



**De opbrengsten van  
internationale mobiliteit  
voor de professionele ontwikkeling  
van onderwijsmedewerkers**

Fred Verbeek  
mei 2019



Dit project werd gefinancierd met de steun van de Europese Commissie. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur. De Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.





## Inhoud

1. Inleiding .....	3
2. Categorieën opbrengsten internationale mobiliteit.....	6
3. Algemene opbrengsten internationale mobiliteit.....	8
3.1 Inleiding .....	8
3.2 Opbrengsten voor de interculturele ontwikkeling.....	9
3.3 Opbrengsten voor de professionele ontwikkeling.....	10
3.4 Impact op eigen organisatie .....	11
3.5 Samenwerking .....	12
3.6 Persoonlijke impact.....	13
3.7 Ander kwantitatief onderzoek .....	13
3.8 Andere informatiebronnen .....	14
4. De opbrengsten per categorie vergeleken .....	15
5. Impact op langere termijn .....	17
6. Verschillen in opbrengsten tussen en binnen sectoren .....	18
7. Overige verschillen in opbrengsten.....	20
7.1 Verschillen naar soorten mobiliteit .....	20
7.2 Verschillen naar achtergrondkenmerken van onderwijsmedewerkers .....	20
8. Bevorderende en belemmerende factoren voor het leren tijdens de mobiliteit.....	21
9. Voorwaarden om mobiliteit impact te laten hebben op de eigen organisatie .....	22
10. Beantwoording onderzoeksvragen.....	23
11. Overige conclusies .....	25
12. Aanbevelingen.....	26
Literatuur .....	27



## 1. Inleiding

In opdracht van het Nationaal Agentschap Erasmus+ Onderwijs & Training heeft het Kohnstamm Instituut onderzoek gedaan naar de opbrengsten van internationale mobiliteit van onderwijsmedewerkers (al dan niet met Erasmus+) voor hun professionele ontwikkeling.

In het onderzoek stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Welke invloed heeft internationale mobiliteit van onderwijsmedewerkers (al dan niet met Erasmus+) op hun professionele ontwikkeling?
2. Welke invloed heeft internationale mobiliteit van onderwijsmedewerkers (al dan niet met Erasmus+) op de ontwikkeling van de school waar zij werken richting professionele leergemeenschap?
3. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren bij het leren door onderwijsmedewerkers van een internationale ervaring?
4. Wat zijn randvoorwaarden voor een effectieve transfer van het geleerde naar de eigen organisatie?
5. Welke goede voorbeelden zijn er van effectieve stafmobiliteit?

Het onderzoek maakte gebruik van deskresearch naar bestaande informatie. We hebben daarbij drie informatiebronnen onderscheiden:

1. Onderzoek dat door het Nationaal Agentschap Nederland is gedaan.
2. Onderzoek dat door andere Nationale Agentschappen in de Europese Unie is verricht en dat door het Nationaal Agentschap Nederland is opgevraagd.
3. Literatuursearch.

Ad 1:

In het onderzoek is gebruikgemaakt van de Nederlandse rapportages over de *participant reports*<sup>1</sup> die op de website van Erasmus+ beschikbaar waren. De rapportages over de *participant reports* van de volwasseneneducatie waren ten tijde van het onderzoek niet beschikbaar. Ook is gebruikgemaakt van rapportages van Sardes en ResearchNed die in opdracht van het Nederlands Agentschap zijn verricht en eind 2018 verschenen zijn en van de publicatie van 'Internationalisering in beeld' (Nuffic, 2018).

Ad 2:

De uitvraag bij andere Nationale Agentschappen leverde voornamelijk rapportages op die gebaseerd waren op *participant reports* in de desbetreffende landen. Dat waren interne rapporten, meestal in tabelvorm met enige toelichting of in de vorm van PowerPointpresentaties.

---

<sup>1</sup> *Participant reports* zijn verplichte vragenlijsten voor de deelnemers aan Erasmus+ over de ervaringen met de mobiliteit en moeten binnen enkele weken na terugkeer ingevuld worden.



Ad 3:

Er is een literatuursearch verricht op het boeken- en tijdschriftenbestand dat via de bibliotheek van de Universiteit van Amsterdam beschikbaar is met als zoektermen "teaching staff mobility" of "mobile teachers". Dit bestand bevat het overgrote deel van online toegankelijke wetenschappelijke tijdschriften. Deze search leverde geen relevante resultaten op.

Vervolgens is op de volgende zoektermen<sup>2</sup> gezocht in Google Scholar:

- "teaching staff mobility" + outcomes
- "teaching staff mobility" + "professional development"
- "international mobility" + "low literacy"
- "international mobility" + "second language learning"
- "internationalization" + "low literacy"
- "internationalization" + "second language learning"
- "Grundtvig programme"
- "Comenius programme" + development
- "Leonardo da Vinci programme" + development
- "Lifelong Learning programme" + development

Uiteindelijk zijn op basis van deze bronnen dertig publicaties over onderzoek gevonden die relevante informatie gaven voor dit onderzoek. Een twintigtal publicaties die op grond van hun abstract interessant leken waren bij nadere bestudering toch niet relevant met name omdat de informatie te globaal was. Daarnaast is gebruikgemaakt van de Nederlandse rapportages over de *participant reports* die op de website van Erasmus+ beschikbaar waren en de Nuffic-publicatie 'Internationalisering in beeld 2018' met de meest recente cijfers over internationale mobiliteit.

De 30 relevante onderzoeken kunnen als volgt gekarakteriseerd worden:

- er zijn geen onderzoeken waarin gewerkt wordt met een vergelijkingsgroep en een nulmeting;
- er zijn geen onderzoeken zonder vergelijkingsgroep maar met wel een nulmeting;
- er is één onderzoek (Indire, 2018) dat stelt *evidence-based* te zijn; dat heeft waarschijnlijk betrekking op het gegeven dat het onderzoek een controlegroep heeft; die controlegroep dient echter niet om de impact van de mobiliteit mee te vergelijken maar om de intentie voor mobiliteit te meten;
- zeventien onderzoeken hebben betrekking op Erasmus+, acht op voorlopers van Erasmus+ en zes op andere programma's;
- tien onderzoeken gaan over meerdere onderwijssectoren, meestal alle vier sectoren; drie van deze tien onderzoeken maken in de rapportage onderscheid tussen de sectoren; tien

---

<sup>2</sup> Grundtvig, Comenius, Leonardo da Vinci en Lifelong Learning-programma zijn voorlopers van Erasmus+.

onderzoeken gaan alleen over *School Education*, acht alleen over *Higher Education*, twee alleen over *Vocational Education and Training* en één alleen over *Adult Education*;

- kwalitatief en kwantitatief onderzoek houden elkaar in evenwicht; dertien alleen kwalitatief, twaalf alleen kwantitatief en zes een mix; bij het kwantitatief onderzoek wordt bijna alleen beschrijvende statistiek gebruikt (frequenties), in twee onderzoeken wordt statistisch getoetst op verschillen tussen sectoren, één onderzoek gebruikt *multivariate analyse*;
- er zijn negen onderzoeken die gebaseerd zijn op *participant reports*, daarvan bevatten zeven gedetailleerde informatie over de resultaten per item, twee onderzoeken geven een samenvatting;
- er zijn acht kwantitatieve onderzoeken die de resultaten alleen in algemene zin beschrijven, dat wil zeggen benoemen dat de resultaten positief zijn maar dat niet kwantificeren;
- bij zevenentwintig onderzoeken zijn de onderwijsmedewerkers de enige bron, bij vier wordt ook informatie ingewonnen bij ouders, leerlingen, mededocenten of leidinggevenden;
- negenentwintig onderzoeken zijn uitgevoerd binnen een half jaar na terugkomst uit het buitenland, twee meten (ook) later;
- er wordt in de onderzoeken geen onderscheid gemaakt tussen mobiliteit van docenten en die van andere onderwijsmedewerkers; in de *participant reports* worden zij gemeenschappelijk aangeduid als 'staff';
- de onderzoeken van Erasmus+ zijn redelijk verdeeld over de deelnemende EU-landen.

