Praktikantinnen und Praktikanten ihre Zeit aufteilen müssen und halb allein arbeiten und halb mit den Mitarbeitenden interagieren (Chat, Video-Chat zu zweit, Videokonferenzen in einer größeren Gruppe).

Praktikumsbetreuer:

Jede/r Praktikant hat einen Praktikumsbetreuer aus dem Verwaltungsbereich, der sich um alle Formalitäten kümmert, die durch das Praktikum anfallen: Verträge, die Übergabe von Equipment, Anwesenheitspläne, Zertifizierung über den Abschluss des Praktikums etc. Jeder Praktikant hat außerdem einen festen Praktikumsbetreuer, der ihn oder sie bei den alltäglichen sprachlichen Aufgaben unterstützt. Zusätzlich dazu hat jeder Praktikant Zugang zum IT Difficulties Channel, wo er oder sie Probleme mit ihrer Hard oder Software melden können.

Integrationskanal:

Praktikantinnen und Praktikanten führen ihr Praktikum in Gruppen zu mehreren durch. Sie haben Möglichkeit auf diesem IT-Kanal, der speziell für diesen Zweck eingerichtet wurde, und zu dem keine Festangestellten Zugriff haben, Erfahrungen austauschen.

Meetups (in Testphase):

bei abendlichen Meetings rund um das berühmte Glas Wein kann in lockerer Atmosphäre über Unternehmens-themen gesprochen werden. Finde heraus, was hinter den Kulissen passiert. Wir bieten neben diesen Meetings auch Team-Building-Spiele wie „Dunkle Legenden“ an.

Wunderman Thompson Technology, Polen

Die Integrationsmaßnahmen im Büro sind großartig, da es eine gute Möglichkeit ist, sich von Angesicht zu Angesicht zu sehen, auch wenn es nur für ein paar Stunden ist, aber es werden auch Integrationsmaßnahmen in Distanz durchgeführt. Dabei spielen die Teammitglieder gemeinsam Online-Spiele. Diese Art von Integration ist mit ziemlichem Aufwand verbunden, aber es ist immer Zeit für kürzere Maßnahmen da, die sich über

einen längeren Zeitraum erstrecken. Es ist immer gut, Team-Meetings mit Spielen zu beginnen, die das Eis brechen und die dazu beitragen können, dass ein gewisses Zusammengehörigkeitsgefühl entsteht, da die Teilnehmer mehr übereinander erfahren. Eine andere gute Idee ist es, Raum für Gespräche zu schaffen, bei denen es nicht um die Arbeit geht, sondern um das Privatleben oder Hobbys oder man witzelt einfach herum. Selbst ein einfacher Small-talk-Chat kann eine Möglichkeit sein, Praktikantinnen und Praktikanten in das Team zu integrieren, da er das Gefühl vermittelt, dazuzugehören und nicht allein bei der Arbeit zu sein.

Es gibt auch eine besondere Art von Meetings, bei denen nur eine Person im Mittelpunkt steht, die eine Präsentation abhält. Dieser ausgewählte Referent beantwortet dabei einige allgemeine Fragen, wie z. B.: Was machen Sie nach der Arbeit? Wo möchten Sie gerne leben? Welche Musik gefällt Ihnen? Etc. Jede Woche wird ein anderes Teammitglied ausgewählt. Das trägt dazu bei, zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und ist auch eine großartige Möglichkeit für die Praktikantinnen und Praktikanten, anderen etwas über sich zu erzählen und Freunde zu finden.

Beispiele für diese Integrationsspiele:

<https://www.sessionlab.com/blog/online-energizers/>

<https://www.mural.co/blog/online-warm-ups-energizers>

<https://www.funretrospectives.com/category/energizer/>

Integration Dritter:

<https://garticphone.com>

<https://skribbl.io>

<https://www.horsepaste.com>



Herausforderung 8

Kommunikationsprobleme bewältigen.

Bei digitaler Kommunikation geht es sich nicht nur um E-Mail-Austausch. Bei Distanz-Praktika ist die Interaktion oftmals unzureichend. Darüber hinaus eignet sich die stattfindende Kommunikation nicht dazu, wertvolle Kontakte mit Peers oder Kolleginnen und Kollegen aufzubauen.

Hier kommen bestimmte Tools ins Spiel, die den Vorbereitungsprozess, die Durchführung, die Umsetzung, die Beaufsichtigung und die Bewertung von Distanz-Praktika wirklich erleichtern. Für einige Unternehmen sind auch technische Probleme ein gravierender Nachteil, da sie auf eine bestimmte Software und/oder bestimmte Programme angewiesen sind.



Die beste Strategie für Arbeitgebende ist es stets für die Beantwortung der Fragen der Praktikantinnen und Praktikanten zur Verfügung zu stehen und ihre Anforderungen und Erwartungen deutlich gegenüber ihr oder ihm auszudrücken, um Missverständnisse zu vermeiden.

Wie bewältigen Sie also Kommunikationsprobleme mit Ihren Praktikantinnen und Praktikanten?

Hier sind ein paar Tipps und Tools, die Arbeitgebende nutzen können!

- ➔ Organisieren Sie regelmäßige Online-Meetings oder Telefonanrufe, um Ihre Praktikantinnen und Praktikanten zu beaufsichtigen.
- ➔ Telearbeit kann negative Gefühle hervorrufen, wie Gefühle der Ineffizienz, Burnout, Isolation oder sogar Depression. Prüfen Sie deshalb regelmäßig, ob es Ihrem Praktikanten gut geht und ob die Menge der Aufgaben und die Aufgaben selbst für ihn oder sie zu bewältigen sind.

Lösung 8

Einen Kommunikationsrahmen zwischen Praktikantinnen und Praktikanten und Universitätspartnern erstellen, eine gemeinsame Toolbox und digitale Plattformen entwickeln.

Einen Kommunikationsrahmen, d.h. Kommunikationshäufigkeit, -Tools, beteiligte Personen, festzulegen fördert die effektive Zusammenarbeit mit den Praktikantinnen und Praktikanten. Um das Studienprogramm, die Fähigkeiten und Kompetenzen kennenzulernen und zu besprechen, die der Studierende während seines oder ihres Praktikums anwenden oder erwerben muss, ist ein erstes Treffen zwischen Arbeitgebenden (und Studienberaterin oder -berater, falls vorhanden) und dem Studierenden vor seiner oder ihrer Einstellung als Praktikant mehr als empfehlenswert.

Eine Kontaktaufnahme mit dem akademischen Praktikumsbetreuer würde darüber hinaus eine Gelegenheit darstellen, Beziehungen zur Universität des Studierenden zu knüpfen, weitere Praktika zu fördern und die Zusammenarbeit beider Parteien für zukünftige Projekte auf den Weg zu bringen.

Gemeinsame Toolboxes und Austauschplattformen erleichtern die mehrdimensionale Kommunikation, auch mit Universitätspartnern, und ermöglichen den Beteiligten Fortschritte besser zu überwachen und konkrete Probleme und Lösungen immer auf den neuesten Stand zu bringen. Eine solche Plattform mit den Kontaktdaten von Arbeitgebenden und Studienberaterinnen oder -berater kann eine Möglichkeit sein, mehr Unternehmen für Praktika zu gewinnen und sie in den Lern- und Lehrprozess einzubinden.

