



**Good Practices Workshops**  
*internationalisering in het hoger onderwijs*  
**een initiatief van Flamenco / Flanders Knowledge Area vzw en Nuffic**  
**i.s.m. NVAO**

**Good Practices Workshop # 1, 6 november 2012, Antwerpen**

**VERSLAG**

---

Op 6 november 2012 heeft, op initiatief van Flamenco / Flanders Knowledge Area en de Nuffic, en in samenwerking met NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie), de eerste van een serie workshops plaats over good practices in internationalisering binnen de sector van het hoger onderwijs.

Het initiatief voor de organisatie van een reeks workshops, ontstond tijdens het NVAO-seminar (Den Haag, 12 januari 2012): *Good Practices in Internationalisation* (zie: [www.nvaao.net/2012\\_nvaao-congressen](http://www.nvaao.net/2012_nvaao-congressen)). Bij de hogeronderwijsinstellingen bleek de behoefte te bestaan om internationaliseringservaringen te kunnen bespreken en te toetsen, voorafgaand aan de eventuele presentatie voor opname in NVAO's GPIIP (*Good Practices in Internationalisation Platform*) of, voor het speciale NVAO Internationaliseringskenmerk.

In het voorjaar 2012 werd door de Nuffic en Flamenco / Flanders Knowledge Area het initiatief genomen om een gezamenlijk project op te zetten om bijeenkomsten te organiseren, teneinde kritische probleemstellingen en vraagstellingen te formuleren en om, aan de hand van dynamische en constructieve debatten, oplossingen te formuleren en internationaliseringsinitiatieven te genereren. Opzet en doel van het initiatief is om de kwaliteit van de internationaliseringspraktijk centraal te stellen. De door NVAO geformuleerde aandachtsvelden (standaarden) voor internationalisering vormen het kader voor de inhoud van de workshops.

## NVAO-aandachtvelden (standaarden) voor internationalisering

---

- visie - *vision*
- leeropbrengsten - *learning outcomes*
- lesgeven en leren - *teaching and learning*
- staf - *staff*
- studenten - *students*



De eerste Good Practices Workshop (GPW) heeft plaats op 6 november 2012 aan de Universiteit Antwerpen.

De openingstoespraak, *The need to strengthen international and inter-cultural competences*, wordt uitgesproken door Marcel Pruwer, Managing Director IES.

De spreker benadert aspecten van internationale en interculturele competenties vanuit het perspectief van het bedrijfsleven. Maar, hij reflecteert breder dan binnen deze ene sector. Hij stelt dat interculturele competenties het best worden ontwikkeld vanuit een persoonlijke ingesteldheid, en dat niet alleen in de wereld van het zaken doen, maar binnen een bredere context, de sociaal en politieke sectoren inbegrepen.

Intercultureel bewustzijn vergemakkelijkt communicatie, en helpt je om te leren van andere culturen. Om een open geest te ontwikkelen is het goed om vragen te stellen en, om de antwoorden op die vragen te respecteren. Andere culturen doen je namelijk nadenken over je eigen cultuur, jezelf en de waarden die je hanteert.

*De integrale tekst van de toespraak is beschikbaar op de Flamenco-website. Zie - § Referenties.*

Aansluitend heeft de eigenlijke workshop plaats. Deze wordt georganiseerd aan de hand van vijf sessies waarin specifieke cases / voorbeelden worden gepresenteerd. In elke sessie worden, afhankelijk van het thema en het gepresenteerde voorbeeld, kritische vragen geformuleerd en een debat gevoerd over diverse aspecten van het internationaliseringsgegeven in het hoger onderwijs (zie verder - § Opzet en organisatie van de workshop).

De dag wordt afgesloten met een uitnodiging van NVAO om good practices in te dienen voor opname in GPIIP of, voor het bekomen van het Internationaliseringskenmerk (voor coördinaten en verwijzingen, zie - § Referenties).

**Coming together is a beginning.**

**Keeping together is progress.**

**Working together is success.**

*Henry Ford*

## Opzet en organisatie van de workshop

In het voormiddagdeelte van het dagprogramma worden parallel vijf workshopsessies georganiseerd.

Deze sessies worden twee keer op identieke wijze georganiseerd.


Dat gebeurt in twee tijdsblokken van telkens 40 minuten.

Bedoeling van deze korte, inleidende sessies is om, o.l.v. een moderator en n.a.v. een voorgestelde case,

kritische vragen te formuleren, input te leveren en topics ter discussie aan te reiken, kortom: om het thema te verbreden.

Tijdens de lunchpauze worden de vragen / knelpunten / topics per sessie (thema) opgesteld. De deelnemer kiest op basis van deze topics aan welke sessie hij / zij in de namiddag deelneemt.

Tijdens de namiddagsessies worden discussies ten gronde gevoerd en mogelijke alternatieven en oplossingen geformuleerd.



**Vanzelfsprekendheden ter discussie stellen, dat is het mooiste van internationalisering.**

*een deelnemer*

## Vijf sessies, vijf cases

Opzet van de sessies is om de cases kort toe te lichten, in de verbrede context die tijdens de ochtendsessies werd ontwikkeld. Vervolgens worden de gerezen knelpunten en topics besproken en bediscussieerd en worden, waar mogelijk, antwoorden / oplossingen geformuleerd.

In het vervolg van dit verslag worden de vijf cases opgesteld. De inhoud van de case wordt beschreven, en per sessie volgt een neerslag van de bespreking van het voorgestelde voorbeeld, de door de deelnemers gestelde vragen en de geformuleerde reflecties.

Elke case heeft een eigen invalshoek en is daarom illustratief voor de complexiteit maar tevens voor de rijkdom van het debat over internationalisering in het hoger onderwijs.

In sessie (1) (European Project Semester) wordt de vraag gesteld op welke manier een (succesvol) programma kan worden geoptimaliseerd in het belang van alle betrokken partijen.

