

Een kijkje in internationalisering in het MBO

Een studie- of stageperiode in het buitenland biedt mbo-studenten de mogelijkheid om zichzelf persoonlijk te ontwikkelen en interculturele competenties te verwerven (Messelink, 2019). Competenties die steeds belangrijker worden in onze globaliserende en internationaal georiënteerde maatschappij. Momenteel ligt de uitgaande mobiliteit van mbo-studenten op 8%, het streven is dat dit 10% is in 2023 volgens de MBO raad¹. De meeste studenten gaan naar het buitenland voor stage (7,4% voor stage en slechts 0,7 % voor de studie) en het betreft met name mbo 3 en 4 studenten (mbo 3 = 5,2%, mbo 4 = 13,6 en mbo 1 en 2 < 1%) . Daarnaast verschilt de mobiliteit enorm per opleiding.² Gezien de verschillen en gegeven de meerwaarde van internationale ervaringen, willen we als Euroguidance de bewustwording rondom de internationale component (scholings- en arbeidsmogelijkheden en verwijzingsmogelijkheden) vergroten. Een eerste stap daarin is een verkenning geweest naar in hoeverre (loopbaan)professionals op de hoogte zijn van scholings- en arbeidsmogelijkheden voor scholieren en werkenden in het buitenland en hoe en naar wie ze kunnen doorverwijzen.

Daartoe hebben we een survey over internationalisering in het MBO uitgezet onder 27 verschillende professionals die zich bezig houden met professionalisering in het MBO. In dit artikel zoomen wij in op de belangrijkste bevindingen en conclusies. We bekijken o.a. de kenmerken en verantwoordelijkheden van aanspreekpunten, hoe bekendheid wordt gecreëerd, mobiliteit, kennis van professionals, en hun professionalisering.

Verantwoordelijkheid

Functies

Van de 27 deelnemers waren er 22 aanspreekpunt voor internationalisering binnen de instelling. Opvallend is dat er een grote verscheidenheid aan functiebenamingen te zien is. Bij een kleine meerderheid zien we direct betrokken functies zoals 'coördinator internationalisering', 'beleidsadviseur internationalisering', 'head international office', 'kwartiermaker internationalisering', of 'programma manager internationalisering', maar ook zijn er veel functiebenamingen die niet specifiek toegespitst zijn op internationalisering, zoals 'beleidsadviseur', 'support officer', 'project manager', 'team manager', 'docent', en zelfs 'stagiaire'. Dit kan er mee te maken hebben dat dit niet gespecificeerd is. We kunnen dus niet met zekerheid concluderen of dit een tweedeling is tussen toegewijd personeel en personeel met dubbelrollen. We leiden hier voorzichtig uit af dat de mate van aandacht op het gebied van internationalisering tussen scholen verschilt.

Bezetting

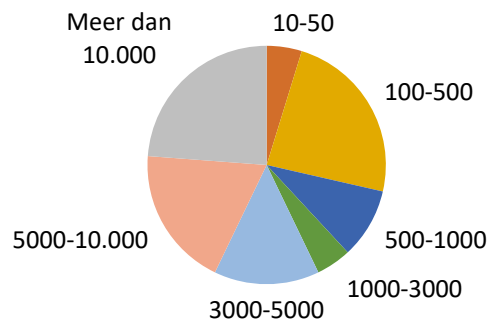
Deze suggestie wordt benadrukt als we vragen hoeveel personen er verantwoordelijk zijn voor internationalisering. Meer dan 50% begeleidt minder dan 10 personen, waarvan de helft zelf met 1 tot 4 personen. Slechts een enkeling werkt met meer dan 30 personen aan internationalisering.

¹ MBO-Raad: <https://www.mboraad.nl/themas/visie-op-internationalisering>

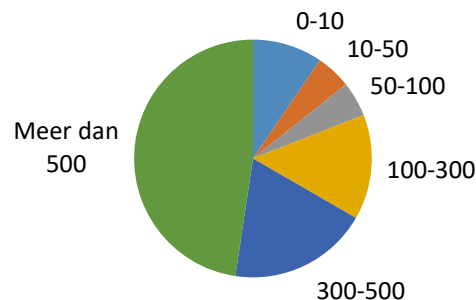
² <https://www.nuffic.nl/sites/default/files/2020-08/internationale-mobiliteit-in-het-nederlandse-mbo.pdf>

Aanspreekpunt voor studenten en docenten

We zien dan ook grote verschillen tussen het aantal studenten en docenten dat bediend wordt. Van de respondenten is 62% aanspreekpunt voor meer dan 1000 studenten en 24% zelfs voor meer dan 10.000 studenten. Desondanks is ook 29% van de respondenten verantwoordelijk voor een groep van minder dan 500 studenten. Ook als we kijken naar het aantal docenten waarvoor respondenten aanspreekpunt zijn, zien we grote verschillen: 20% is aanspreekpunt voor minder dan 100 docenten, 81% voor meer dan 100 docenten en 48% zelfs voor meer dan 500 docenten.