- ➔ Setzen Sie mit Ihrem Praktikanten einen Plan um, um Missverständnisse zu vermeiden!
- ➔ Organisieren Sie informelle Meetings/Pausen: Wer sagt, dass man Kaffeepausen nicht online machen kann?! Organisieren Sie informelle Meetings/Pausen, damit Ihr Praktikant immer nah am Geschehen ist. Zusammenarbeit bedeutet auch als Team gemeinsam eine gute Zeit in einer friedlichen Atmosphäre und in einer positiven Arbeitsumgebung zu haben.

Zitate:

- Die Studierenden müssen auf jeden Fall über digitale Kommunikations-Skills verfügen.
- Gute Arbeitsorganisation, flüssige Kommunikation, Verlässlichkeit, Flexibilität und ein schnelles Einarbeiten in neue Arbeits-Tools sind erforderlich
- Eine Projektkommunikation online ist mühsamer als eine Kommunikation vor Ort.

BEST PRACTICES

POZENA, eine polnische Übersetzungsagentur setzt solche Lösungen um, um die alltägliche Kommunikation zu verbessern:

Empfang von Computer-Equipment: Ein Meeting findet drei Tage vor Beginn des Praktikums im Büro statt. Das Entgegennehmen der Computerausrüstung ist eine gute Gelegenheit für ein persönliches Gespräch.

Support bei der Einrichtung der Hardware: 1-2 Tage vor Beginn des Praktikums überprüfen wir die korrekte Installation der Computer-Hardware und verbinden den Computer außerdem mit unserem Intranet. Wir vergeben auch alle erforderlichen Lizenzen. So kann der Praktikant alle Ressourcen des Unternehmens nutzen.

Anleitungsvideo: Die ersten drei Tage des Praktikums werden bei uns einigen Schulungen gewidmet. Das ist für jeden Pflicht, denn sie garantieren den Erfolg des Praktikums. Praktikantinnen und Praktikanten lernen, wie man die grundlegende Software nutzt und machen sich mit den Aufgaben vertraut, die sie während des Praktikums erledigen müssen. Nach jedem Video findet ein Online-Meeting mit dem Ersteller des Videos statt, während dem Fragen beantwortet und Unklarheiten beseitigt werden. Alle während der Schulung vermittelten Informationen sind notwendig, da das gesamte Wissen in den darauffolgenden Tagen in der Praxis angewendet wird. Die Videos und Anleitungen stehen während des gesamten Praktikums zur Verfügung.

Microsoft Teams: Kommunikation basiert auf der wohlbekannten Microsoft-Lösung. Praktikantinnen und Praktikanten werden Mitglieder einzelner Teams und haben Zugriff auf die notwendigen Kanäle. Mündliche Kommunikation findet immer bei laufender Webcam statt. Bei der Kommunikation per Chat werden die Unternehmensregeln, die die Effizienz garantieren, beachtet. Eines der Video-Tutorials widmet sich der Plattform.

Ernsthafte Aufgaben: Die Aufgaben, die wir Studierenden anvertrauen, sind notwendig und stellen einen wichtigen Teil unserer linguistischen Projekte dar. Wir

ermöglichen ihnen Einblicke in die echte Business Welt. Sehr ehrgeizigen Studierenden bieten wir Aufgaben an, die über die grundlegenden Aufgaben eines Praktikums hinausgehen, wie die Unterstützung bei audio-visuellen Projekten, Website-Übersetzungen oder Dolmetscherdienste.

Rückgabe von Computerausstattung: Am Ende ihres Praktikums liefern die Studierenden ihr Equipment wieder im Büro ab. An diesem Tag werden alle Formalitäten in Zusammenhang mit dem Praktikum erledigt. Wir zertifizieren zudem den erfolgreichen Abschluss des Praktikums im Praktikum-Berichtsheft. Die Studierende erhalten außerdem ein vorbereitetes Empfehlungsschreiben.

Wunderman Thompson Technology, Polen Chats und Kanäle, die für die Mitarbeitenden erstellt wurden und in verschiedene Kategorien unterteilt sind. Einige davon sind rein informativer Natur und dienen unternehmensinternen Ankündigungen. Bei anderen stehen bestimmte Communitys im Mittelpunkt, wie z. B. Katzenliebhaber oder Mitarbeiter, die sich für Frontend-Technologie interessieren. Sie können formell oder informell sein. Jeder ist eingeladen, diesen Communitys beizutreten – die Auswahl ist groß, es ist für jeden etwas dabei! Der größte Teil der Kommunikation findet jedoch in den projektspezifischen Chats statt. Hier können Teammitglieder miteinander über ihre jeweiligen Aufgaben sprechen und bei Problemen um Rat fragen.

Wir haben ein paar Regeln hinsichtlich der Verfügbarkeit von Praktikantinnen und Praktikanten aufgestellt – da viele von ihnen in Teilzeit arbeiten und ihr Uni-Stundenplan jeden Tag unterschiedlich ist. Die empfohlene Mindestanzahl von Arbeitsstunden beträgt vier Stunden. Wir haben auch eine sogenannte „Kernzeit“, während der die meisten Angestellten arbeiten. Wenn der Praktikant zu solchen Kernzeiten nicht verfügbar ist, sollte er im Kalender angeben, wann seine Arbeitszeit ist, z.B. von 9-12 oder 15-18. So kann das Team, zu dem der Studierende gehört, seine Meetings so planen, dass jeder die Möglichkeit zur Teilnahme hat.

Herausforderung 9**Betreuung und Überwachung von Praktika.**

Die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten erfordert spezielle Kompetenzen und Strukturen.

Das Mentoring ist hier im Vergleich zu Praktika vor Ort anspruchsvoller. Studierende beklagten sich über den Mangel an Interaktion mit ihrem Betreuer im Unternehmen während des Distanz-Praktikums. Oftmals werden die Aufgaben am Anfang nicht klar umrissen, sodass die Praktikantinnen und Praktikanten nicht in der Lage sind, die Erwartungen zu erfüllen und außerdem an Motivationsmangel leiden.



Vielleicht sehen Sie Ihren Praktikanten als Mitarbeitenden, Sie dürfen aber nicht vergessen, dass er oder sie da ist, um etwas zu lernen. Sie/er kann sehr selbstständig sein, muss aber dennoch bei den Aufgaben und ihrer Durchführung beaufsichtigt werden: was ist zu tun, wie ist es zu tun, mit welchem Tool und in welchem Zeitrahmen.

- ➔ Loben Sie Ihren Praktikanten, motivieren Sie ihn/sie!
- ➔ Wenn die Aufgaben nicht wie erwartet erledigt werden, erklären Sie Ihrem Praktikanten, was falsch war und wie es verbessert werden kann.
- ➔ Reagieren Sie auf positive Leistungen und sagen Sie ihr/ihm, wie gut sie/er ist!