In de sessie over het VirCamp Social Work-project wordt ingegaan op de manier van aanpak van een internationaliseringsproject en op de betrokkenheid van binnen- en buitenlandse studenten en docenten. In case (3) (International Competences Matrix) wordt een tool aangereikt. In de sessie over de Jont Bachelor Degree wordt deze internationaliseringsmodaliteit op een kritische manier benaderd. In de sessie waarin de Lean Learning Academy wordt voorgesteld, wordt een voorbeeld gepresenteerd van de manier waarop hogeronderwijsinstellingen, de docenten en de studenten, in een internationale context rechtstreeks kunnen samenwerken met het bedrijfsleven. Daarom menen wij, wat betreft de gepresenteerde good practices, te mogen concluderen: *Vijf cases, vijf benadering*:

- de optimalisatie,
- de aanpak,
- de tool,
- de kritische reflectie,
- een voorbeeld.

## **European Project Semester**

*case: Avans Hogeschool, Breda*

NVAO-standaard: *learning outcomes, teaching and learning*

moderator: Peter van Bragt, Avans Hogeschool

presentatie: Johan Wouters, Avans Hogeschool, Academie voor Industrie & Informatica

***Op welke manier kan een bestaand en goed lopend project worden geactualiseerd / geëvalueerd in functie van kwaliteitsverbetering t.a.v. alle betrokken partijen ?***

Vanaf september 2012 start voor de 11<sup>de</sup> keer het European Project Semester (EPS). Dit programma wordt door de Academie voor Industrie & Informatica in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven verzorgd. Het is een internationaal uitwisselingsprogramma voor studenten van diverse Europese hogescholen en universiteiten. Bij elk van de deelnemende zogenaamde EPS-providers wordt een min of meer gelijkvormig programma aangeboden. Buiten dat studenten van de EPS-providers hieraan kunnen deelnemen, staat het programma ook open voor internationale studenten waarmee een EPS-provider een aparte contractuele uitwisselingsverbintenis heeft afgesloten. Het EPS-programma beslaat een semester en levert de student 30 EC studiepunten op.

Avans Hogeschool krijgt jaarlijks circa 25 internationale technische studenten vanuit diverse Europese landen en biedt deze m.n. gedurende de eerste 6 weken van hun verblijf een aantal cursussen aan op gebied van projectmanagement, probleemaanpak en probleembenadering, duurzaamheid & innovatie, onderlinge samenwerking, Engelse taal, marketing en kwaliteitsbeheer. Studenten werken in internationale groepen van vier studenten en krijgen aan het begin van het semester een bedrijf en een project toegewezen. Gedurende de eerste zes weken besteden de studenten maximaal een dag per week aan kennismaking met het bedrijf, verzamelen van achtergrondinformatie, probleemdefinitie, plan van aanpak en omschrijving van verwachte c.q. gewenste resultaten. Vervolgens zijn studenten als groep zo'n drie maanden fysiek aanwezig in het bedrijf en werken over het algemeen vier dagen per week aan het project. Eén dag in de week is gereserveerd voor Engelse taal cursus en voortgangsbesprekingen met de

schoolbegeleider. Na een korte onderbreking voor de jaarwisseling, komen studenten terug en werken gedurende twee tot drie weken aan de afronding van het project in de vorm van een rapport en een presentatie. De voertaal van de studenten en van het project (rapport en presentatie) is Engels.

- - -

Tijdens de bespreking van de case worden volgende vragen geformuleerd:

- Hoe kan het niveau (taal, kennis, vaardigheden, motivatie, achtergrond, enz.) van de studenten worden getoetst en op welke manier kunnen geschikte stageplaatsen worden gevonden voor de studenten ?
- Op welke manier worden de studenten verdeeld over de partners / landen ?
- Op welke manier wordt een consensus verworven over competentieverwerving bij de studenten en hoe wordt dit geüniformiseerd, met het oog op accreditatie ?
- Op welke manier wordt de meerwaarde van het programma vergroot t.a.v. de thuisblijvers ?
- Op welke manier worden de taalcompetenties van het academisch personeel gegarandeerd ?
- Op welke manier wordt de gezamenlijke beoordeling van de projecten aangepakt ?
- Op welke manier wordt het aanbod van projecten beheerd en hoe wordt de uniforme structuur en de wederkerigheid van de internationale partnerinstellingen gegarandeerd ?
- Op welke manier wordt een internationale consensus gerealiseerd over kwaliteit en op welke manier wordt de kwaliteitsbewaking meegenomen in de accreditatie ?
- Welke afspraken inzake kwaliteit worden gemaakt met de bedrijven ?
- Op welke manier kan de realisatie van EPS worden geoptimaliseerd ?
- Op welke manier wordt een missie en visie op lange termijn gerealiseerd met alle partners ?
- Wordt na 11 jaar werking een schaalvergroting of –verkleining van het programma gepland ?
- Is het aangewezen om hogescholen en universiteiten te betrekken in het project ?