De uitkomsten van de onderzoeken zijn samengevat en ondergebracht in een analyseschema dat op basis van de onderzoeksvragen is samengesteld. Op basis van dit ingevulde schema is deze rapportage geschreven.



## 2. Categorieën opbrengsten internationale mobiliteit

De mogelijke impact die buitenlandervaring kan hebben op onderwijsmedewerkers wordt meestal onderverdeeld in een aantal categorieën waarbinnen items vallen. Een voorbeeld van een categorie is 'professionele ontwikkeling', een voorbeeld van een item 'tevredenheid met de baan'. Deze categorieën en de indeling van de items verschillen tussen de landen. Door het Nederlandse Nationaal Agentschap Erasmus+ worden de categorieën interculturele ontwikkeling, professionele ontwikkeling, impact op de eigen organisatie en persoonlijke ontwikkeling aangehouden. Het Franse Nationaal Agentschap Erasmus+ daarentegen onderscheidt competenties, praktijken, samenwerking en carrière (Macaire, 2017).

Ook de indeling van de items kan verschillen. Het Nederlandse Nationaal Agentschap Erasmus+ brengt het delen van kennis en ervaring binnen de eigen organisatie onder bij impact op de eigen organisatie, maar onze zuiderburen zien dat als onderdeel van de professionele ontwikkeling (De Smet, 2017).

Ter wille van dit onderzoek is geprobeerd de grootste gemene deler aan te houden wat betreft de gehanteerde categorieën en de items die daarbinnen vallen. Daarbij moet gezegd worden dat deze categorieën niet empirisch getoetst zijn. Daarvoor zouden factoranalyses op de ruwe data vereist zijn en die waren niet beschikbaar. Het gaat dus om een indeling die zoveel mogelijk recht doet aan de bestaande praktijken. Uiteraard is deze indeling in categorieën discutabel en voor verbetering vatbaar.

In dit rapport worden de volgende categorieën gebruikt om de impact van buitenlandervaring op onderwijsmedewerkers te beschrijven:

### *Interculturele ontwikkeling:*

- sociale, taalkundige en/of culturele competenties zijn toegenomen;
- cultureel bewustzijn en uitdrukingskracht zijn toegenomen;
- kennis van onderwijssystemen in andere landen is toegenomen.

### *Professionele ontwikkeling:*

- heeft geleerd van goede voorbeelden;
- attitude ten opzichte van onderwijs, trainen is veranderd;
- heeft kennism gemaakt met nieuwe leermethoden;
- heeft nieuwe vakspecifieke vaardigheden aangeleerd;
- heeft nieuwe vakkennis opgedaan;
- heeft kennism gemaakt met nieuwe beoordelingsmethoden;
- vaardigheid in buitenlandse taal is toegenomen;
- ICT-vaardigheden zijn toegenomen;



- organisatorische en leiderschapsvaardigheden zijn toegenomen.

*Impact op eigen organisatie:*

- kennis en vaardigheden zijn gedeeld met docenten en management;
- internationalisering is beter ingebed in eigen curriculum en de mobiliteit van andere docenten en studenten is toegenomen;
- er hebben zich veranderingen in de organisatie, het management voorgedaan;
- er worden nieuwe onderwijsthema's gehanteerd;
- er worden nieuwe leermethodes, benaderingen gehanteerd.

*Samenwerking:*

- het professioneel netwerk is vergroot;
- de samenwerking met arbeidsmarktorganisaties is geïntensiveerd;
- de samenwerking met maatschappelijke organisaties is geïntensiveerd;
- de samenwerking met partnerinstituut of –organisatie is geïntensiveerd.

*Persoonlijke ontwikkeling:*

- de tevredenheid met baan is toegenomen;
- de carrièremogelijkheden zijn toegenomen.

### 3. Algemene opbrengsten van internationale mobiliteit

#### 3.1 Inleiding

Bij internationale mobiliteit gaat het erom dat een onderwijsmedewerker een aantal dagen op bezoek is geweest bij een onderwijsinstelling in het buitenland of bij een instelling die voor de medewerker van belang is vanwege vakkennis en –vaardigheden. Gemiddeld duurt zo’n bezoek drie tot vijf dagen. Het kan de vorm aannemen van het meedraaien tijdens het lesgeven (*job shadowing*), het volgen van een cursus, het afleggen van een werkbezoek aan een bedrijf dat voor de medewerker nieuwe vakkennis en –vaardigheden meebrengt of het gezamenlijk met buitenlandse docenten ontwikkelen van een onderwijsmethode waarbij over en weer bezoeken worden afgelegd.

In de paragrafen 3.2 tot en met 3.6 zal per categorie weergegeven worden hoe door mobiele medewerkers zelf geoordeeld wordt over de impact van de buitenlandervaring binnen drie maanden na terugkeer uit het buitenland. Wij schetsen hierbij het algemene plaatje voor de sectoren *Higher Education, School Education, Vocational Education and Training* en *Adult Education*.

In sommige rapportages wordt onderscheid gemaakt tussen sectoren, maar in een groot aantal ook niet. Daar waar er wél onderscheid gemaakt wordt, zijn de overeenkomsten tussen sectoren aanzienlijk groter dan de verschillen. Dat heeft ons ertoe gebracht allereerst een algemeen plaatje van de impact te schetsen. In volgende hoofdstukken komen we terug op verschillen tussen de sectoren, tussen kortetermijn- en langetermijnonderzoek, tussen landen en tussen vormen van mobiliteit.

Het algemene plaatje is gebaseerd op de *participant reports* van Erasmus+ en op kwalitatieve onderzoeken die geen deel uitmaken van de *participant reports*. In de kwalitatieve onderzoeken wordt onderscheid gemaakt tussen de categorieën die in het vorige hoofdstuk genoemd zijn. De *participant reports* bevatten informatie over items die onder die categorieën vallen.

In de paragrafen 3.2 tot en met 3.6 gaan we in op de cijfers die uit de beschikbare *participant reports* van Erasmus+ komen. Het gaat dan om de volgende rapportages:

- stafmobiliteit in België onder Erasmus+ voor de periode 2014-2016 (De Smet, 2017);
- stafmobiliteit in Frankrijk onder Erasmus+ voor de periode 2015-2016 (Macaire, 2017);
- stafmobiliteit in Italië onder Erasmus+ in 2015 (Indire, 2018);
- stafmobiliteit in Finland onder Erasmus+ in 2017 (Facts, 2018);
- stafmobiliteit in Polen onder Erasmus+ in 2015 (Decewicz, 2017);
- stafmobiliteit in Estland, Finland, Duitsland, Litouwen en Polen onder Erasmus+ in 2015 en 2016 (Education Exchanges Support Foundation, 2017);
- stafmobiliteit in Slowakije onder Erasmus+ in 2014 en 2015 (SAAIC, 2017);



- stafmobiliteit in Nederland onder Erasmus+ in de periode 2014 – 2016 (resultaten op de website van Erasmus+ Nederland).