Lösung 9**Einen vollständigen Betreuungsplan erstellen.**

Von Anfang an sollten Dinge wie Arbeitsbelastung, Arbeitsequipment, Aufgaben und organisatorische Aspekte geklärt werden. Praktikantinnen und Praktikanten benötigen nicht nur regelmäßige Meetings mit ihrem Betreuer, sondern mit dem gesamten Team, insbesondere, wenn sie in Distanz arbeiten. Beaufsichtigung und Feedback sind beide extrem wichtig, da sie den Praktikantinnen und Praktikanten ermöglichen, schnell zu reagieren, es besser zu machen und so neue Erfahrungen zu machen und Fähigkeiten zu entwickeln. Die Arbeitgebenden sollten besonders die digitalen und sozialen Fähigkeiten der Praktikantinnen und Praktikanten, die Bewältigung der Aufgaben, den Umgang mit Problemen und Herausforderungen evaluieren, damit die Praktikantinnen und Praktikanten sich ihres wahren Potenzials, aber auch ihrer derzeitigen Kompetenzen bewusst werden. Diese Bewertung kann die Form eines Empfehlungsschreibens, eines Evaluationsbogens oder eines Zertifikats mit einer Liste aller erworbenen Fähigkeiten haben. Ein derartiges Feedback würde den Studierenden auch dabei helfen, zu erkennen, wo Verbesserungspotenzial ist.

- ➔ Nutzen Sie Online-Tools, um Ihren Praktikanten zu beaufsichtigen und die Erledigung der Aufgaben zu verfolgen. Stellen Sie sicher, dass die TodoListe machbar ist und dass die Voraussetzungen gegeben sind, dass der Praktikant seine Aufgaben tatsächlich erledigen kann!
- ➔ Hier sind 20 Vorschläge für Tools, mit denen Sie Ihre Praktikantinnen und Praktikanten beaufsichtigen können:

<https://www.proprofsproject.com/lists/best-project-collaboration-software/>

BEST PRACTICES

Im Folgenden finden Sie Beispiele für Praktiken, die von POZENA, einer polnischen Übersetzungsagentur ausgearbeitet und erfolgreich umgesetzt wurden.

Feedback nach jeder Aufgabe: Der Praktikant erhält nach jeder Aufgabe ein Feedback. Das trägt dazu bei, den Onboarding-Prozess zu beschleunigen.

Feedback des Praktikanten: Wir fragen die Praktikantinnen und Praktikanten zweimal – nach zwei Wochen (25 % des Programms) und nach sechs Wochen (75 % des Programms) – nach ihrer Zufriedenheit. Für diesen Zweck werden spezielle Videokonferenzen abgehalten.

Feedback zum Praktikanten: Eine formelle Stellungnahme ist dem Praktikumsbuch beigelegt. Der Betreuer verfasst eine zusätzliche Bewertung für interne Zwecke (die besten Praktikantinnen und Praktikanten können sich für ein bezahltes Praktikum bewerben).

Evaluationsbogen: Am Ende des Praktikums erhält jeder Praktikant einen Evaluationsbogen. Dieser Fragebogen ist anonym. Wir möchten lernen, was wir zukünftig besser machen können. So können wir kontinuierlich unser Praktikumsprogramm verbessern.

Wunderman Thompson Technology, Polen

- Jedem Praktikanten wird ein Betreuer zugewiesen, der ein erfahrener Manager ist und viel über den Arbeitsplatz weiß. Beim ersten Meeting sollten Erwartungen und Ziele deutlich skizziert werden, schön wäre es, wenn es im Büro von Angesicht zu Angesicht stattfinden könnte. Der Betreuer muss zum Praktikanten von Anfang an eine Beziehung aufbauen, ihm/ihr die Unternehmenswerte nahebringen, ein Zugehörigkeitsgefühl aufbauen und ihm/ihr die Geschichte des Unternehmens erzählen. Der Praktikant wird darüber informiert, dass von ihm/ihr erwartet wird etwas zu lernen und Beziehungen zu

den anderen Teammitgliedern aufzubauen, das ist mehr als nur Aufgaben zu erfüllen. Die Praktikantinnen und Praktikanten werden auch ermutigt, Fragen in öffentlichen, team- und unternehmensweiten Chats zu stellen, sodass sie erkennen, dass ihnen nicht nur der Betreuer bei Problemen helfen kann. Abgesehen vom Betreuer ist der Projektteamleiter ein wichtiger Ansprechpartner für die Praktikantinnen und Praktikanten. – Der Betreuer kann nicht bei technischen oder aufgabenspezifischen Fragen helfen, der Projektleiter jedoch kann es.

- Praktikantinnen und Praktikanten sind vollwertige Teammitglieder. Sie nehmen an Teammeetings teil, bei denen sie dazu aufgefordert werden, sich auch an Diskussionen zu beteiligen, denn ihre andere Sichtweise kann dazu beitragen, Probleme zu lösen. Es gibt auch Meetings, bei denen das Team seine Arbeit präsentiert – Praktikantinnen und Praktikanten können zeigen, was sie geschafft haben und ihre Arbeit und Leistungen vorstellen. Sie können auch selbst Präsentationen erstellen, bei denen sie ihre Arbeit ausführlicher vorstellen. Diese Präsentationen (sogenanntes Knowledge Sharing) können im Team oder unternehmensweit stattfinden.
- Der Betreuer trifft sich mit den Praktikantinnen und Praktikanten alle zwei Wochen. Nach eineinhalb Monaten wird Feedback zum Praktikanten eingeholt und ihm oder ihr übermittelt. Das hilft bei der Bewertung ihrer Arbeit und macht es einfacher für die Praktikantinnen und Praktikanten sich Ziele zu setzen, und zu erkennen, welche Dinge verbessert werden können. Wenn das Praktikum nach drei Monaten beendet ist, wird noch einmal Feedback eingeholt. Dieses Mal wird überprüft, ob Verbesserungen zu erkennen sind und ob alles gut läuft. Während dieser Meetings wird auch der Praktikant um Rückmeldung gebeten, um sicherzustellen, dass alles gut läuft, und er oder sie sich wohl fühlt.

Zitate:

- *Konstantes Mentoring von Praktikantinnen und Praktikanten seitens des Unternehmens ist essenziell wichtig.*
- *Wir wussten nicht, wie wir die Anwesenheit und das Engagement der Studierenden während der Distanz-Praktika kontrollieren sollten, da wir noch keine Distanz-Praktikantinnen und Praktikanten hatten.*

LEHRENDE

LEHRENDE

Die Rolle vom Lehrpersonal und Professoren beim Studierendenpraktikum unterscheidet sich von Land zu Land und von Universität zu Universität: In Frankreich nimmt das Lehrpersonal in der Regel eine beratende Funktion ein und unterstützt die Studierenden während des gesamten Praktikums. Dies ist sogar gesetzlich geregelt. Lehrende sind somit mehr in den gesamten Prozess eingebunden als in Deutschland oder Polen. Hier spielen die Lehrenden nur eine untergeordnete Rolle, die sich – wenn überhaupt – darauf beschränkt zu überprüfen, ob das Praktikum ordnungsgemäß absolviert wurde. In Deutschland sind Lehrende nur in Ausnahmefällen in Studierendenpraktika involviert. In Deutschland und Polen greifen Lehrende in den gesamten Vorgang und während der Zusammenarbeit zwischen Studierenden und Arbeitgebenden nicht ein, es sei denn es treten Probleme auf.