Tijdens het debat komen volgende punten aan bod:

- Na 11 jaar werking staat EPS op punt en daarom is het opportuun om het programma kritisch te evalueren, d.w.z.: na te denken, te bespreken en te overleggen. Een eerste evaluatie is niet moeilijk om op te zetten. Deze kan intern per instelling gebeuren maar ook onderling. Elke instelling heeft in de eerste plaats haar eigen kwaliteitsnormen die gebruikt moeten worden als aftoetsmiddel.
- EPS wordt geadviseerd om te concretiseren en te formaliseren; om met alle providers / partners een intentieverklaring op te stellen en afspraken te maken over een aantal voorwaarden en daaraan consequenties te verbinden indien deze niet nageleefd worden. Er bestaat reeds een format met vooropgezette richtlijnen, opgesteld in 1995, waarin ook onderwijskundige richtlijnen zijn opgenomen en dit format kan als basis dienen voor verdere uitwerking. Supervisoren hebben nood aan pedagogische richtlijnen om teams te begeleiden.
- Anderzijds wordt aangeraden om een kwaliteitsprotocol op te stellen met een beperkt aantal providers / partners. Uit de bestaande informele providervergadering kan een kerngroep ontstaan. Bij voorkeur gebeurt dit opstellen van een kwaliteitskader in *face-to-face* sessies, maar indien dit logistiek onmogelijk is kan ook gebruik worden gemaakt van videoconferencing, ofwel via mixed mode. In een tweede fase kan pas beslist worden over schaalvergroting of -verkleining.
- Dergelijk kwaliteitskader kan veel vragen opvangen. Het kan een basis zijn om bewuster sterkere partners aan te trekken. Het proces kan constructief aangebracht worden zodat zwakkere partners zich niet bedreigd voelen. Culturele gevoeligheden in aanpak moeten gerespecteerd worden maar niet ten koste van kwaliteit. Zwakke partners dienen niet noodzakelijk behouden te blijven. Deze kunnen ook afvallen. Bij keuzes dient de waarborg voor kwaliteit te primeren. Er kunnen via bepaalde kwaliteitscriteria bevoorrechte partners bestaan binnen EPS en partners in de tweede ring. Terugkerende studenten zouden moeten *debriefen* zodat conclusies kunnen getrokken worden uit de feedback m.b.t. preferentiële partners.
- In ieder geval dient EPS gedocumenteerd te worden: MoU met algemene statements, kwaliteitscriteria, evaluaties van studenten, delen van best practices, etc.
- Door de informele aard van het programma wordt tevens gesuggereerd om een organische aanpak na te streven, vb. geen studenten meer sturen naar een zwakke partner.
- Schaalvergroting is wenselijk voor Avans maar niet noodzakelijk voor zwakkere partners. Schaalvergroting kan gerealiseerd worden op verschillende niveaus, nl.: de



studiegebieden, de providers, enz. De sterkte is dat je kan groeien door de onderdelen kleinschalig te houden, vb. door meer kleine netwerken op te zetten en daarbinnen ervaringen uit te wisselen rond opleidingen, thema's, enz., kan je ook aan schaalvergroting doen. Informeel is het netwerk momenteel al uitgebreider dan verwacht aangezien studenten ook instromen vanuit non-provider instellingen. Indien de schaal groter wordt moet er wel meer controle komen op de kwaliteit.

- EPS biedt mogelijkheden om *internationalisation@home* uit te bouwen. Via een geïndividualiseerd pakket nemen ook de thuisblijvende studenten deel aan het programma, wat een alternatief kan zijn voor een stage waar deze niet beschikbaar is.
  - Het profiel van de studenten die deelnemen aan EPS vereist internationale ervaring, taalontwikkeling, en streeft zelfstandigheid na. Dit profiel kan verder uitgewerkt worden.
  - Studenten dienen geselecteerd te worden op academisch niveau van het Engels. De norm voor taalcompetenties dient vastgelegd te worden. Dat voorkomt problemen bij de instroom. Studenten moeten gescreend worden, en indien ze het vooropgestelde niveau niet halen dan moet het hen worden afgeraden om te vertrekken.
  - De bedrijven werken over het algemeen vlot mee. Het aantal studenten vormt voor hen geen probleem en de kosten die daarbij horen evenmin. Selectiecriteria bestaan op het niveau van de bedrijven.
-



## **VirCamp Social Work**

*case: Thomas More, Geel*

NVAO-standaard: *teaching and learning ; students*

moderator: Agnes Dillien, Thomas More

presentatie: Remmelt Veenkamp, InHOLLAND en Wim Wouters, Thomas More Kempen

### ***Inhoudelijk – organisatorische aspecten van een internationaliseringsproject: betrokkenheid van binnenlandse en buitenlandse studenten en docenten.***

Het VirCamp-consortium met partners uit Noorwegen, Spanje, Nederland, Duitsland, Denemarken en België werkt samen aan de realisatie van een virtuele campus: Sociaal werk. Momenteel worden 4 modules aangeboden: *Social work in Europe* (5 ECTS), *Comparative social work* (10 ECTS), *Community work theories* (10 ECTS), *Community Work from an international perspective* (15 ECTS).

De samenwerking is formeel vastgelegd in een overeenkomst waarin enerzijds een vast bedrag wordt gevraagd aan elke partner voor de organisatorische kosten en anderzijds een gelijkwaardige verdeling van het werk over de aangesloten partners. De ambitie is om naast cursussen ook de pijlers *onderzoek* en *stage* verder te ontwikkelen om op die manier een volwaardige virtuele campus uit te bouwen.

Studenten van de aangesloten partners volgen de cursussen als een optioneel vak, geïntegreerd in hun curriculum. Kenmerkend voor de modules is dat er sterk wordt ingezet op samenwerking, persoonlijk contact en open feedback. Studenten ontdekken verschillen en gelijknissen in het sociaal werk door informatie uit te wisselen of samen te werken rond een virtuele casus. Docenten hebben regelmatig online vergaderingen om het verloop van de cursussen op te volgen. In de modules wordt gebruik gemaakt van chats, skype-sessies, discussiefora, blogs, ... Dit betekent dat de studenten intensief gecoacht worden door een docent van één van de partnerscholen. Hoewel studenten nooit fysiek samenkomen ontstaan er toch hechte banden.

Binnen het samenwerkingsverband zelf is er een goede teamspirit en collegiale sfeer. Samen met de formele kwaliteitsstandaarden voor de cursussen zorgt dit voor een hoge kwaliteit en een grote mate van tevredenheid van studenten die deelnemen aan één van de modules.