In veel gevallen is onbekend op hoeveel respondenten een *participant report* gebaseerd is. Daardoor is het niet mogelijk een gewogen gemiddelde te berekenen. De cijfers die uit de hierboven genoemde *participant reports* komen verschillen echter in bijna alle gevallen hoogstens 10% van elkaar. We maken daarom gebruik van het ongewogen gemiddelde. Er zijn in de meeste gevallen geen uitschieters die dat gemiddelde sterk naar boven of beneden beïnvloeden. Alleen bij de invloed op de internationalisering van de school en de invloed op de buitenlandse taalvaardigheid zijn er grote verschillen tussen de genoemde *participant reports*. Daar presenteren we geen gemiddelde.

Na de cijfers uit de *participant reports* wordt per categorie ingegaan op de uitkomsten van de kwalitatieve onderzoeken.

In de paragrafen 3.7 en 3.8 zal ingegaan worden op de resultaten die uit andere kwantitatieve onderzoeken dan de *participant reports* naar voren komen en op de resultaten van onderzoek bij andere groepen dan de onderwijsmedewerkers.

### **3.2 Opbrengsten voor de interculturele ontwikkeling**

Uit de beschikbare *participant reports* blijkt dat binnen de categorie interculturele ontwikkeling de grootste impact is op cultureel bewustzijn en uitdrukingskracht. Uit de onderzoeken blijkt dat ongeveer 90% van de mobiele medewerkers meldt dat de invloed hierop groot of zeer groot is geweest. Dit percentage is iets lager bij de impact op de sociale, taalkundige en/of culturele competenties (ca. 83%) en de impact op de kennis van onderwijssystemen in andere landen (ca. 75%).

Kwalitatieve onderzoeken bevestigen het beeld dat er aanzienlijke invloed is van de mobiliteit op de interculturele ontwikkeling van medewerkers (Vukič, 2017; Diamantopoulou, 2006; Gözpinar, 2018, FACTS, 2018; Zevgitis & Emvalotis, 2015, Beekhoven e.a., 2018; De Korte, 2018).

De mobiliteitsprojecten droegen sterk bij aan het interculturele bewustzijn van de deelnemende onderwijsmedewerkers. Veel medewerkers benadrukken dat de projecten hen erop wezen dat het doorbreken van culturele barrières net zo eenvoudig is als het gesprek aangaan en wennen aan andere culturen. Zij hebben uit eerste hand ervaren dat de vooroordelen die ze ooit hadden tegenover andere culturen geen enkele waarheidsgehalte hebben en zij verwelkomen verandering daarom met open armen. Veel geïnterviewden stellen dat ze ten gevolge van hun deelname aan het Erasmus+ programma, een positievere houding tegenover Europa hadden gekregen en zich meer Europese burgers voelen dan daarvoor.

### 3.3 Opbrengsten voor de professionele ontwikkeling

In de *participant reports* zegt ongeveer 90% van de mobiele medewerkers geleerd te hebben van goede voorbeelden in het buitenland. Die goede voorbeelden blijken vooral te liggen op het terrein van het nieuwe leermethoden, nieuwe vakspecifieke vaardigheden en nieuwe vakkennis. Bij deze drie items stemt ongeveer 75% van de respondenten in met de uitspraak dat de buitenlandervaring daar sterk tot zeer sterk aan bijgedragen heeft. Bij nieuwe beoordelingsmethoden ligt dit percentage rond de 65%. Bij de vraag of de buitenlandervaring ook bijgedragen heeft aan de buitenlandse taalvaardigheid is er minder overeenstemming tussen de *participant reports*. De percentages wisselen tussen 56% en 95%. Dit zou heel goed te maken kunnen hebben met verschillen in landen waar de mobiele medewerkers zijn geweest. In landen waarvan de medewerkers de taal al redelijk beheersten zal de bijdrage aan de ontwikkeling van de taalvaardigheid minder zijn. Ook zou het kunnen dat in sommige landen onderwijsmedewerkers vaker het expliciete doel hebben een buitenlandse taal (met name Engels) te leren dan in andere landen. Ongeveer een derde van de medewerkers merkt een invloed van de mobiliteit op hun ICT-vaardigheden, ongeveer de helft op hun organisatorische en leiderschapsvaardigheden.

Ook bij deze categorie bevestigen kwalitatieve onderzoeken het beeld dat er aanzienlijke invloed is van de mobiliteit op de interculturele ontwikkeling van medewerkers (Vukič, 2017; Diamantopoulou, 2006; Gözpinar, 2018, FACTS, 2018; Zevgitis & Emvalotis, 2015, Beekhoven e.a., 2018; De Korte, 2018; Education Exchanges Support Foundation, 2017).

De manier waarop de buitenlandervaring bijdraagt aan professionele ontwikkeling wordt uit deze onderzoeken duidelijk. In de publicatie van Beekhoven e.a. (2018) wordt dat mooi verwoord: "Het lijkt erop dat het verblijf in een andere cultuur, het zien van hoe elders met leerlingen of studenten wordt omgegaan, voor inzichten kan zorgen die de uitvoeringspraktijk soms direct beïnvloedt. De ervaring kan leiden tot meer begrip en mildheid voor studenten, doordat de docent zelf heeft ervaren hoe het is om in een nieuwe, andere omgeving te moeten functioneren. Elders meedraaien of meelopen (*job shadowing*) zorgt voor reflectie op het eigen functioneren. De uitwisseling draagt volgens respondenten op een positieve manier bij aan de professionaliteit; aan het zien van mogelijkheden en het kritisch denken over het eigen werk. Voor het po en het vo is er voor studenten geen sprake van buitenlandse stages maar heeft deelname aan de projecten impact op het onderwijs omdat het wordt vertaald naar een onderdeel van het curriculum, of in de manier waarop een docent zijn leerlingen benadert. Dit is niet altijd direct in de zin van het overnemen van een werkwijze, maar gebeurt soms ook doordat de docent na een uitwisseling meer sensitief is voor kinderen met buitenlandse ouders of een andere culturele achtergrond."

Een ander onderzoek (Education Exchanges Support Foundation, 2017) concludeert dat de grootste impact van de mobiliteit ligt in de toegenomen openheid voor onderwijsinnovatie en de toename van

de kennis van onderwijsmedewerkers van onderwijsmethoden: zij begonnen meer open te staan voor veranderingen en werden gestimuleerd om hun onderwijsstijl te veranderen. Diamantopoulou (2006) verfijnt de vakspecifieke vaardigheden waarop de buitenlandervaring een positieve invloed heeft gehad. Genoemd worden communicatie- en presentatievaardigheden, besluitvorming, probleemoplossend vermogen, conflictbeheersing, tijdmanagement, zelfvertrouwen, creativiteit, teamwork en solidariteit.

### 3.4 Impact op eigen organisatie

Uit de *participant reports* komt naar voren dat gemiddeld vier op de vijf onderwijsmedewerkers de kennis en vaardigheden die ze in het buitenland hebben opgedaan, gedeeld hebben met collega's en management binnen de eigen organisatie. Dat heeft volgens de respondenten een grote tot zeer grote invloed op de introductie van nieuwe leermethoden en benaderingen in de school. Ongeveer 70% stelt dat dit al gebeurd is of verwacht dat dit zal gebeuren. Bij de introductie van nieuwe onderwijsthema's ligt dit percentage op ca. 60%. Veranderingen in de organisatie of het management zijn slechts volgens een derde van de medewerkers aan de orde.