Figuur 1: Aantal studenten voor wie de persoon in kwestie als aanspreekpunt dient



Figuur 2: Het aantal docenten waarvoor de persoon in kwestie als aanspreekpunt dient

Contact en bekendheid

Krachten gebundeld

Met betrekking tot de inrichting van het aanbod rondom internationalisering zien we dat veel scholen dit samen hebben aangepakt met loopbaanadvies (62%). Internationalisering is daarin een onderdeel van het loopbaanadviestraject.

Doelgroep Communicatie

37% procent van de respondenten geeft aan een andere strategie te kiezen afhankelijk van welke doelgroep ze proberen aan te spreken met hun communicatie, bijvoorbeeld docenten, studenten, directie, staff, ouders, coördinatoren, etc.

Benadering

De respondenten benoemen dat studenten hen op verschillende manieren kunnen benaderen. Met name email (95%), een specifieke online omgeving (50%) en een fysieke

centrale desk (40%) zijn populaire manieren. Verder wordt ook persoonlijk contact met (bpv)coördinatoren genoemd en telefonisch contact.

Bekendheid studenten

Bekendheid onder studenten wordt op tal van manieren gecreëerd, zoals voorlichtingsbijeenkomsten, video's, ouderavonden, regionale bijeenkomsten, online kanalen (website en sociale media), en portals/intranet. Slechts een enkeling benoemt contact met de (BPV)coördinator, via nieuwsberichten of email, of via de centrale desk/loket.

Bekendheid docenten

Onder docenten wordt de bekendheid vooral gepromoot via kanalen als de schoolportal of het intranet, via vergaderingen en bijeenkomsten, via de nieuwsbrief, en via voorlichtingsworkshops. Ook is er vaak sprake van 'mond-op-mond' reclame, waarbij het netwerk van de aanspreekpunten internationalisering wordt ingezet of (hoger)management. Ook indirect ontstaat bekendheid door stages of ervaringen van medewerkers zelf, of good practices die worden gedeeld. De diversiteit aan andere unieke ideeën is groot, denk bijvoorbeeld aan de inzet van een personeelsmagazine of flyer, het gebruiken van interne opleidingen, het integreren in beleidsplannen, en zelfs interculturele evenementen gericht op docenten.

Mobiliteit

Lage werkelijke getallen

Ondanks dat er steeds meer aandacht is voor internationalisering, geeft slechts een klein deel van de respondenten (14%) aan dat meer dan 20% van de studenten naar het buitenland gaat. 73% geeft aan dat minder dan 10% van de studenten naar het buitenland gaat, waarvan het grootste deel (50%) aangeeft dat dit zelfs minder is dan 5%.

Voordelen van internationalisering

Een groot deel van de respondenten geeft ondanks de lage cijfers aan dat er veel voordelen voor studenten aan de deelname aan internationaliseringactiviteiten zitten. Met name op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en interculturele vaardigheden, maar ook voordelen die men terug ziet in de opleiding of de arbeidsmarkt. De voordelen die gekozen werden uit de meerkeuze vraag waren onder meer: meer zelfvertrouwen (87%), meer zelfkennis (83%), eer begrip/waardering/interesse voor andere culturen (78%), betere positie op de arbeidsmarkt (65%), vergrootte vakkennis (57%) Andere vaak genoemde bijvangst zijn Talenkennis, meer betrokkenheid studie / motivatie (voor studie, werk, of vervolgopleiding) , en veerkracht/flexibiliteit.

Kennis over studiemogelijkheden en arbeidsmarkt

We vroegen de respondenten in welke mate zij beschikking hebben over kennis rondom studiemogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt in Nederland, Europa en daarbuiten.

De resultaten geven duidelijk aan dat er meer kennis bestaat in zowel studiemogelijkheden als arbeidsmarkt binnen Europa dan kennis daarbuiten.

Studiemogelijkheden

Wanneer we kijken naar de kennis over studiemogelijkheden zien we dat deze kennis het grootst is over de arbeidsmarkt in Nederland (60% geeft aan goed of beter dan goed), daarna Europa (44%), en in vele mate minder wereldwijd (slechts 4%), waarvan 30% zelfs zegt geen kennis te hebben van Wel is er een groot deel dat de Nederlandse (22%) en Europese (35%) studiemogelijkheden redelijk kent.