De module *Community work from an international perspective* werd ontwikkeld met Europese subsidies van het *Life Long Learning programme*. Momenteel wordt er gewerkt aan een nieuwe cursus over *E-competences in social services*. De bedoeling is om een interdisciplinaire module te ontwikkelen met opleidingen Gezondheidszorg.

- - -

1. *Hoe gaan we om met de verschillen in academische kalenders (tijdsblokken, semesters, enz.)?*

VirCamp Social Work is een samenwerkingsverband tussen verschillende Europese landen. De vier modules die VirCamp aanbiedt variëren van 5 tot en met 15 ECTS en beslaan verschillende tijdslots. Zo beslaat de ene module een semester, en de andere 10 weken. Doordat VirCamp een samenwerkingsverband is, heeft het met verschillende academische kalenders te maken. Dit maakt het vaak lastig om zaken te plannen.

Een module moet geïntegreerd passen in het curriculum en partners krijgen de vrijheid dit af te stemmen op hun eigen academische kalender. Natuurlijk nemen er aan een module studenten van verschillende landen deel, waardoor van de studenten verwacht wordt dat zij enige flexibiliteit kunnen opbrengen. *Je moet het zien als in het buitenland studeren, ook dan moet je je aanpassen aan een planning* (Veenkamp).

2. *Hoe garandeer je een goede culturele mix bij de deelnemers?*

Per module kunnen zich maximaal 75 studenten aanmelden. Deze worden in groepen verdeeld van 15. Bij deze verdeling wordt zo veel mogelijk getracht het aantal nationaliteiten te spreiden.

3. *Hoe ziet het online programma eruit?*

Zowel studenten als docenten kunnen inloggen in de virtuele omgeving. De inzet en / of aanwezigheid van de studenten kan enigszins gecontroleerd worden, doordat het systeem aangeeft wanneer iemand voor het laatst ingelogd was. Docenten regelen chat-sessies met studenten, waarop bijvoorbeeld de te behandelen stof besproken wordt.

Er bestaan verschillende online studiematerialen, waaronder screen lectures, Triggers en Virtual Cases. Een voorbeeld van het laatste is Green Park: een virtueel park waar de studenten Social Work allerlei opdrachten krijgen. Op deze manier komen de studenten met elkaar in contact, leren ze dingen op te zetten en problemen op te lossen.

4. *Hoe werkt de E-Pedagogy Course voor externe deelnemers (docenten)?*

De vijfde module die VirCamp aanbiedt is niet voor studenten, maar voor docenten bedoeld. Deze E-Pedagogy Course bevat twee onderdelen. In eerste instantie leert de docent in een online omgeving les te geven. Lesgeven via internet vraagt om andere pedagogische tools, dan face to face lesgeven. Het tweede deel van de module is gericht op het ontwikkelen van cursusmateriaal.

5. *Op welke manier kunnen we ervoor zorgen dat dit samenwerkingsverband duurzaam wordt verder gezet?*

VirCamp richt zich tot nu toe alleen op de opleidingen Social Work. In de toekomst wil men echter op vier manieren uitbreiden. Ten eerste zou VirCamp ook geïmplementeerd kunnen worden door andere opleidingsdomeinen. Ook zou VirCamp meer partnerinstituten willen genereren. Ten derde zouden er in de toekomst meer nationaliteiten aan mee kunnen doen. Ten slotte wil men meer modules ontwikkelen, en aanbieden.

6. *Hoe betrekken we meer partners uit Oost – en Zuid-Europa?*

Het VirCamp consortium heeft partners uit Noorwegen, Spanje, Nederland, Duitsland, Denemarken en België. Graag zouden zij ook partners uit Oost Europa en meer partners uit Zuid-Europa bij VirCamp willen betrekken.

Er wordt geadviseerd om bijeenkomsten van verschillende internationale netwerken te gaan bijwonen. Een voorbeeld hiervan is IEHE (Institute for Excellence in Higher Education).

7. *Hoe gaan we om met de financiële verplichtingen?*

Hoewel de indruk bestaat dat een virtuele leeromgeving goedkoper is dan een face to face leeromgeving, is het tegendeel waar. Online doceren is duurder en intensiever. Hier is in VirCamp bewust voor gekozen, omdat dit heel interactief is opgesteld.

Vaak wordt de vraag gesteld of deze vorm van *internationalisation@home* echt internationalisering betekent. De projectverantwoordelijke beantwoorden deze vraag met: ja. Doordat je als student zo veel in gesprek bent met studenten uit andere landen, kom je veel te weten over hen, maar word je je ook bewust van je eigen positie op het gebied van Social Work en hoger onderwijs. De interculturele ervaring die studenten opdoen met VirCamp staat gelijk aan een ervaring als studeren in het buitenland.

---

## International Competences Matrix

case: *Hanze Hogeschool, Groningen*

NVAO-standaard: *staff*

moderator: Eric Richters, Nuffic

presentatie: Els van der Werf, Hanze Hogeschool

***Op welke manier kan internationalisering structureel worden geïntegreerd in het beleid van een hogeronderwijsinstelling, in het bijzonder ten aanzien van stafontwikkeling en HRM ?***

Lange tijd is er relatief weinig aandacht geweest voor de consequenties die het werken in een internationale en interculturele onderwijsomgeving heeft voor de vereiste competenties van docenten in het hedendaagse hoger onderwijs. De discussie over dit onderwerp heeft zich vooral toegespitst op het lesgeven in de zogenaamde *international classroom* en op de vaardigheid van een docent om te kunnen lesgeven in de lingua franca van het internationale hoger onderwijs, het Engels, en de vaardigheid om op een goede en effectieve wijze te kunnen omgaan met studenten met verschillende nationaliteiten en diverse onderwijskundige en culturele achtergronden. Docenten worden daarnaast in toenemende mate geacht ook op andere manieren een bijdrage te leveren aan de internationalisering van hun instelling. Een docent wordt doorgaans ingezet op een breed scala aan taken op het gebied van onderwijs en onderzoek, zoals curriculumontwikkeling, studieloopbaanbegeleiding, stagebegeleiding, en het doen van onderzoek. Al deze activiteiten hebben in toenemende mate een internationale dimensie, door de intensieve samenwerking met buitenlandse partnerinstellingen en de internationale *world of work*. Dit vraagt om een meer gedifferentieerde en genuanceerde visie op de competenties van docenten, niet alleen in het kader van werving van nieuw personeel, maar met name ook in het kader van de professionele ontwikkeling van zittende docenten.