In de antwoorden op de vraag wat de impact is van de mobiliteit van onderwijsmedewerkers op de internationalisering van de eigen organisatie zijn er grote verschillen tussen de *participant reports*. Decewicz (2017) meldt dat dit door ongeveer 30% van de respondenten bevestigend beantwoord wordt, terwijl Macaire (2017) een percentage van 81% bericht. Deze verschillen kunnen niet verklaard worden door verschillen tussen sectoren. Wellicht dat de vraagstelling in de verschillende *participant reports* afweek, maar dat is in het kader van dit onderzoek niet na te gaan. Bekend is wel dat de vraagstelling per jaar veranderd kan zijn.

Er zijn minder kwalitatieve onderzoeken die op deze categorie zijn ingegaan dan bij de vorige twee categorieën (Beekhoven, 2018; Education Exchanges Support Foundation, 2017; Piksööt e.a., 2016; Indire, 2018; Zevgitis & Emvalotis, 2015, Frisk, 2015).

Het merendeel van deze onderzoeken ondersteunt het beeld dat de kennis en vaardigheden die in het buitenland zijn opgedaan gedeeld worden in de eigen organisatie en dat ze leiden tot de introductie van nieuwe leermethoden en nieuwe onderwijsthema's.

In Indire (2018) wordt uitgewerkt op wat voor manieren mobiele medewerkers de kennis en vaardigheden die ze in het buitenland hebben opgedaan, gedeeld hebben:

- De in het buitenland geleerde onderwijsmethoden toepassen
- Samenwerkingsprojecten organiseren met buitenlandse organisaties
- Conferenties organiseren om het geleerde te delen
- De CLIL-methodologie delen met collega's



- Een training organiseren voor collega's over de verworven methodologieën
- De collega's motiveren om zich te vergelijken met buitenlandse docenten en buitenlandervaring op te doen
- Verbetering van de participatie en communicatie tussen docent en studenten
- Onderwijs geven in de buitenlandse taal
- Nieuwe onderwijsprojecten gebruiken
- Het verkregen leermateriaal delen
- De aangeleerde digitale vaardigheden delen

In de meeste gevallen werpt deze disseminatie vruchten af. In het onderzoek van Piksööt, Jaani en Haao-Loit (2016) bijvoorbeeld naar de impact van Erasmus+ in Estland wordt geconcludeerd dat het grootste deel van de schoolstaf, zowel mobiel als niet mobiel, positieve veranderingen heeft gemerkt in de schoolcultuur en het curriculum ten gevolge van de mobiliteit. Zij zijn het er over eens dat mobiliteit helpt om de schooldoelen te bereiken, de discussie over internationaliseren vaker wordt gevoerd en er nieuwe leermethoden worden geïntroduceerd. De meerderheid van de mobiele docenten passen de nieuwe ideeën die uit hun bezoek aan het buitenland voortkomen toe in hun werk en zij inspireren collega's om nieuwe ideeën toe te passen. Deze veranderingen worden ook geconstateerd door collega's die niet deelnemen aan de buitenlandse bezoeken.

In één publicatie die gaat over mobiliteit in het voortgezet onderwijs in Griekenland (in het kader van het Comenius-programma) wordt vermeld dat de meeste docenten het ook prettig vinden om, voor de eerste keer in hun carrière, samen te werken met docenten van verschillende vakken binnen hun eigen school. Een toegevoegde waarde van de mobiliteit was de bereidheid van de betrokken docenten ook in de toekomst meer samen te werken (Zevgitis & Emvalotis, 2015).

Een onderzoek uit Finland laat een ander geluid horen over de impact van mobiliteit op de eigen organisatie. Alle geïnterviewde docenten dachten negatief over hoe de resultaten van de mobiliteitsprojecten gedeeld en gebruikt werden binnen de organisatie. Het gaat hier om een kleinschalig kwalitatief onderzoek binnen één school voor beroepsonderwijs waarbij de respondenten ook langere tijd na terugkeer bevestigd werden (Frisk 2015).

### 3.5 Samenwerking

Bijna alle respondenten vermelden in de *participant reports* dat hun professionele netwerk is vergroot door de mobiliteit. Volgens ongeveer 70% is de samenwerking van de eigen organisatie met het partnerinstituut of de partnerorganisatie verstevigd. De invloed van mobiliteit op de samenwerking met arbeidsmarktorganisatie of maatschappelijke organisaties wordt niet vaak gerapporteerd. Ongeveer een kwart van de respondenten zegt dat dit het geval is.



Vier kwalitatieve onderzoeken gaan in op deze categorie (Beekhoven e.a., 2018; De Korte e.a., 2018; Frisk, 2015; FACTS, 2018). Ook zij tonen een positieve invloed van de mobiliteit op het professionele netwerk van de docent en de samenwerking met de partnerorganisatie.

Uit deze onderzoeken komt naar voren dat een professioneel netwerk van belang is om open te staan voor internationale ontwikkelingen in het vakgebied. Ook wordt genoemd dat een professioneel netwerk de mobiliteit van studenten en leerlingen bevordert.

Over de manier waarop mobiliteit samenwerking met arbeidsorganisaties en maatschappelijke organisatie bevordert, wordt in de kwalitatieve onderzoeken geen informatie gegeven.

### 3.6 Persoonlijke impact

Ook voor de mobiele onderwijsmedewerkers zelf heeft de buitenlandervaring een positieve impact. Ongeveer vier op de vijf zegt in de *participant reports* dat door de mobiliteit hun arbeidstevredenheid is toegenomen. De helft van de respondenten schat in dat zij door de mobiliteit betere carrièremogelijkheden hebben.

Slechts in één kwalitatief onderzoek wordt op deze categorie ingegaan. In een klein onderzoek naar mobiele docenten in Griekenland werd gevonden dat, hoewel de internationale activiteiten uitdagend waren en veel tijd kostten, het de docenten heeft gemotiveerd en hen een grotere verantwoordelijkheid op school heeft gegeven. Veel docenten met een lange carrière achter zich vonden nieuwe energie en motivatie door de internationale activiteiten. Hun baan had een extra dimensie gekregen, waardoor ze hun werk beter aankonden (Zevgitis & Emvalotis; 2015).

### 3.7 Ander kwantitatief onderzoek

In de vorige paragrafen zijn we ingegaan op de resultaten uit de *participant reports* die gedetailleerde informatie geven over de items waar mobiliteit invloed op hebben. Er zijn meer publicaties die (mede) gebaseerd zijn op kwantitatief onderzoek, maar die beschrijven de resultaten samenvattend en niet gekwantificeerd (Bammer e.a., 2017; Gordon, 2001; Gözpinar, 2018; Halat e.a., 2014; Hinton; 2004; Pachocki, 2016; Pinheiro, 2016; Enders e.a. 2005).

Er zijn alleen maar positieve resultaten gevonden. Hieronder volgen een aantal citaten:

*"The study showed that most of the participants were very happy with the academic and sociocultural benefits of the Erasmus exchange programs. They expressed that the programs enhanced their motivation to share their teaching experience and knowledge with colleagues and students in other countries. They were also delighted with the cultural exchange."* (Halat e.a., 2014; een onderzoek in Turkije).