Insgesamt wurden 51 Befragungen und 11 ausführliche Interviews mit Lehrenden durchgeführt. Die Befragten arbeiteten hauptsächlich an der Universität Straßburg, der Adam Mickiewicz Universität in Poznan und dem Karlsruher Institut für Technologie.

Den Lehrenden zufolge waren die Hauptschwierigkeiten bei den Distanz-Praktika administrativer, kommunikativer und organisatorischer Natur.



Herausforderung 10

Die Studienberaterinnen und -berater sollten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Hinblick auf den digitalen Wandel kontinuierlich verfolgen.

Digitaler Wandel hängt nicht nur von digitalen Tools, sondern auch von digitalen Skills ab, die für den aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarkt essenziell wichtig sind. Er erfordert einen systematischen Ansatz in der Hochschulpolitik und -praxis in allen Aufgabenbereichen der Universität. Wenn wir unsere Studierenden für die Zukunft vorbereiten wollen, müssen wir auch unsere Lehrkräfte besser auf diesen dynamischen Veränderungsprozess vorbereiten. Mit anderen Worten, wir müssen bei uns selbst beginnen!

Der digitale Wandel erfordert von uns während unseres gesamten Berufslebens eine ständige Veränderung und Anpassung. Die Hard Skills werden sich weiterentwickeln und die Soft Skills werden für alle Berufe von Bedeutung bleiben. Um einen Schritt in Richtung Zukunft voraus zu sein müssen Universitäten Schulungen für Studierende und Alumni anbieten und sie als „zukünftige Kunden“ betrachten, die während sie die Karriereleiter erklimmen für Schulungen immer wieder zurückkommen werden.

Lösung 10

Entwicklung von Trainingsprogrammen für Life Coaches und Berufsberater, die verfolgen, welche relevante Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt erwartet werden und individuell beraten können, welche Fähigkeiten hierfür weiterentwickelt werden müssen.

Universitäten müssen ein Programm entwickeln, das Studierenden, Alumni und anderen Arbeitnehmenden hilft, sich an den digitalen Wandel anzupassen. Das macht neue Berufe wie Life Coaches und Berufsberater erforderlich, die die Erwartungen an neue Arbeitsplätze und die damit verbundenen Fähigkeiten kennen, die mit dem digitalen Wandel zusammenhängen.

Zitate:

- *Wir müssen die Bedürfnisse der Studierenden in Bezug auf Arbeit in Distanz herausfinden.*
- *Distanz-Praktika fördern die Entwicklung von Kompetenzen, die erforderlich sind, um auf den digitalen Plattformen von Arbeitgebenden arbeiten zu können.*



Lehrende müssen Trends auf dem Arbeitsmarkt beobachten und Trends setzen, also:

- ➔ Versuchen Sie die Trends auf dem Arbeitsmarkt zu verfolgen – lassen Sie sich von führenden Hochschulen und Bildungsinstitutionen inspirieren.

- ➔ Kümmern Sie sich um Ihre berufliche Weiterentwicklung – das wird Ihnen helfen, die heutigen Herausforderungen zu erfassen und zu verstehen.
- ➔ Nehmen Sie an Konferenzen, Seminaren und Workshops rund um das Thema teil

BEST PRACTICES

Moderne Lehrkräfte benötigen digitale Kompetenzen auf allen Bildungsebenen
Open University

<https://www.jyu.fi/en/>

Ein Programm für digital kompetente Lehrkräfte wurde auf europäischer Ebene in Zusammenarbeit mit vier europäischen Fernuniversitäten ins Leben gerufen, nämlich von:

- der Universität Jyväskylä (Finland),
- der Universidade Aberta (Portugal),
- der Anadolu University (Türkei),
- und der Fernuniversität in Hagen (Deutschland).

Das Kurzlernprogramm ist in drei Module unterteilt.

DAS MODUL 1
„Introduction to Digital Competences for Educators“

ist ein Einführungsmodul, um die Nutzung digitaler Technologien für die Kommunikation, die Zusammenarbeit und die berufliche Entwicklung zu erlernen, um die Integration, die Personalisierung und das aktive Engagement der Lernenden zu fördern.

DAS MODUL 2
„Teaching and Learning with Digital Resources“

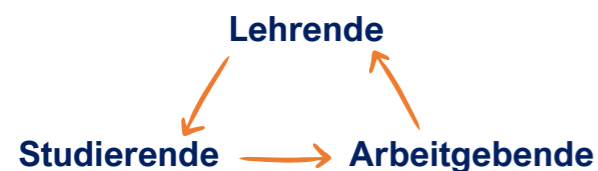
umfasst den Umgang und Einsatz von digitalen Technologien beim Lehren und Lernen, einschließlich der Beschaffung, Erstellung und gemeinsamen Nutzung digitaler Ressourcen.

DAS MODUL 3
„Facilitating and Assessing Learners' Digital Competencies“

dreht sich um den Einsatz digitaler Technologien und Strategien, um Lernenden zu ermöglichen, digitale Technologien kreativ für Informationszwecke, Kommunikation, Content Creation, Wohlbefinden und Problemlösen zu nutzen.

<https://www.avoin.jyu.fi/fi/opintotarjonta/digcompedu>



Herausforderung 11**Überwindung von Kommunikationsproblemen im Dreieck :**

Bei digitaler Kommunikation geht es nicht nur um den Austausch von E-Mails.

Dafür sind bestimmte Tools erforderlich, die den gesamten Vorbereitungsprozess, die Umsetzung und die Bewertung von Distanz- oder Hybrid-Praktika erleichtern. Der gesamte Kommunikationsvorgang sollte nicht nur benutzerfreundlich und ansprechend, sondern auch transparent und effektiv sein. So müssen z. B. die Rollen, Verantwortlichkeiten und alle relevanten Anforderungen, die erfüllt werden müssen, genau definiert werden. Ein wichtiger Aspekt von digitaler Kommunikation hängt damit zusammen, Missverständnisse, potenzielle Konflikte oder Probleme zu bewältigen, z.B. Zugang zu einem Intranet oder anderen internen Ressourcen des Arbeitgebenden zu ermöglichen, die eine Autorisierung erfordern. Das Tool, das während der Kommunikation genutzt wird, trägt dazu bei, die Studierenden besser in das Arbeitsumfeld und das Team zu integrieren.

Auf der anderen Hand sollten weitere Tools, die für eine effiziente Kommunikation wichtig sind, den Lehrenden wiederum ermöglichen bei eventuellen Problemen als Vermittler zwischen dem Studierenden und dem Unternehmen agieren zu können.

Lösung 11

Entwicklung einer gemeinsamen Toolbox und digitalen Plattform für Lehrende, Studierende und Arbeitgebende, die einen schnellen Austausch aller Beteiligten ermöglicht. So können Fortschritte überwacht und auf konkrete Probleme und Lösungen besser reagiert werden.