- - -

De kernvragen van deze case vatten zich als volgt samen:

- Stafontwikkeling in een internationale context: hoe doe je dat?
- De context:
  - de instellingsvisie,
  - de persoonlijke motivatie.
- Het middel: vb. International Competences Matrix
  - Hoe een dergelijke tool implementeren ?
  - Dient de tool te worden geïmplementeerd t.a.v. elke medewerker ?
  - Ligt er teveel nadruk op het aspect: taal ?
  - Hoe worden de effecten gemeten ?
  - Het belang van voldoende beschikbaarheid van aanvullende scholingsopties.
- Heeft het bijzonder kenmerk Internationalisering voldoende aandacht voor staf?

Tijdens de debatten worden volgende aandachtspunten / reflecties geformuleerd:

- Dient de matrix geen onderdeel te zijn van een groter geheel?
- Dient de matrix binnen het implementatieproces beschouwd te worden als voorschrijvend of *awareness raising* (bewustmaking)?
- Een tool, zoals de gepresenteerde matrix, is vaak een tool om een onderwerp (i.c. internationalisering) bespreekbaar te maken.
- Gaat het niet ook vooral om interculturele competenties in bredere zin, bijvoorbeeld in relatie tot allochtone studenten?
- Wat is de betekenis van *internationale competenties*, wanneer deze naast *interculturele competenties* worden gedefinieerd?
- Het toetsen van competenties is een complexe zaak. Zo blijkt dat niet alle docenten die prima taalvaardig zijn, ook de beste lesgevers zijn in de *international classroom*. Wat het toetsen van competenties betreft zijn tools beschikbaar: IDI, IC-wijzer – Cimic (voor websites, zie - § Referenties).
- In een bredere context kan binnen het sensibilisering- / implementatietraject het opzetten van een reflectiegroep (waarbij een specifieke casus wordt besproken) bijdragen tot de actieve participatie aan het internationaliseringsproces.
- Een interessante concrete toepassing is het in kaart brengen van wie binnen de hogeronderwijsinstelling (binnen het netwerk) kennis heeft van één specifiek land. Deze kennis kan dan worden ingezet in het kader van projecten / initiatieven die met dat land

worden opgezet / georganiseerd. De positieve consequentie van een dergelijke toepassing is ook dat betrokkenen worden ingezet bij initiatieven op instellingsniveau.

- Op welke manier kunnen docenten bij wie het taalniveau onvoldoende is, toch worden ingezet ter realisering van internationaliseringsdoelstellingen? Enkele voorbeelden: in de samenwerking met landen waar Nederlands wordt gesproken, ondersteunend bij studentenbegeleiding bij de Erasmusprojecten, ...
  - Er kan ook worden gewerkt via de in de hogeronderwijsinstellingen werkzame adviesraden / resonantieraden.
  - Er bestaat geen *common framework* voor het definiëren van internationale competenties.
  - De docent dient ook opdrachten te geven zodat de studenten kunnen leren, vanuit hun eigen culturele achtergrond.
-





## **Joint Bachelor Degree**

*case: Provinciale Hogeschool Limburg, Hasselt*

NVAO-standaard: *teaching and learning*

moderator: Frederik De Decker, Associatie Universiteit Gent

presentatie: Christine Smeets en Mimi Market, Provinciale Hogeschool Limburg

### ***Een kritische kijk op Joint Degrees.***

Vanwege de snelle ontwikkeling op het vlak van technologie en kennis voelen we vandaag allemaal de nood aan de integratie van innovatie in het onderwijs. Met het oog op deze integratie en het verhogen van de effectiviteit en kwaliteit van de opleidingen Ergotherapie, werd in september 2010 het Innovative Occupational Therapy (IOT) netwerk opgericht. Partners in het netwerk zijn: University College of Northern Denmark (DK), Kaunas University of Applied Sciences (LT), Derby University (UK), FA JOANNEUM University of Applied Sciences (AU), PHL University College (BE).

Het netwerk heeft tot doel om tussen de leden internationale samenwerking te stimuleren, academische kennisoverdracht te realiseren en uit te groeien tot een *centre of excellence* rond innovatieve projecten in onderwijs en onderzoek binnen de Ergotherapie. IOT in de visie van het netwerk is een nieuw multidisciplinair studiegebied dat vertrekt vanuit de Ergotherapie en op zoek gaat naar innovatie door (multidisciplinaire) cross-overprojecten en initiatieven met elk ander studiegebied.

Om de doelstellingen van het netwerk te realiseren werd in september 2010 beslist om een *joint bachelor's degree in Innovative Occupational Therapy* te ontwikkelen en te organiseren. De drie pijlers binnen deze opleiding zijn: creativiteit, innovatie en ondernemerschap in een internationale context. Enerzijds worden deze vaardigheden via o.a. probleemgestuurd (project)onderwijs aangeleerd, anderzijds door de toepassing van innovatieve didactische technieken en *tools* in de lessen. In het IOT is iedereen student, en iedereen docent.

- - -

### *Start van het project*

De PHL-partner uit Aalborg (Denemarken) nodigde PHL uit om samen met 3 andere partners een Joint Bachelor Degree in Innovative Occupational Therapy (IOT) op te starten.