*"According to the results, the projects contributed to their intercultural awareness to a great extent. Most participant teachers highlight that they have found the multicultural experiences that they have gained to be important both for their careers as well as for their CVs. The projects made teachers notice that breaking down cultural barriers really is as simple as dialogue and becoming acquainted with other cultures. They have seen first-hand how the prejudices that they once held towards those of other countries were/are of no value whatsoever, and thus they embraced change with open arms."* (Gözpınar, 2018; een onderzoek in Turkije).

*"The ratings turned out to be most favourable as regards the impacts on the mobile teachers themselves. Most mobile teachers believed that the teaching period abroad contributed to the improvement of their international and intercultural understandings, helped them to become familiar with other teaching methods, and was valuable for improving their research contact."* (Enders e.a., 2005; een onderzoek in alle bij Erasmus aangesloten landen).

### **3.8 Andere informatiebronnen**

Er zijn vier onderzoeken waarin naast aan de onderwijsmedewerker zelf ook aan anderen gevraagd is hoe zij aankijken tegen de invloed van de mobiliteit (Indire, 2018; Diamantopoulou, 2006; Education Exchanges Support Foundation, 2017, Klemenčič, 2017). Het gaat dan om schoolleiding, collega's, ouders en/of leerlingen). Deze groepen spreken zich uit over verschillende categorieën die we onderscheiden hebben. Alle onderzoeken zijn positief: er worden bijvoorbeeld meer verschillende onderwijsmethoden gebruikt, er is meer begrip voor leerlingen en de school is internationaler geworden.

#### 4. De opbrengsten per categorie vergeleken

Om de categorieën onderling te vergelijken qua impact, schrappen we een aantal items die eerder onder de categorieën zijn opgevoerd. De reden daarvoor is dat sommige items niet op alle onderwijsmedewerkers en onderwijssectoren in dezelfde mate van toepassing zijn. Deze items zouden dan de vergelijking tussen categorieën onbetrouwbaarder kunnen maken. We schrappen de volgende items:

- vaardigheid in buitenlandse taal is toegenomen: dit zal sterk verschillen voor het land waar de medewerkers naar toe zijn gegaan en het doel waarvoor ze zijn gegaan (soms juist om wél die taal, meestal Engels, te leren en soms juist helemaal niet); de bestudeerde *participant reports* geven sterk verschillende cijfers zodat er geen gemiddelde berekend kan worden;
- organisatorische en leiderschapsvaardigheden zijn toegenomen: deze vaardigheden zullen niet bij de mobiliteit van alle onderwijsmedewerkers in dezelfde mate aan de orde zijn geweest;
- ICT-vaardigheden zijn toegenomen: dit is zeer relevant voor onderwijsmedewerkers uit het beroepsonderwijs maar minder voor die uit andere sectoren;
- internationalisering is beter ingebed in eigen curriculum en de mobiliteit van andere medewerkers en studenten is toegenomen: net als bij de toename van de vaardigheid in de buitenlandse taal geven de bestudeerde *participant reports* sterk verschillende cijfers zodat er geen gemiddelde berekend kan worden;
- veranderingen in de organisatie, het management: de mate waarin dit item van toepassing is zal afhangen van de grootte van de organisatie, dus anders liggen in het hoger onderwijs dan in het basisonderwijs;
- intensivering van de samenwerking met arbeidsorganisaties: dit item is vooral van toepassing op VET;
- intensivering van de samenwerking met maatschappelijke organisaties: dit item is minder relevant voor het hoger onderwijs.

We komen dan tot het volgende overzicht van categorieën waarvan onderwijsmedewerkers aangeven dat de mobiliteit er een grote tot zeer grote invloed op heeft<sup>3</sup>.

##### *Interculturele ontwikkeling*

- |  |     |
|--|-----|
| • sociale, taalkundige en/of culturele competenties zijn toegenomen; | 90% |
| • cultureel bewustzijn en uitdrukingskracht zijn toegenomen;         | 83% |
| • kennis van onderwijssystemen in andere landen is toegenomen.       | 75% |

---

<sup>3</sup> Zie hiervoor de opmerking in paragraaf 3.1 over het ongewogen gemiddelde.

#### *Professionele ontwikkeling*

- heeft geleerd van goede voorbeelden; 90%
- attitude ten opzichte van onderwijs, trainen is veranderd; 75%
- heeft kennis gemaakt met nieuwe leermethoden; 75%
- heeft nieuwe vakspecifieke vaardigheden aangeleerd; 75%
- heeft nieuwe vakkennis opgedaan; 75%
- heeft kennis gemaakt met nieuwe beoordelingsmethoden; 65%

#### *Impact op eigen organisatie*

- kennis en vaardigheden gedeeld met docenten en management; 80%
- nieuwe onderwijsthema's; 60%
- nieuwe leermethodes, benaderingen. 70%

#### *Samenwerking vanuit mobiele medewerker en eigen organisatie*

- vergroten van het professioneel netwerk; 80%
- samenwerking met partnerinstituut of –organisatie is toegenomen. 70%

#### *Persoonlijke ontwikkeling*

- tevredenheid met baan; 80%
- carrièremogelijkheden. 50%

Als we aannemen dat elk item binnen een categorie ongeveer even belangrijk is, kunnen we uit bovenstaande afleiden dat de impact van mobiliteit op de interculturele ontwikkeling en op de professionele ontwikkeling van de onderwijsmedewerker ongeveer even groot zijn: 85 – 90% van de medewerkers spreekt van een grote of zeer grote invloed. De impact op de eigen organisatie is iets minder groot, namelijk 80%.

Dit beeld wordt bevestigd door kwalitatief onderzoek dat de respondent zelf uitgenodigd heeft aan te geven op welke categorie de mobiliteit de grootste impact heeft gehad. Door de Education Exchanges Support Foundation (2017) wordt gesteld dat de belangrijkste ontwikkeling geconstateerd kan worden op het gebied van de interculturele competentie en dat de toename van didactische competentie iets minder is. Door Indire (2018) wordt geconcludeerd dat de meest substantiële veranderingen plaatsvinden bij de professionele ontwikkeling van de mobiele onderwijsmedewerkers en dat de impact op de eigen organisatie minder duidelijk is. Frisk (2015) concludeert dat bij mobiele docenten in Finland de ontwikkeling van de culturele vaardigheden en de ontwikkeling van de professionele vaardigheden het hoogst scoren.

## 5. Impact op langere termijn

Wij zijn slechts twee onderzoeken tegengekomen waarin nagegaan is wat de impact van mobiliteit op langere termijn is.

Het eerste onderzoek heeft betrekking op de impact van mobiliteit van onderwijsmedewerkers onder Erasmus in alle aangesloten landen. Bracht e.a. (2006) bevragen docenten uit het hoger onderwijs vijf jaar na hun buitenlandervaring. Daarbij zijn niet precies dezelfde items gehanteerd als hiervoor weergegeven en daarom gaan we uitsluitend in op die items waar een vergelijking gerechtvaardigd is. In onderstaande tabel worden de verschillen benoemd. De kolom 'Direct na terugkeer' is gebaseerd op de *participant reports* die in de vorige hoofdstukken zijn behandeld. De kolom 'Na 5 jaar' is gebaseerd op Bracht. Met uitzondering van de kennis van het onderwijssysteem (die stijgt) lopen de percentages met ongeveer een kwart terug.