Stift & Papier gehören der Vergangenheit an! Gemeinsam mit den Arbeitgebenden sollten die Hochschulen Plattformen ins Leben rufen, die einen reibungslosen Austausch von Unterlagen ermöglichen und für einen leichten und intuitiven Kontakt zwischen den Beteiligten sorgen. Es gibt jedoch keine Lösung, die für alle empfehlenswert ist. Jede Fakultät oder Universität sollte entscheiden, wie eine solche Plattform mit den schon existierenden Praktiken verlinkt werden kann und welche Richtlinien dafür gelten. Diese Plattform mit den leicht zugänglichen Kontaktdaten von Arbeitgebenden und Lehrenden kann eine Möglichkeit sein, mehr Unternehmen für Praktika zu gewinnen und sie in den Lern- und Lehrprozess einzubinden.

Darüber hinaus könnte eine Plattform entwickelt werden, die Arbeitgebende und Studierende verbindet und die gleichzeitig eine Datenbank mit Praktikumsangeboten sein könnte. Sie könnte auch eine Liste mit Schulungsangeboten zu den relevanten Tools für Online-Kommunikation und Business-Etikette enthalten. Eine solche Plattform könnte auch den formellen Rahmen von Distanz-Praktika spezifizieren und regeln.

Eine regelmäßige Evaluation der Herausforderungen, denen Studierende und Arbeitgebende gegenüberstehen, sollte ebenfalls angeboten und berücksichtigt werden.

Zitate:

- *Ich fand es gut, an einem einzigen Tag mehrere Unterrichtsstunden in verschiedenen Schulen ansehen zu können!*
- *Kontakte und Kommunikation über eine Internetplattform sind großartig.*
- *Viel besserer Kontakt zu den Studierenden. Ich konnte ihre Bedürfnisse besser verstehen.*



Der Aufbau enger Beziehungen zu den Arbeitgebenden basiert auf Vertrauen und dem Austausch von Wissen, also:

- ➔ Schaffen Sie Möglichkeiten, dass die Arbeitgebende ihre Profile, Erwartungen, Ansprüche, Werte, die Unternehmens-Etikette und den Praktikumsablauf präsentieren können.

- ➔ Organisieren Sie einen Austausch zwischen Arbeitgebenden und Studierenden online oder vor Ort, informelle Meetings und Networking-Möglichkeiten.
- ➔ Ermutigen Sie kontinuierlich die Arbeitgebenden mit Ihrer Universität und Studierenden über verschiedene Kanäle in Kontakt zu bleiben, wie beispielsweise Social Media, Messen, gemeinsame Lehrpläne und Alumni-Programme.
- ➔ Finden Sie das beste Modell, um für Ihre Fakultät eine zukunftsfähige Kooperations-Plattform aufzubauen.

BEST PRACTICES

Einige Universitäten verfügen schon über eine funktionierende Website, die als Austausch-Plattform dient. Siehe:

eine Website mit Praktikumsangeboten der Jagiellonian University in Krakau:
<https://biurokarier.amu.edu.pl/english/students-and-graduates>

eine Website mit Praktikums-Angeboten für Erasmus-Studierende:
<https://erasmusintern.org>



Herausforderung 12**Die Beziehung zu den Arbeitgebenden stärken.**

Effiziente Kooperation auf mehreren Ebenen erfordert einen systematischen Ansatz und organisatorische Freiräume, die wiederum die Einbindung der akademischen und administrativen Mitarbeitenden erfordern. Wenn wir wollen, dass beide – Studierende und Arbeitgebende – von den Praktika profitieren sollten wir Tools und Wirkungswege schaffen, die erfolgreiches Networking möglich machen. So könnten wir die Bedürfnisse aller an dem Prozess beteiligten definieren und erfüllen, uns schnell an Veränderungen anpassen und eventuell die Ergebnisse unserer Kooperation überprüfen. Alle Beteiligten sollten von der Kooperation profitieren können.

Lösung 12

Praktikums- und Schulungszentren an den Fakultäten einrichten und Datenbank(en) mit Arbeitgebenden entwickeln, die nach den spezifischen Studienfächern katalogisiert sind. Einbeziehung der Arbeitgebenden in Lehrpläne.

Die Fakultäten und die Career Offices sollten mithilfe der oben genannten digitalen Plattformen dynamische Datenbanken mit potenziellen Arbeitgebenden erstellen und pflegen. Hier können Arbeitgebende ihre Anforderungen, Erwartungen, die von den Studierenden erwarteten Fähigkeiten sowie die Kompetenzen, die die Studierenden während der angebotenen Praktika erwerben sollten, detailliert darstellen. Es sollten darüber hinaus klare Kriterien für die Bewertung von Praktika festgelegt werden. Die Einbeziehung von Arbeitgebenden in Lehrpläne bereits während der Anfangsphasen sowie in späteren Phasen der Umsetzung wird den Studierenden helfen, während ihres gesamten Studiums Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, die es ihnen ermöglichen, von Studentenpraktika zu profitieren. Kurze, aber intensive Kurse, die sie auf ein erfolgreiches Praktikum vorbereiten (sollten darüber hinaus angeboten werden).

Zitate:

- *Wenn Sie Arbeitgebender sind, informieren Sie sich über die Universitätskultur und die Organisation des akademischen Jahres, bauen Sie eine Beziehung mit den Studien- und Berufsberaterinnen und -beratern an der Universität auf.*



Hier sind ein paar Ideen für Sie als Lehrende, die Sie umsetzen können, um die Studierenden bei Distanz- und Hybridpraktika zu unterstützen.

- ➔ Entwickeln Sie Kooperationen mit den externen Partnern Ihrer Fakultät – fragen Sie nach den Anforderungen und Erwartungen der Arbeitgebenden.
- ➔ Denken Sie an das Potenzial der Alumni.
- ➔ Sorgen Sie dafür, dass eine Datenbank mit Angeboten und Fakultätspartnern erstellt und kontinuierlich aktualisiert und weiterentwickelt wird.
- ➔ Arbeiten Sie eng mit den Berufsberaterinnen und -beratern an der Universität zusammen, das kann hilfreich bei der Suche nach Praktikumsplätzen sein.

- ➔ Ergreifen Sie jede Gelegenheit zum Networking – nehmen Sie an Konferenzen, Seminaren, Workshops, Arbeitsgruppen etc. mit Arbeitgebenden und Fakultätspartnern teil. Durch diese Kommunikationsmittel können Sie Ihren Studierenden Anregungen geben, sie subtil auf relevante Bereiche hinweisen und ihr Bewusstsein dafür schärfen, auf welche Art von Praktika sie sich bewerben möchten.
- ➔ Mailinglisten sind eine gute Möglichkeit, Angebote weiterzuleiten. Es hat sich für Studierende als sehr effektiv erwiesen, sich über die neuesten Nachrichten in Bezug auf Praktikumsangebote und ihr Studienfach insgesamt auf dem Laufenden zu halten. Das Beherrschen der Kunst der digitalen Kommunikation ist in der heutigen Zeit von entscheidender Bedeutung.

