

Primerjalna analiza podatkov o mobilnosti osebja v programu Erasmus +

V okviru Erasmus+ TCA aktivnosti je Združenje za akademsko sodelovanje (Academic Cooperation Association - ACA) v sodelovanju z nacionalnimi agencijami iz 9 držav (Slovenija, Avstrija, Češka republika, Islandija, Italija, Hrvaška, Grčija, Ciper, Madžarska) pripravila poročilo o analizi podatkov o mobilnosti osebja v programu Erasmus+.

Ključne ugotovitve:

- Iz analize je razvidna stalna rast v številu mobilnosti v obravnavanem petletnem obdobju (2015-2019), kjer se je število Erasmus+ mobilnosti osebja skoraj podvojilo iz 53.474 na 92.659.
- Z uporabo podatkov iz EUROSTAT-a (2018) **se je v izbranih 9 državah Erasmus+ mobilnosti udeležilo med 4 % (Avstrija) in 23 % (Češka) od vsega akademskega osebja**. Z izjemo Islandije, kjer je ta odstotek precej višji in sicer 45 %.
- Na splošno je bilo razmerje med mobilnostmi osebja za poučevanja in mobilnostmi osebja za usposabljanje 3:2, razen pri Islandiji, Hrvaški in Cipru, kjer je bilo ravno obratno, medtem ko je v razmerje v Sloveniji in Grčiji v ravnovesju 50:50.
- Najpogostejši **motivatorji** za udeležbo na mobilnosti so **bile poklicno mreženje in pridobivanje dobrih praks v tujini, krepitev institucionalnega sodelovanja in razvoj kompetenc**. Najmanj pogosti razlogi za mobilnost pa pridobitev Erasmus+ nepovratnih sredstev in zgraditi sodelovanje s trgom dela.
- Glede na tip mobilnosti je bilo zaznati kar velike razlike. Pri mobilnosti osebja za poučevanje so bili glavni razlogi izmenjava znanj in veščin s študenti (87 %), medtem ko je pri mobilnosti osebja za usposabljanje bila motivacija bolj povezana z izboljšanjem storitev institucije pošiljateljice (61 %) in pridobiti praktične veščine za delo (60 %).
- Rezultati kažejo na jasno **povezavo med poročanimi motivacijami in poročanimi učinki**. Osebje poroča o večjih kratkoročnih učinkih in učinkih na osebnem in profesionalnem razvoju v primerjavi z dolgoročnimi učinki in učinki na institucijo.
- Osebje v veliki meri poroča o **učinkih na mreženje, učenje dobrih praks v tujini ter deljenje znanj in veščin s študenti in sodelavci**.
- V precejšnji meri poročajo tudi o pozitivnih učinkih na kakovost mobilnosti, internacionalizacijo, medinstitucionalno sodelovanje in motivacijo nemobilnih študentov.

- Kot **najpogostejši način prepoznavanja** mobilnosti je bil omenjen način, da je bila mobilnost **del letnega delovnega načrta** udeleženca. To velja za oba tipa mobilnosti, za poučevanje in usposabljanje. Pri mobilnostih za usposabljanje je drugi najpogostejši način priznavanja neformalno priznavanje, medtem kot je pri mobilnostih za poučevanje to del ocene delovne uspešnosti.
- Ne glede na način priznavanja je zadovoljstvo precej višje kot pa tam, kjer priznavanja sploh ni bilo.
- Na splošno pa je **strateški pristop k internacionalizaciji pozitivno povezan z bolj formalnimi načini priznavanja mobilnosti in posredno z višjim zadovoljstvom.**