	Direct na terugkeer (bron: <i>participant reports</i> )	Na 5 jaar (bron: Bracht)
Nieuwe vakkennis	75%	60%
Buitenlandse taalvaardigheid	56% - 95%	57%
Kennis onderwijssysteem ander land	75%	86%
Carrièreperspectief	50%	38%

Het tweede onderzoek gaat over de uitwisseling van docenten tussen Engeland en de USA. De docenten zijn zes en twaalf maanden na de uitwisseling bevraged. De data laten zien dat de gerapporteerde invloed op de interculturele ontwikkeling in de tijd afneemt. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van het professionele netwerken. De kennis van andere onderwijssystemen en het gebruik van nieuwe technologie blijft ongeveer gelijk, maar persoonlijke ontwikkeling zoals creatief denken en zelfvertrouwen groeien in de tijd (Purves e.a.; 2005).

## 6. Verschillen in opbrengsten tussen en binnen sectoren

In hoofdstuk 3 is het algemene beeld geschetst van de impact van mobiliteit van onderwijsmedewerkers. In dit hoofdstuk kijken we naar verschillen tussen en binnen sectoren. Dit is gebaseerd op vijf onderzoeken waarin op deze verschillen is getoetst of de cijfers uitgesplitst zijn naar sector of domeinen (De Smet, 2017; Macaire, 2017; Klemenčič, 2017; Bracht e.a., 2006, *Participant reports* Erasmus+ in Nederland). Gerapporteerd wordt alleen over verschillen die uit minstens twee onderzoeken blijken, getoetst zijn of minstens 20% bedragen en dezelfde richting hebben.

### *Adult Education*

In de sector *Adult Education* zien we alleen een positief verschil met de andere sectoren bij de impact op veranderingen in de organisatie en het management.

### *Higher Education*

Bij het hoger onderwijs kunnen we geen verschillen constateren met andere sectoren. In het al eerder aangehaalde rapport van Bracht e.a. wordt ook een verschil gemaakt tussen domeinen binnen de sector *Higher Education*. Daaruit komt naar voren dat het domein *Onderwijs* meer dan gemiddeld binnen de sector een impact meldt bij vakkennis en dat het domein *Talen* een grotere impact dan gemiddeld heeft ervaren op de carrière. Ook waren er verschillen in de mate waarin domeinen aangaven dat de buitenlandervaring een positieve impact had op de eigen organisatie. Aan de top staan de domeinen *Landbouw, Kunst en Ontwerp, Geografie* en *Geneeskunde*. Onderaan staan *Wiskunde, Rechten* en *Communicatiewetenschappen*.

### *School Education*

In vergelijking met andere sectoren is het enige verschil dat bij *School Education* vaker naar voren komt dat mobiliteit een positieve uitwerking heeft op de professionele ontwikkeling, met name op het hanteren van nieuwe leermethoden en nieuwe beoordelingsmethoden.

In twee onderzoeken (Litre (2017) en Klemenčič (2017)) wordt een onderscheid gemaakt binnen *School Education* naar *kindergarten, elementary school* en *secondary school*. Litre concludeert over Kroatië dat bij *kindergartens* de grootste vooruitgang was te zien wat betreft de bereidheid van de staf om deel te nemen aan professionele ontwikkelingsactiviteiten. Ook werden in *kindergartens* vaker nieuwe pedagogische methoden gebruikt dan in *elementary schools* en *secondary schools*. Klemenčič rapporteert dat respondenten van *elementary schools* in Slovenië de impact van mobiliteit op professionele ontwikkeling positiever inschatten dan respondenten van *kindergartens*. Dat geldt ook voor de impact op het organisatorisch klimaat.



*Vocational Education and Training (VET)*

*Vocational Education and Training* lijkt de sector die het meest van de mobiliteit lijkt te profiteren.

Volgens De Smet (2017), Macaire (2017) en Litre (2017) is de impact bij VET in respectievelijk België, Frankrijk en Kroatië met name bij professionele ontwikkeling maar ook bij samenwerking groter dan in andere sectoren.



## **7. Overige verschillen in opbrengsten**

### **7.1 Verschillen naar soorten mobiliteit**

In twee onderzoeken wordt ingegaan op verschillen tussen soorten mobiliteit. Macaire (2017) laat zien dat in Frankrijk het volgen van een cursus minder impact heeft op samenwerking met partnerinstellingen, samenwerking met arbeidsmarkt en samenwerking met maatschappij dan andere soorten mobiliteit. De Educations Exchanges Support Foundation (2017) concludeert dat veranderingen in de competenties van docenten afhangen van de gekozen soort mobiliteit. In Estland, Finland, Duitsland, Litouwen en Polen draagt *job shadowing* meer bij aan de ontwikkeling van interculturele competenties, terwijl cursussen meer geschikt zijn voor de ontwikkeling van didactische competenties.

### **7.2 Verschillen naar achtergrondkenmerken van onderwijsmedewerkers**

In drie onderzoeken wordt gekeken naar verschillen in achtergrondkenmerken tussen mobiele onderwijsmedewerkers. Volgens Halat & Hocoğlu (2014) heeft mobiliteit voor vrouwen in het hoger onderwijs in Turkije een grotere impact van voor mannen. Volgens Decewicz (2017) draagt de mobiliteit van oudere docenten in het hoger onderwijs in Polen meer bij aan de internationalisering van de eigen organisatie dan de mobiliteit van jongere docenten. Enders en Teichler (2005) concluderen uit een Europees onderzoek naar de opbrengsten van mobiliteit voor docenten in het hoger onderwijs in het kader van het Erasmus-programma dat de invloed op betere carrièremogelijkheden vooral geldt voor onderwijsmedewerkers uit Centraal en Oost-Europa.



## 8. Bevorderende en belemmerende factoren voor het leren tijdens de mobiliteit

In verschillende onderzoeken is gevraagd wat de bevorderende en belemmerende factoren zijn voor het leren tijdens de mobiliteit.

### *Bevorderende factoren*

De factor die in bijna alle onderzoeken naar voren komt om het leren tijdens de mobiliteit te bevorderen is een goede voorbereiding op de mobiliteit. Een goede voorbereiding bestaat uit het stellen van doelen voor de mobiliteit, het doelgericht kiezen welke cursussen gevolgd gaan worden, het betrekken van niet mobiele collega's, het maken van afspraken en de verdeling van verantwoordelijkheden binnen de groep mobiele docenten. Regelmatig wordt ook gewezen op bepaalde eigenschappen die een docent moet hebben om het leren van de mobiliteit te maximaliseren. Genoemd worden enthousiasme, betrokkenheid bij het onderwijs en plezier in het lesgeven, goede communicatievaardigheden en een open houding betreffende verandering en ontwikkeling.

Ook zijn er factoren die te maken hebben met de uitwisseling zelf. Het gaat dan om de aanwezigheid van goede voorbeelden, de klik met de uitwisselingspartner en het enthousiasme van de medewerkers van de ontvangende organisatie.

### *Belemmerende factoren*

De grootste problemen die gemeld worden bij de voorbereiding op de mobiliteit zijn het verkrijgen van financiële ondersteuning, de werkdruk om lessen voor te bereiden die in het buitenland gegeven gaan worden, het managen van het gat dat valt in onderwijs- of in onderzoeksactiviteiten doordat men een tijdje in het buitenland verblijft en het vinden van vervanging. Met name in het po en het vo is sprake van een lerarentekort.