BEST PRACTICE**Simply Do Ideas**

<https://www.southwales.ac.uk/news/news-2017/pioneering-digital-platform-set-bring-education-and-business-together/>

Die Bildungstechnologie-Firma Simply Do Ideas hat sich mit der University of South Wales zusammengeschlossen, um die erste digitale Plattform des Vereinigten Königreichs zu lancieren. Dabei handelt es sich um die erste digitale Plattform, die es Universitäten und Unternehmen ermöglicht, gemeinsam an Unternehmenslösungen zu arbeiten.

Die digitale Plattform Simply Link – die erste ihrer Art – soll die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsunternehmen und Hochschulen revolutionieren. Sie wird KMUs, Organisationen des dritten Sektors und Wohlfahrtsverbänden über eine Online-Plattform ermöglichen, Studierende aus allen Studiengängen der Universität um Unterstützung zu bitten. Die von den Unternehmen gemeldeten Herausforderungen werden einem an der Universität angesiedelten Unternehmerteam zugeteilt, das die Unternehmen bewertet, analysiert und berät.

Dank dieser Initiative werden Studierende in der Lage sein, sich selbst für echte Business-Aufgaben zu bewerben. So können Sie Theorie mit Praxis kombinieren und ihr Wissen in einem geschäftlichen Umfeld anwenden, dadurch werden ihre Erfahrungen mit der „echten Welt“ gefördert. Im Gegenzug wird die Geschäftswelt von einem besseren Kontakt zur akademischen Welt sowie von strategischen und kreativen Problemlösungen profitieren.

Studierende und Unternehmen werden dieses Semester damit beginnen, die von Walesbased Simply Do Ideas entwickelte Plattform zu nutzen. Das Unternehmen Simply Do Ideas ist ein radikaler Erneuerer in der Bildungstechnologie, der die Entwicklung und das Wachstum von Start-up-Unternehmen durch eine Online-Plattform, die in Schulen, Fachhochschulen und Hochschulen genutzt wird, fördert. Die neue Plattform, die für die University of South Wales entwickelt wurde, verfolgt einen innovativen Ansatz bei der unternehmerischen Bildung für beide Partner.

VERWALTUNGSPERSONAL DER UNIVERSITÄT

Die Verwaltungsmitarbeitenden der Universität, die in verschiedenen Verwaltungsbereichen arbeiten, die sich z.B mit Mobilität, juristischen Fragen und Akkreditierung beschäftigen, unterstützen die anderen Zielgruppen bei Distanz-/Hybrid-Praktika. Deswegen sind die Lösungen, die für die anderen Zielgruppen erarbeitet wurden, auch für die Verwaltungsmitarbeitenden der Universität anwendbar.

Insgesamt haben wir 46 Befragungen und neun ausführliche Einzelgespräche mit den Verwaltungsmitarbeitenden von Universitäten durchgeführt. Die Befragten arbeiteten hauptsächlich an der Universität Straßburg, der Adam Mickiewicz Universität in Poznan und dem Karlsruher Institut für Technologie. Einige der Befragten kamen von der BOKU in Wien und von der Johannes Gutenberg Universität in Mainz.

Sie wiesen auf die häufigsten administrativen Probleme im Zusammenhang mit der Praktikumsvereinbarung aus ihrer Perspektive hin:

- Rechtsvorschriften (insbesondere für Praktika im Ausland oder bei ausländischen Unternehmen)
- Die Einholung von Unterschriften
- Die Versicherung der Studierenden
- Fragen bei der Gratifikation der Studierenden



Designed by pch.vector / Freepik

Herausforderung 13

Die verschiedenen Universitätsdienstleistungen sollten miteinander vernetzt sein.

Career Offices sollten eng mit anderen wichtigen Verwaltungsdienstleistungen zusammenarbeiten, wie z.B. International Offices und Rechtsabteilungen. Es sollte von allen Beteiligten ein Dokumentationsablauf vereinbart und verstanden werden, um Missverständnisse und doppelte Arbeit zu vermeiden. Das gilt insbesondere für Praktika im Ausland, bei denen die Übersetzung von Dokumenten erforderlich ist und verschiedene rechtliche Angelegenheiten berücksichtigt und miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Hier ergibt sich die Schwierigkeit auch aus der Notwendigkeit, eine Einigung über die Anerkennung und/oder verwaltungstechnische Genehmigung der verschiedenen Arten von Praktika, ob freiwillig oder verpflichtend, durch die verschiedenen Universitätslehrpläne zu erzielen.

Lösung 13

Entwicklung einer gemeinsamen Toolbox und digitalen Plattform für Arbeitgebende, Studienberaterinnen und -berater, Studierende und Universitätsmitarbeitenden, die einen schnellen Austausch aller Parteien ermöglicht. So können Fortschritte überwacht und auf konkrete Probleme und Lösungen besser reagiert werden.

Jede Fakultät oder Universität sollte entscheiden, wie man eine solche Plattform mit den anderen schon vorhandenen Praktiken und Richtlinien der Universität verbindet. Eine solche Plattform mit den Kontaktdaten von Arbeitgebenden und Studienberaterinnen und -beratern kann eine Möglichkeit sein, mehr Arbeitgebende anzuziehen und sie in den Lern- und Lehrprozess einzubinden. Eine Suchmaschine würde Studierenden auf der Suche nach Distanz- und Hybrid-Praktika helfen, geeignete Praktikumsstellen zu finden. Sie wäre für die Arbeitgebenden auch ein gutes Mittel, um ihre Praktikumsplätze anzubieten.

Zitate:

- *Digitale Arbeit bietet so viel mehr Kommunikationskanäle mit unterschiedlichen Akteuren*
- *Distanz-Arbeit bedeutet viel mehr Flexibilität, insbesondere bei der Vereinbarung von Beratungsgesprächen mit den Studierenden.*



- Entwickeln und bieten Sie Tools für berufliche und informelle Meetings an, z.B. im World Café-Format, virtuelle Kaffeepausen, Chatoptionen, Q&A etc.
- Stellen Sie eine Expertengruppe zusammen, die Mitarbeiter verschiedener Verwaltungsbereiche und Ebenen einbindet.

BEST PRACTICE

Das hochschulübergreifende Erasmus+ Strategic Partnership Projekt DigiPass Project entwickelte ein Trainingsprogramm über virtuelle Umgebung, um Mobilität zu unterstützen. Das Verwaltungspersonal der Universität hat Zugang zu einem Toolkit für das Personal, das Checklisten, Erfahrungsberichte und häufig gestellte Fragen enthält. Das DigiPass-Team entwickelte darüber hinaus Module über kulturelle Sensibilisierung, Gesundheit und Wohlbefinden sowie Berufsvorbereitung. Wir empfehlen die DigiPass-Website unter

<https://www.digi-pass.eu>

zu besuchen und der Community beizutreten.



Herausforderung 14

Organisatorische, administrative und technische Prozesse und Tools an die digitale Wirklichkeit von Praktika anzupassen (die digitale Kapazität der Universität weiterentwickeln).