### *Actueel*

- Initiatiefnemer Aalborg kreeg negatief advies van het ministerie van onderwijs in Denemarken omwille van:
  - verschil in studieduur (7<sup>de</sup> semester in Denemarken),
  - vraag ministerie: Waarom behoefte aan Innovatieve Ergotherapie i.p.v. *gewone* Ergotherapie? Moet elke ergotherapieopleiding niet innovatief zijn?
- Drie partners zijn overgebleven: Aalborg, Kaunas (Litouwen) en PHL.
- Curriculum Joint Bachelor Degree IOT is ontwikkeld, alle semesters zijn ingevuld in het Engels. Na negatief advies door Aalborg is er een alternatief *light* plan bespreekbaar voor PHL: internationaal twee semesters in het Engels organiseren. Werkwijze: eerst de studenten in de eigen instelling en de taal klaarstomen, daarna internationaal uitwisselen gedurende twee semesters.

### *Concrete knelpunten tijdens het opzetten van de Joint Bachelor Degree*

- Verschil in visie wat betreft onderwijsbeleid bij de partners: organisatie opleiding, inhoud curriculum, invalshoeken opleiding.
- Verschil in kwaliteit van de opleiding bij de partners: PHL is gevraagd door Aalborg. Aalborg koos de andere partners.
- Verschil in duur van de opleiding bij de partners.
- Verschil in taalwetgeving bij de partners: De onderwijstaal van de Joint Bachelor Degree is Engels. Dat is een probleem in Vlaanderen, waar de taalwetgeving strenger is dan in andere partnerlanden.
- Verschil in selectie van de studenten bij de partners: in Hasselt is er geen selectieprocedure en kent men een groeiende studentenpopulatie. Er is wel een selectieprocedure en numerus clausus in Aalborg en Kaunas.
- Verschil in erkenning van de opleiding bij de partners: specifieke vereisten verschillen internationaal. In Vlaanderen is Ergotherapie een erkend paramedisch beroep in de

hulpverleningssector, met specifieke wetgeving. Er bestaat een identiek opleidingsprofiel voor alle acht Vlaamse opleidingen, die gegroepeerd zijn in VLOE (Vlaams Overleg Ergotherapie). Veranderingen aanbrengen in dat opleidingsprofiel is moeilijk.

- Probleem om docenten te overtuigen om mee in het project te stappen.
- Juridisch-financiële problemen:
  - Vb. - studiegeld in Vlaanderen, gratis onderwijs in Denemarken.
  - Wie betaalt de kosten tijdens het creatieproces van de Joint Bachelor Degree? Tot dusver betaalde Aalborg, als initiatiefnemer. PHL werkte mee op basis van enthousiasme en vrijwilligerswerk binnen departement Gezondheidszorg. Hoe moet je je eigen directie overtuigen om een dergelijk project te financieren wanneer je eigen reguliere opleiding goed draait, groeit en positief geëvalueerd wordt?

### *Vragen*

- Waarom internationaal gaan of *Joint*? Wat is de meerwaarde voor een student / voor de opleiding?
- Welke strategie gebruiken bij partnerkeuze?
- Hoe omgaan met beperkingen van de Vlaamse taalwetgeving? Zijn er *creatieve* oplossingen?
- Hoe bewaak je de kwaliteit (niveau: studenten, standaard van de opleiding)?
- Hoe ver kan je gaan in je eisen naar partners toe (zonder ze voor de borst te stoten)?
- Hoe pak je de verschillen aan m.b.t.: duur opleiding, inhouden curriculum, onderwijsvormen, ...?
- Hoe regel je de financiering?
  - voor ontwikkeling,
  - voor implementatie.
- Welke onderwijsmethodiek is het meest geschikt voor een Joint programma?
- Hoe de eigen docenten en directie overtuigen?
- Hoe verhoudt het Joint Programma zich ten opzichte van het reguliere programma?

### *Antwoorden en voorstellen*

- Waarom als opleiding voor Joint Degree kiezen ? Wat is meerwaarde ? Waarom het jezelf moeilijker maken ?
- Meerwaarde Joint Degree is afhankelijk van opleidingsprogramma's. Bepaalde opleidingen zijn internationaal gericht, andere opleidingen minder. Bijvoorbeeld Verpleegkunde: verplegers staan patiënten bij in de eigen taal.
- Erg structurele samenwerking met partners is nodig. Kwaliteit van programma heb je in handen en is duidelijk omschreven. Joint Degree is kans om je als opleiding te profileren ten opzichte van bestaande opleidingen. Je krijgt voor Joint Degree gemotiveerde studenten die zich inschrijven omwille van het internationale karakter van de opleiding.
- Joint Degree biedt unieke opleidingskansen voor studenten. Door Joint Degree leer je de partner(s) waarmee je samenwerkt echt goed kennen, je samenwerking wordt intenser. Je krijgt de kans om je eigen opleiding te vergelijken met internationale opleidingen. Zo kan je de good practices van je partners toepassen in je eigen opleiding.
- De keuze van partners heeft verregaande gevolgen. Hoe kies je een goede partner ? Zoek je eerder complementaire partners of eerder gelijkaardige partners om samenwerking te vergemakkelijken ?
- PHL koos de partners niet zelf. Joint Degree leidde tot een nog betere samenwerking met Aalborg. Je gaat echt aan het werk met elkaar, het contact is intenser dan tijdens een vluchtige ontmoeting op een congres.
- Het moet sowieso klikken en organisch groeien tussen partners. Het begint met een sympathie onder gelijkgezinden. PHL had al een bilateraal akkoord met Aalborg en werkte al goed samen. Om concrete praktische obstakels te omzeilen kan de keuze van een gelijkaardige partner het proces vergemakkelijken.
- Het opzetten van een Joint Degree zou het sluitstuk moeten zijn van een voorafgaand proces van overleg en samenwerking. Misschien is het sluitstuk zelfs niet altijd noodzakelijk? Gezamenlijke inspanning van partners zorgt sowieso voor een meerwaarde.
- Een moderator op Europees niveau zou oplossing kunnen zijn om de knelpunten op te lossen. Nuffic is bezig om een handleiding van A tot Z over Joint Degrees te bundelen.
- In Nederland is de belangstelling voor Joint Degrees minder dan verwacht. In Nederland geeft de student de voorkeur aan een Double Degree, want een student wil liever twee graden (diploma's) krijgen. Een Double Degree werkt bovendien ook

makkelijker: de examencommissie van elke instelling kent een apart diploma toe. Double Degree kan daarom een goed alternatief zijn voor een Joint Degree.