## 9. Voorwaarden om mobiliteit impact te laten hebben op de eigen organisatie

Het is van groot belang dat in de voorbereidingsfase overleg gevoerd wordt met de leidinggevenden van de instelling, zodat de behoeften van de docent gecombineerd kunnen worden met de behoeften van de school. Voorbereiding op mobiliteit leidt tot een hoger niveau van verworven competenties en hogere scores op waargenomen veranderingen op instellingsniveau. Docenten die meer tijd steken in de voorbereiding, handelen na de mobiliteit vaker als leiders die de verworven ervaringen verspreiden en implementeren.

De betrokkenheid van de leidinggevende heeft een grote invloed op de impact van docentmobiliteit. De schoolleider kan docenten aanmoedigen hun bezoek goed voor te bereiden, het docentleiderschap bevorderen en een gunstige houding tegenover mobiliteit creëren bij de collega's. Het beste kan vooraf een plan gemaakt worden hoe kennis en ervaring binnen de organisatie wordt verspreid.

Soms wordt genoemd dat het belangrijk is dat een seniordocent naar het buitenland gaat om na terugkeer te kunnen zorgen voor beleidsimplementatie.

## 10. Beantwoording onderzoeksvragen

Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen moet aangetekend worden dat de mate van invloed bijna uitsluitend onderzocht is op basis van het eigen oordeel van de mobiele onderwijsmedewerkers en korte tijd na de buitenlandervaring. Bekend is dat zelfrapportages meestal een overschatting vertonen van de daadwerkelijke invloed en dat de effecten op langere termijn vaak kleiner zijn dan aanvankelijk werd ingeschat.

1. *Welke invloed heeft internationale mobiliteit van onderwijsmedewerkers (al dan niet met Erasmus+) op hun professionele ontwikkeling?*

De gerapporteerde invloed van internationale mobiliteit op de interculturele ontwikkeling en de professionele ontwikkeling is ongeveer even groot. Ongeveer 75 - 80% van de onderwijsmedewerkers geeft aan dat deze invloed groot tot zeer groot is. Dat geldt voor alle sectoren in het onderwijs. Bij interculturele ontwikkeling is de grootste impact op het cultureel bewustzijn en uitdrukkingskracht, bij de professionele ontwikkeling ligt de grootste impact op het terrein van nieuwe leermethoden, nieuwe vakspecifieke vaardigheden en nieuwe vakkennis.

2. *Welke invloed heeft internationale mobiliteit van onderwijsmedewerkers (al dan niet met Erasmus+) op de ontwikkeling van de school waar zij werken richting professionele leergemeenschap?*

De invloed van de internationale mobiliteit van onderwijsmedewerkers op de eigen organisatie wordt lager ingeschat dan die op de interculturele en professionele ontwikkeling. Vier op de vijf onderwijsmedewerkers zeggen de kennis en vaardigheden te delen of gedeeld te hebben en twee op de drie verwachten dat er op grond daarvan nieuwe leermethoden of nieuwe onderwijsthema's geïmplementeerd zullen worden. Veranderingen in de organisatie of management zijn slechts volgens een op de drie medewerkers aan de orde. Over de mate waarin invloed is op de internationalisering van het curriculum van de uitzendende organisatie en op het uitzenden van medewerkers rapporteren de onderzoeken sterk verschillende cijfers.

3. *Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren bij het leren door onderwijsmedewerkers van een internationale ervaring?*

De belangrijkste bevorderende factor is een goede voorbereiding van de mobiele medewerkers, onder andere het formuleren van leerdoelen en het gericht kiezen van cursussen. Ook een positieve en flexibele houding van de mobiele medewerkers is van belang, evenals de kwaliteit van de projectorganisatie van de ontvangende school.



Belemmerende factoren liggen in de tijddruk om de mobiliteit goed voor te bereiden en het regelen van vervanging.

*4. Wat zijn de randvoorwaarden voor een effectieve transfer van het geleerde naar de eigen organisatie?*

De belangrijkste randvoorwaarde is de betrokkenheid en steun van de schoolleiding bij de mobiliteit van docenten. Verder is belangrijk dat vooraf wordt nagedacht hoe de verworven kennis en ervaring binnen de organisatie worden verspreid.

*5. Welke goede voorbeelden zijn er van effectieve stafmobiliteit?*

In de literatuur worden geen specifieke voorbeelden genoemd die beter zijn dan anderen. Dat is ook logisch, aangezien bijna alle mobiliteit van onderwijsmedewerkers als positief en effectief wordt benoemd.

## 11. Overige conclusies

Naast de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn er ook andere conclusies te trekken:

- Er zijn geen grote verschillen tussen sectoren, maar het lijkt erop dat bij *Vocational Education and Training* de meeste opbrengsten bestaan. Dat is misschien te verklaren omdat in die sector de ontwikkelingen qua over te dragen kennis en vaardigheden sneller gaan dan in andere sectoren. VET moet direct de ontwikkelingen in het bedrijfsleven volgen, terwijl de andere sectoren op wat grotere afstand staan.
- Er zijn aanwijzingen dat de opbrengsten van internationale mobiliteit ook op wat langere termijn bestaan. Daarbij is dan wel vooral gekeken naar de professionele ontwikkeling.
- Er zijn ook aanwijzingen dat anderen dan de onderwijsmedewerkers zelf de opbrengsten van mobiliteit herkennen: dat geldt voor schoolleiding, ouders en leerlingen.
- Een goede voorbereiding van de onderwijsmedewerker op de periode in het buitenland is de belangrijkste succesfactor voor de leeropbrengsten van de mobiliteit voor de medewerker. Het gebrek aan tijd voor de voorbereiding wordt het meest als een belemmering ervaren.
- Bij de impact van mobiliteit op de ontwikkeling van de eigen organisatie is de rol van de leidinggevende essentieel. Dat blijkt uit dit onderzoek, maar is bekend uit al het onderzoek dat gedaan wordt naar schoolinnovatie.
- In totaal is er echter nog niet zoveel bekend over de opbrengsten van internationale mobiliteit van onderwijsmedewerkers. Zelfrapportages, kortetermijnonderzoek en het ontbreken van validiteitsonderzoek kunnen niet anders dan tot de conclusie leiden dat de genoemde opbrengsten niet meer dan indicaties zijn voor de werkelijke opbrengsten.
- Er is weinig tot niets bekend over de opbrengsten voor de sector volwasseneneducatie.
- De huidige *participant reports* schieten deels hun doel voorbij omdat gevraagd wordt naar aspecten die de respondent niet kan weten, met name de impact van de buitenlandervaring op de eigen organisatie. Doordat de *participant reports* direct na terugkeer ingevuld moeten worden, ontbreekt tijd voor reflectie. De vragenlijst is ook erg lang, waardoor aan de betrouwbaarheid van de antwoorden getwijfeld kan worden.

## 12. Aanbevelingen

Om te komen tot meer betrouwbare en valide gegevens over de impact van het programma Erasmus+ op de professionele ontwikkeling van docenten en andere onderwijsmedewerkers ('staff') zou het Nederlands Nationaal Agentschap Erasmus+ er bij de Europese Commissie op kunnen aandringen dat de vragenlijst van de *participant reports* beperkt wordt tot een basisset vragen die tot doel heeft na te gaan welke dingen onderwijsmedewerkers concreet hebben geleerd tijdens hun mobiliteit (bv. 'ik heb kennisgemaakt met nieuwe didactische methoden op mijn vakgebied').