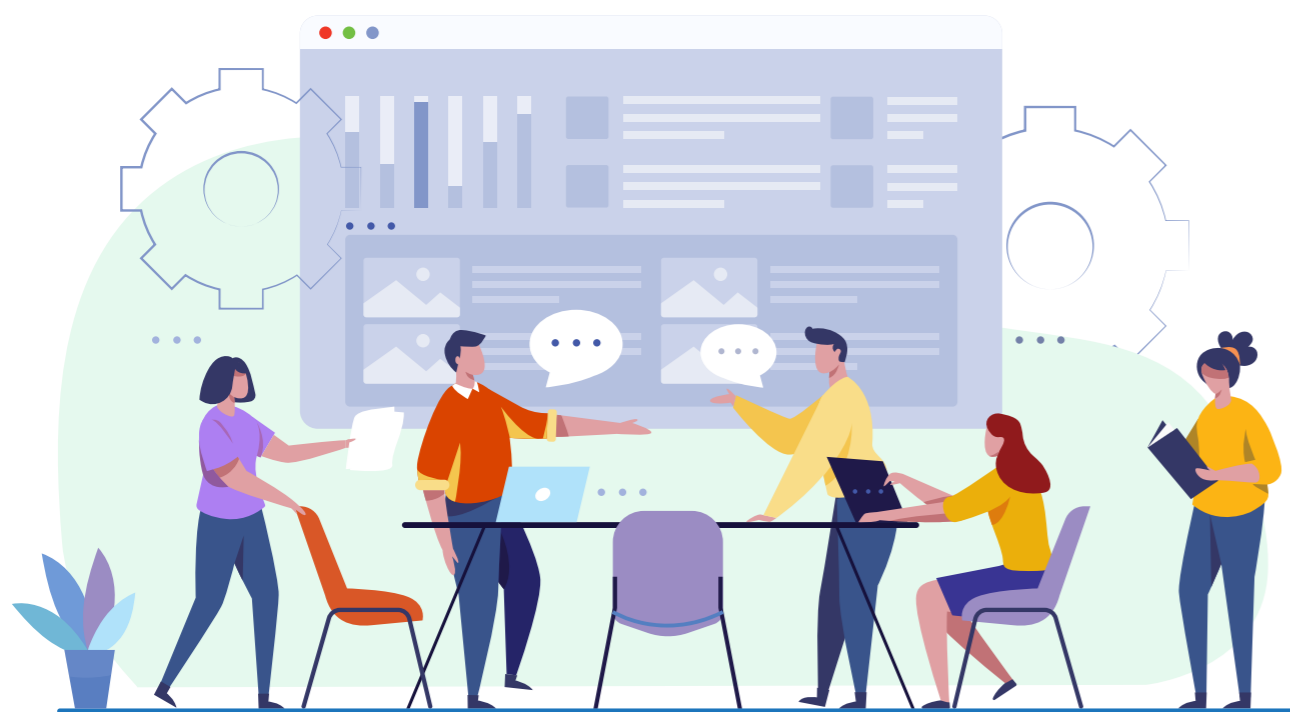
Was den digitalen Wandel angeht, so hinken die Hochschulen der Wirtschaftswelt hinterher. Die COVID-19-Pandemie hat den technologischen Fortschritt jedoch auch hier beschleunigt. Dennoch müssen Hochschulen ihr digitales Potenzial erweitern, ihre Ressourcen, Infrastruktur, Rechtsvorschriften, Vorgänge, Fähigkeiten und Kultur anpassen. Es ist extrem wichtig, nicht zu vergessen, dass es beim digitalen Wandel um Menschen und ihre Einstellung, ihre Fähigkeiten und ihre Kompetenzen geht. Die Etablierung einer digitalen Kultur auf Ebene von Führungskräften, Wissenschaftlern, Studierenden und Verwaltung ist der Schlüssel zu erfolgreichem digitalem Wandel. Bei digitalen Praktika sollten die Verfahren vereinfacht werden und administrative Hürden möglichst beseitigt werden. Dazu ist Vertrauen zwischen allen Beteiligten erforderlich. Die relevante Dokumentation und die Rechtsvorschriften sollten Studierenden und Arbeitgebenden stets deutlich mitgeteilt werden und zugänglich sein.

Lösung 14

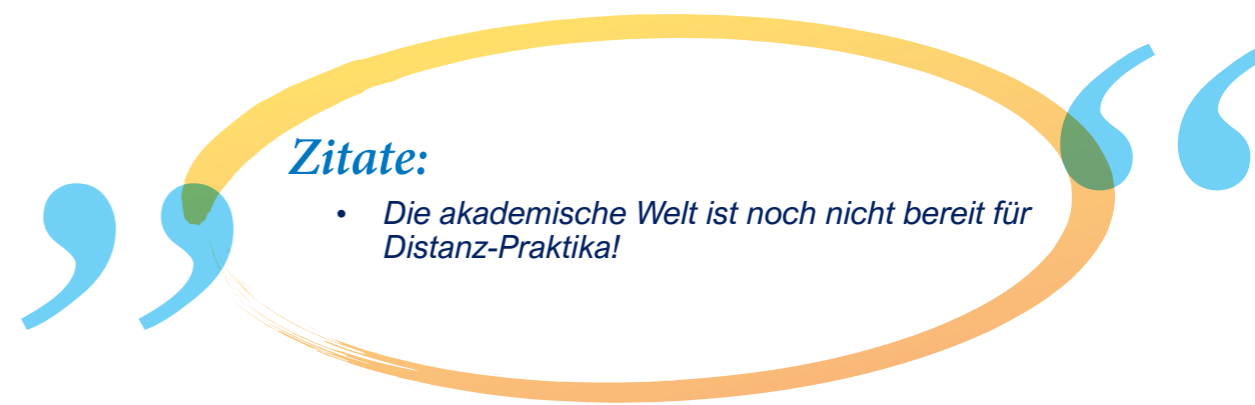
Umsetzung des digitalen Wandels bei Hochschulaufgaben, Strategien und Richtlinien: eine Reaktion auf die Notwendigkeit, eine neue digitale Kultur an den Universitäten zu etablieren sowie die digitale Kompetenz zu fördern und weiterzuentwickeln.

Das ist eine systematische, vertikale und horizontale Lösung, die in der Tat eine Voraussetzung für den digitalen Wandel an Universitäten und effektive digitale Beziehungen zu Partnern und Stakeholdern darstellt. Wie oben angegeben ist dazu nicht nur eine Investition in die Infrastruktur der Universität notwendig, sondern auch in die Menschen. Ein neuer digitaler Ansatz bei der Organisation der Hochschule im Allgemeinen würde Distanz-Lernen und -Lehre als Teil des digitalen Praktikums beinhalten.