- Ga bij je partner op zoek naar een bepaalde specialisatie die je zelf niet in huis hebt. Zoek specifiek naar complementaire partners.
- Hoe omgaan met beperkingen van de Vlaamse taalwetgeving ? Zijn er hier creatieve oplossingen voor ?
- In Nederland wordt er in de praktijk niet moeilijk gedaan over lesgeven in het Engels. Er zijn legio mogelijkheden om hier creatief mee om te gaan: stellen dat de aard van de opleiding het noodzakelijk maakt om een deel van de opleiding in het Engels te geven, stellen dat studenten- en docentenuitwisseling sowieso in het Engels gebeurt, stellen dat de student het opleidingsonderdeel niet verplicht in het Engels volgt, maar ervoor kiest.
- In Vlaanderen is de taalwetgeving veel strenger. Bijkomend probleem zijn de geplande taalexamens voor docenten. Docenten moeten beantwoorden aan niveau C1 Engels, wat een hoog niveau is.
- Hoe bewaak je de kwaliteit (niveau studenten, standaard van de opleiding) ?
- Voordeel van een Joint Degree is net dat de examencommissie bestaat uit leden van alle partners. Bij een Joint Degree bouw je samen je curriculum op. Je kan samen ook je instapvoorwaarden bepalen om problemen te voorkomen. Curriculum is gedeelde verantwoordelijkheid van partners.
- Als je de inkomende Erasmusstudenten en -docenten van je partnerinstelling kent, kan dat al een waardemeter zijn. Een goede Erasmuspartner zal wellicht ook een goede Joint Degreepartner zijn.
- Hoe pak je de verschillen aan m.b.t. opleidingsduur, inhoud en curriculum en verwachtingen vanuit nationale autoriteiten en beroepsveld ?
- Voor een aantal bacheloropleidingen zoals bijvoorbeeld Verpleegkunde is er Europese druk om de studieduur in Vlaanderen te verlengen van 180 naar 240 studiepunten. In Nederland mag er geen hbo-bachelor ingericht worden onder de 240 studiepunten. *Creatieve* oplossingen in Vlaanderen zijn mogelijk: vb. een student volgt 60 credits meer en krijgt daar een certificaat voor dat bij zijn diploma wordt gevoegd.
- Mislukt praktijkvoorbeeld: netwerk voor Nursing, 37 opleidingen verspreid over heel Europa. Aantal opleidingen probeerden Joint Degree op te zetten, poging is vastgelopen door te hoge UK-standaarden.
- Je vertrekt altijd van een bestaande opleiding en expertise, met het gevaar een concurrent te worden van je eigen opleiding.

## *Conclusies*

- Joint Bachelor Degree opzetten in Vlaanderen: obstakels remmen enthousiasme af om eraan te beginnen.
  - Voor bacheloropleidingen die leiden tot gereguleerde beroepen is het moeilijker om Joint Degrees te organiseren. Professionele bacheloropleidingen met stages hebben immers zeer specifieke link en eisen vanuit het werkveld.
  - Alternatief van double degree is goede tip.
-



## **Lean Learning Academy**

*case: Hogeschool-Universiteit Brussel - Katholieke Hogeschool Sint-Lieven, Brussel - Gent*

NVAO-standaard: *teaching and learning*

moderator: Nynke Jo Smit, ISS

presentatie: Ignace Martens, Katholieke Hogeschool Sint-Lieven (KaHo)

### ***Samenwerking hogeronderwijsinstellingen en bedrijfsleven, in internationale context***

Het is niet gemakkelijk om in onze geglobaliseerde wereld competitief te zijn en te blijven. In deze jungle geldt de vaststelling van Darwin: *survival of the fittest*. De principes van *lean management* helpen elk bedrijf om *fitter* te worden. *Lean management* reikt een aantal tools maar ook een mindset aan die nuttig zijn om kosten te reduceren, levertijden te verkorten, kwaliteit en flexibiliteit te verhogen en nog veel meer en dat met respect en aandacht voor de ontwikkeling van de mens in de organisatie. Dat is een belangrijke taak van ingenieurs in allerlei organisaties.

- - -

*Lean* is een manier van werken waarbij in een proces wordt nagegaan welke acties waarde toevoegen voor de klant, en welke acties dit niet doen. De acties die geen waarde toevoegen, moeten geminimaliseerd en bij voorkeur geëlimineerd worden. Hierdoor wordt ingewerkt op drie domeinen:

- een verhoogde snelheid,
- een verhoogde kwaliteit,
- een verlaagde kost.

De Lean Learning Academy is het expertisecentrum in *Lean Management* van het departement Industrieel Ingenieur van de KaHo Sint-Lieven.

### *Het ontstaan van de Lean Academy*

De competence manager van Volvo Cars Gent contacteerde de KaHo omdat het hem was opgevallen dat hij veel managers naar Volvo's eigen Lean Learning Academy in Göteborg moest sturen voor een opleiding. Het leek hem een goed idee om samen met de KaHo een LLA op te richten: deze zou zowel voor Volvo-medewerkers als voor KaHo-studenten interessant zijn.