Verder zou het Nederlands Nationaal Agentschap Erasmus+ erop aan kunnen dringen deze basisset van vragen uit de verschillende landen samen te voegen tot één bestand waarmee onderzocht kan worden of mobiliteit voor bepaalde groepen meer opbrengt dan voor anderen. Groepen zouden dan onderscheiden kunnen worden naar achtergrondkenmerken van de persoon (geslacht, leeftijd, ervaring), naar achtergrondkenmerken van de school/organisatie (sector, binnen sector, land) en naar kenmerken van de buitenlandervaring (aard, lengte) en combinaties daarvan. Bij dat onderzoek zouden geavanceerdere analysemethoden gebruikt moeten worden, zoals *multivariate analyses*. Op grond van de resultaten van dit onderzoek zou de mobiliteit wellicht verbeterd kunnen worden.

Als het Nationaal Agentschap Erasmus+ zou willen overgaan tot het meten van de impact van de mobiliteit van onderwijsmedewerkers in Nederland, kan het beste de onderwijsinstelling als eenheid van onderzoek genomen worden. In principe zou de gouden standaard van een quasi-experimenteel design met voor- en nameting en controlegroep aanbevolen moeten worden, maar naar ons idee is dat in dit geval niet haalbaar. Er zijn veel factoren van invloed op de onderwijsorganisaties, die niet onder controle te houden zijn. Er is geen controlegroep van onderwijsinstellingen samen te stellen, die alleen verschilt van de experimentele groep in het gegeven dat er geen internationale mobiliteit plaatsvindt – nog even afgezien van de vraag of instellingen bereid zou zijn om als controlegroep aan een dergelijk onderzoek mee te werken.

Wij adviseren een casestudieonderzoek waarin verschillende groepen binnen een school (mobiele medewerkers, niet-mobiele medewerkers, leidinggevenden, evt. leerlingen/studenten en ouders) gevraagd wordt naar de invloed van mobiliteit van onderwijsmedewerkers, en waarin de opbrengsten in verband worden gebracht met de ontwikkeling van de onderwijsresultaten. De vraagstelling van dit onderzoek zou kunnen zijn: op welke manier mobiliteit het meeste bij kan dragen aan de ontwikkeling van de onderwijsinstelling en de algehele kwaliteit van het onderwijsaanbod.



## Literatuur

Bammer, Doris, Andreas Karsten & Sandra Müller (2017). *The impact of the programme on youth workers' competences*. Generation and Educational Science Institute, Vienna.

Beekhoven, Sandra, Karin Hoogeveen & Jan Maarse (2018). *De impact van Erasmus+*. Sardes, Utrecht.

Bracht, Oliver, Constanze Engel, Kerstin Janson, Albert Over, Harald Schomburg & Ulrich Teichler (2006). *The Professional Value of ERASMUS Mobility*. International Centre for Higher Education Research, Kassel.

Decewicz, R. (2017). *Erasmus+ Regionaltagung "Personalmobilität und Hochschulentwicklung"*. FRSE, Warsaw.

Diamantopoulou, Anastasia (2006). *The European Dimension in Greek education in the context of the European Union*. *Comparative Education*, 42:1, 131-151.

Education Exchanges Support Foundation (2017). *Impact and sustainability of the Erasmus+ Programme Key Action 1 mobility projects for school education staff*. Education Exchanges Support Foundation, Vilnius.

Enders, Jürgen & Ulrich Teichler (2005). *Academics' view of teaching staff mobility*. In *The Professoriate* 97 – 112. Springer, Dordrecht.

FACTS (2018). *Quality and competitiveness*. Finnish National Agency for Education, Helsinki.

Frisk, Ilona (2015). *Developing personnel's internationalization competences through staff mobility*. Häme University of applied sciences, Hämeenlinna.

Gordon, Jean (2001). *The internationalisation of education – Schools in Europe and the Socrates Programme*. *European Journal of Education*, Vol. 36 No, 4.

Gözpinar, Halis (2018). *School Education Projects Experiences: Fostering Lifelong Learning As a Person and a Professional*. *Journal of Language and Literary Studies* 21 155-169.

Halat, Erdoğan & Nilda Hocoğlu (2014). *Impacts of the Erasmus Exchange Program on Academicians*. *Online Journal of Conselling & Education*. Vol 3 Issue 2, p32-49.



Hinton, Samuel (2004). *Citizenship Education in Ukraine: Teaching the teachers*. Paper presented at the 48th Annual Conference of the Comparative and International Education Society.

Indire (2018). *Main findings from the National report on the implementation and impact of Erasmus+ & other evidence-based analyses in Italy*. Indire, Firenze.

Klemenčič, E. (2017). *Interim National Report on Implementation and Impacts of the Erasmus+ Programma – Slovenia*. Cmeplus, Ljubljana.

Korte, Kyra de, Anja van den Broek & Clarie Ramakers (2018). *De impact van Erasmus+*. ReseachNed, Nijmegen.

Law, Kate, Nita Muir & Karen Thompson (2011). *An evaluation of a European teacher exchange programme*. Nurse Education today 31 76-81.

Litre, Ivan (2017). *Towards internationalisation of education – Participation of the Republic of Croatia in the Lifelong Learning Programme*. Agency for Mobility and EU Programme, Zagreb.

Macaire, Simon (2017). *Les professionnels de l'éducation et de la formation en mobilité Erasmus+: motivations, apports et reconnaissance de la mobilité*. Département Développement, Paris.

Nuffic (2019). *Internationalisering in beeld 2018*. Nuffic, Den Haag

Pachocki, Michal (2016). *Mobile teachers change their schools*. FRSE, Warsaw.

Piksööt, Jaanika, Juta Jaani & Hallika Harro-Loit (2016). *Impact and sustainability of the Erasmus+ programme KA1 mobility projects for school education staff: results of Estonian research*. University of Tartu, Tartu.

Pinheiro, M. e.a. (2016). *HEI teaching mobility: looking for dynamics in a seven-year period*. University of Aveiro, Aveiro. In: WCLT 2016. 7TH World Conference on Learning Teaching and Educational Leadership. Budapest, Hungary.

Purves, Ross, Anita Jackson & Julie Shaughnessy (2005). *A longitudinal study of teachers' professional development through an international exchange*. Journal of In-service Education, vol. 31, no. 3.



Rapoort, Anatoli (2011). *Sustainability of Teachers' International Experiences: Conditions for Institutionalization of International Program Outcomes*. Educational Research International ID 591276.

Riita-Oja (2007). Opettajien kansainvälinen liikkuvuus - Hyöty ja vaikutukset peruskouluissa ja lukioissa sekä ammatillisissa ja korkea-asteen oppilaitoksissa. In occasional paper 1/2007. CIMO. PDF-file.

[http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15450\\_ope ttajien\\_ilikkuvuus\\_hyoty2007.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15450_ope ttajien_ilikkuvuus_hyoty2007.pdf)

SAAIC (2017). *Impact of staff mobility in Erasmus+ Mobility Projects Vocational Education and Training and Higher Education*. SAAIC, Bratislava.

Smet, Ella de (2017). *Facts & Figures over de stafmobilititeit onder Erasmus+ voor de periode 2014-2016*. In *het kader van grensverleggers 2017*. Idea Consult, Brussel.

Vukič, Tijana (2017). *Intercultural communication competencies: A case study of the professorial international mobility experience*. University of Pula, Pula. In: Makrides, Gr. & Y, Kalaitzis (2017). Eracon 2016 & 2017. Dual Year Proceedings.

Zevgitis, Theodore & Anastassios Emvalotis (2015). *The impact of European programmes dealing with mobility in secondary education*. *Revue Journal of International Mobility* 3, 61-79.