Außerdem könnte auf der Ebene der EPICUR-Allianz eine Plattform entwickelt werden, um Arbeitgebende und Studierende miteinander in Verbindung zu bringen und eine Basis für die Vermittlung von Praktika und Schulungen zu relevanten Tools für die Online-Kommunikation und/oder Business-Etikette zu schaffen. Eine solche Plattform könnte auch den formellen Rahmen von Distanz-Praktika spezifizieren und regeln.



vecteezy.com

**Zitate:**

- *Die akademische Welt ist noch nicht bereit für Distanz-Praktika!*



Digitalisierung ist in einem ständigen Wandel, also:

- ➔ Seien Sie Botschafter des digitalen Wandels – suchen Sie nach Inspiration und Best Practices
- ➔ Seien Sie offen und flexibel

- ➔ Treten Sie dem Team bei, das in Ihrer Institution für Strategie verantwortlich ist.
- ➔ Haben Sie keine Angst, Lösungen vorzuschlagen

BEST PRACTICES

Digitale Strategie der Universität Durham

<https://www.dur.ac.uk/cis/digitalstrategy/>

Digitale Strategie der Universität Greenwich

<https://docs.gre.ac.uk/rep/information-and-library-services/digital-strategy>

University of Leeds DIGITAL STRATEGY FOR STUDENT EDUCATION

https://ses.leeds.ac.uk/info/22149/a-z_of_policies_and_key_documents/639/digital_strategy_for_student_education

Digitale Strategie der Universität Oxford

https://www.ox.ac.uk/sites/files/oxford/field/field_document/Digital%20Strategy.pdf

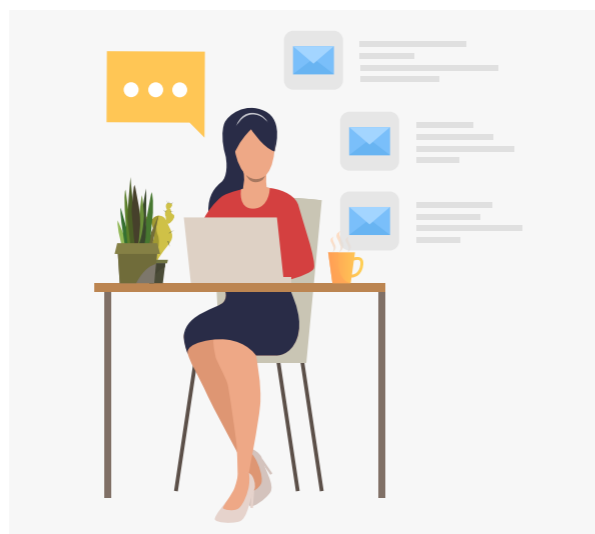
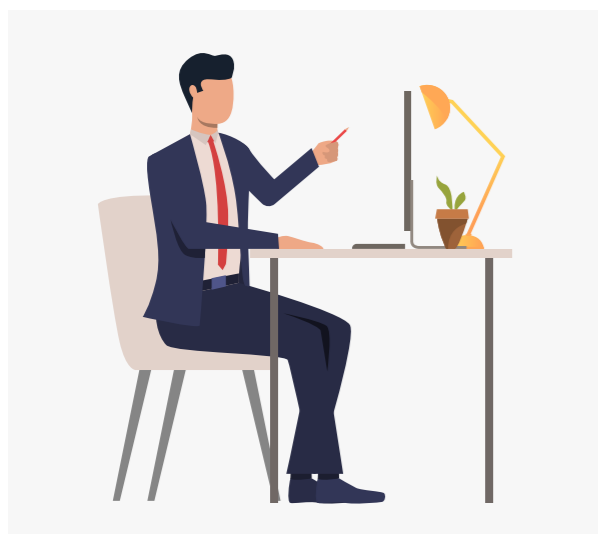


Empfehlungen für E-Learning Module

Die oben genannten Herausforderungen und Lösungen stellen eine klare Leitlinie für die Vorbereitung von E-Learning-Modulen dar, die die Vorbereitung und Durchführung von Distanz- und Hybrid-Praktika unterstützen.

Die folgenden Empfehlungen für Module basieren auf den Rückmeldungen aller Zielgruppen, die in unserer europaweiten Umfrage und bei Interviews zusammengetragen wurden. Da die Zielgruppen (Studierende, Arbeitgebende, Lehrende und Verwaltungspersonal) vielen Herausforderungen im Zusammenhang mit Distanz-Praktika gemeinsam gegenüberstehen, kann sich ein Modul für verschiedene Zielgruppen eignen, aus diesem Grund ist es thematisch gegliedert. Nicht alle Empfehlungen, die Sie unten sehen können, werden am Ende in Module umgesetzt. Alle Module, die wir schließlich für die Umsetzung ausgewählt haben, werden auf der Website von EPIDI zu finden sein

<https://epidi.unistra.fr>



designed by katemangostar / Freepik

Modul **KOMMUNIKATION**

Zum Trainieren effektiver Kommunikation bei Distanz-Praktika

- Wie man digitale Tools für effiziente Kommunikation und Arbeitsorganisation bei Distanz-Praktika einsetzt
- Die Geheimnisse effektiver Online-Kommunikation
- Online Konflikte: die häufigsten Fehler bei Online-Kommunikation
- Digitale Integration – Wie man verschiedene Formate wie World Café und virtuelle Kaffeepausen nutzt, um ein reibungsloses Onboarding und Integration zu garantieren
- Aufbau virtueller Beziehungen – wie arbeitet man effektiv virtuell im Team

Modul **SOFT SKILLS**

soll einerseits den Studierenden helfen, sich auf die berufliche Welt vorzubereiten und andererseits den anderen Zielgruppen helfen, Networking-Skills zu entwickeln

- Mein zukünftiges Ich – wie definiere ich persönliche Ziele, Stärken und erkenne Chancen
- Wie bereite ich mich richtig auf Bewerbungsgespräche vor – Video-Tutorial
- Business-Etikette und Verhalten – Video-Tutorial
- Wie man berufliche Netzwerke aufbaut, pflegt und ausbaut
- Outside-the-box: Techniken und Methoden, um Kreativität zu fördern
- Schnell und konstant lernen – Techniken, um schnell zu lernen und Lösungen zu finden

Modul **WORK LIFE BALANCE**

informiert über die besonderen Herausforderungen von Distanz-Praktika im Hinblick auf das Wohlbefinden

- Wie überwinde ich die Einsamkeit bei Distanz-Praktika
- Wie bleibe ich bei Distanz-Praktika motiviert
- Selbstorganisation, Management und Verhalten
- Wie gehe ich mit böswilligem Management/Mobbing/Burnout/Depressionen um

Modul **ADMINISTRATIVES**

informiert alle Zielgruppen über die Unterlagen, die für die Durchführung des Praktikums notwendig sind

- Fahrplan – was du für dein Praktikum benötigst
- Rechtliche Verfahren bei Distanz-Praktika

PARTNER

Ein besonderes Dankeschön gilt unseren Partnern, die ihre Erfahrungen und ihr Wissen mit uns geteilt haben – Ihr Beitrag hat diesen Leitfaden wesentlich mitgestaltet



Lasst uns in Kontakt bleiben!



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

Die Europäische Kommission unterstützt das vorliegende Projektergebnis. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Sie hinter den Inhalten steht. Nur die Autoren des Leitfadens sind verantwortlich für diese Inhalte und die Kommission kann auch nicht für die weitere Nutzung der Inhalte verantwortlich gemacht werden.

GRAPHISCHES DESIGN

Krzysztof Molenda

ILLUSTRATIONEN

veectezy.com

freepik.com