Arbeidsmarkt

Wanneer we respondenten ondervragen over hun arbeidsmarktkennis in Nederland, Europa en daarbuiten, zien we een ander beeld ontstaan. 55% geeft aan de arbeidsmarkt in Nederland goed of beter te kennen, tegenover slechts 13% in Europa, en 0% wereldwijd. Wel wordt aangegeven dat een aanzienlijk aantal (48%) de arbeidsmarkt in Europa redelijk kent, tegenover 22% wereldwijd.

Doorverwijzing

Wanneer de respondenten niet de juiste informatie tot hun beschikking hebben verwijst een aantal niet door of zoekt (samen met de student) de informatie. Een groter percentage verwijst door, maar de verwijzingen verschillen van internationaliseringsmensen, loopbaanspecialisten, tot coaches en mentoren. Een klein percentage zoekt buiten de instelling hulp. De HR afdeling wordt als verwijsplek slechts éénmalig genoemd, maar wel geeft 62% van de respondenten aan met HR samen te werken op het gebied van internationalisering.

Professionalisering

Opleiding

Uit de survey blijkt dat het merendeel (70%) geen training of opleiding heeft gevolgd ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Zij die dit wel hebben gehad schetsen een onduidelijk beeld, van een interne cursus, een studiemiddag, een bijeenkomst bij de loopbaangroep, tot en met opleiding tot loopbaanadviseur, etc.

Daarbij heeft geen enkele respondent een training gevolgd tot loopbaanbegeleider toegespitst op internationalisering. Wel noemen de respondenten enkele mogelijkheden om zicht te professionaliseren op dit gebied. Opvallend is dat het overgrote deel van het leren informeel plaatsvindt, bijvoorbeeld door nieuwsbrieven, bijeenkomsten, en netwerken, zowel nationaal als internationaal. Wanneer er gesproken wordt over formeel leren betreft dit cursusaanbod vanuit bijvoorbeeld Nuffic, CINOP, Erasmus+, en MBO raad. Het informeel leren komt tevens ook veelal uit de koker van deze partijen, waarnaast NethER (Netherlands house for education and research) en EfVET (European forum for Vocational Education and Training) ook een rol spelen.

Het up-to-date houden van kennis over studie- en stagemogelijkheden vindt vooral plaats tijdens het netwerken (zowel nationaal als internationaal), verder spelen de internationaliseringsmedewerkers, decanen en stagebegeleiders ook een belangrijke rol in

de informatievoorziening. Eveneens wordt het belang van verschillende partijen benoemd die voorzien in de informatiebehoefte, waarbij met name SBB eruit springt.

Buitenlandervaring

Het is opvallend dat 82% van de respondenten zelf wel eens tijdens de loopbaan naar het buitenland is geweest, waarvan 86% aangeeft dit te gebruiken voor zijn of haar werkzaamheden. Werkzaamheden die zij benoemen zijn onder andere netwerk opbouwen/benutten, ervaren wat studenten en staff ervaren, interculturele samenwerking, onderzoek naar mogelijkheden en best practices, kwaliteit borgen en projecten voorbereiden, en eigen professionalisering.

Leerbehoeften

Op de vraag wat de behoeften van respondenten zijn om hun studenten beter te kunnen ondersteunen waar het gaat om opleiding of werk in het buitenland, worden niet veel behoeften uitgesproken. Wel wordt er verwezen naar training op het gebied van loopbaanbegeleiding in relatie tot internationalisering, het ontwikkelen van een netwerk, meer fte's en meer kennis en ervaring.

Ook wanneer de vraag gespecificeerd wordt tot opleiding en werk in Nederland dan worden er niet veel concrete behoeften benoemd, omdat de meesten geen rol hierin zien voor zichzelf, dit ligt bij andere collega's. Een enkeling noemt up-to-date informatie en de rol van het SBB die al goed werk doet hierin.

Op de vraag hoe respondenten meer ondersteuning of informatie zouden willen ontvangen gaf het merendeel een voorkeur te hebben voor websites (61%), een toolbox (52%), webinars (48%), bijeenkomsten (48%), servicedocumenten (43%), training (39%), en nieuwsbrieven (35%). Een enkeling benoemt ook de behoefte om mee te kunnen denken.

Informatiebronnen

91% van de respondenten is bekend met Europass en 82% is op de hoogte dat het nieuwe Europass portal wordt gelanceerd door de Europese Commissie. 65% is van plan om Europass binnen de instelling te gebruiken, 26% heeft nog geen keuze gemaakt, en 9% zegt dit niet te gaan doen. Een enkeling geeft aan dat zij hun LOB dossier graag zouden willen koppelen aan Europass.