Om dit project vorm te geven werd naar fondsen gezocht en zo kwam men terecht bij het Erasmus Lifelong Learning Program. De KaHo heeft het project samen met vier Europese universiteiten / hogescholen (University of Skövde, Zweden; Rzeszow University of Technology, Polen; Instituto Superior de Engenharia do Porto, Portugal; Universitatea Transilvania din Brasov, Roemenië) ontwikkeld met de bedoeling:

- de tewerkstelbaarheid van studenten en medewerkers te verhogen,
- de competitiviteit van ondernemingen te verbeteren (*leaner* worden betekent immers sneller en kostenefficiënter worden),
- de eigen ingenieursopleiding attractiever te maken (hoorcolleges vervangen door meer interactieve werkvormen).

Andere partners in het project waren vijf bedrijven, elk gelinkt aan één van genoemde universiteiten / hogescholen.

Twee doelen werden vooropgesteld en bereikt:

- 15 modules (lespakketten) maken rond Lean Management. In de praktijk werden 17 modules gemaakt.
- Een *Lean Production Simulation Game* ontwikkelen. Het spel werd ontwikkeld in het Engels en nadien vertaald in de landstalen van de partners.

### *Opstart*

De KaHo wilde met de LLA het onderwijs voor haar eigen studenten verrijken en een opleiding aanbieden naar het werkveld toe.

De volgende fases werden doorlopen in de opstart van de LLA:

- Er werd een business plan geschreven.
- Het business proces werd in kaart gebracht, met aandacht voor:
  - de stappen die ondernomen moesten worden om opleidingen aan te bieden,
  - de teksten/documenten die nodig waren of nog gecreëerd moesten worden,



- de interactie met de eigen website.
- Een Training Room werd ingericht, deels als een fabrieksvloer, deels als een klaslokaal.
- Er werd beroep gedaan op trainers: er werd, op vraag van de bedrijven, bewust gekozen voor mensen uit de industrie met praktijkervaring.

### *Opleidingen*

De LLA biedt 2 opleidingen aan:

- Lean Manufacturing Integrator  
Locatie: de fabrieksvloer afgewisseld met het leslokaal. Dit *Lean Game* is het resultaat van het Europees project.
- Lean Manufacturing Export  
Locatie: het leslokaal

Het werkveld werkt zeer graag mee aan de LLA. Er is een Lean netwerk ontstaan van experts over heel Europa waar gretig gebruik van wordt gemaakt voor o.a. *student mobility*, *staff mobility* en *master thesis projects*.

Positief voor de ingenieurs studenten: het product voldoet aan industriële standaarden voor de opleiding.

Positief voor het werkveld: het Lean Game zorgt ervoor dat werknemers positiever aankijken tegen verandering.

Alle opbrengsten worden geïnvesteerd in onderzoek / onderwijs.

Toekomstplan: tabletapplicaties ontwikkelen en eventueel een Lean Office Game, specifiek gericht op administratieve processen.

### *Vragen en antwoorden*

#### *1. Zit er variatie in de ervaringen in de verschillende landen ?*

Sommige partners hebben hun programma verder uitgebouwd (vb. de Zweedse partner), andere partners hebben het voorlopig laten rusten (vb. de Roemeense partner). De betrokkenheid van de Roemeense partner was minder, omdat deze er als laatste was bijgekomen, maar geen productiemangement bleek aan te bieden in haar opleidingen. Zij heeft dan beroep gedaan op externe helpers om het programma te realiseren.

De relatie tussen universiteiten / hogescholen en het bedrijfsleven verschilt ook van land tot land. Mogelijk hangt de intensiteit van deze relatie ook af van het profiel van de universitaire opleidingen en de bedrijfsrelevantie.

2. *Klopt het dat het internationale aspect van het LLA-project eerder een bonus is, iets dat mooi meegenomen is, en dat de LLA niet expliciet gericht is op internationalisering ?*

- Het project is internationaal ontwikkeld (er is een internationale consensus over wat belangrijk is in een Lean-opleiding).
- Er werd een internationaal netwerk uitgebouwd dat heel wat mogelijkheden tot uitwisseling biedt.

3. *Waren er grote culturele verschillen tussen de deelnemende partners ?*

In het LLA project waren er weinig culturele verschillen, wellicht omdat Lean Management welomschreven is en omdat de verschillende partnerbedrijven reeds de gewoonte hadden om internationaal te werken. Culturele verschillen kwamen wel sterk naar voren (vb. tijdens een project rond het meten van *soft skills*).

4. *Spelen soft skills een rol in de LLA-opleidingen ?*

In de opleiding Lean Manufacturing Integrator wordt ook aan attitudeontwikkeling gedaan: in het spel worden een aantal regels geïntegreerd die gerespecteerd moeten worden (vb. het dragen van een fluo-vestje, op tijd komen, ...). Bij inbreuken op de regels krijgt de deelnemer een *yellow note*: de teams moeten dan bespreken hoe ze dit kunnen voorkomen. De competenties die de studenten moeten ontwikkelen (vb. in team werken, leiderschap tonen, ...) worden bereikt in de opleiding. Op deze punten wordt echter niet geëxamineerd. De studenten krijgen louter mondelinge feedback, zodat ze niet verhinderd worden om verder te gaan in hun opleiding wanneer ze bijvoorbeeld slecht scoren op teamwork.

5. *Wat zijn de voordelen voor thuisstudenten en internationale studenten ? Kunnen ze samenwerken ?*

Studenten kunnen makkelijk uitgestuurd worden, buitenlandse studenten kunnen makkelijk ontvangen worden. Het feit dat heel het programma in het Engels ontwikkeld is, is handig voor

inkomende studenten om meteen te begrijpen waarover het gaat. Samen het Lean Game spelen bevordert de samenwerking tussen de thuisstudenten en de buitenlandse studenten.

6. *Hebben de studenten de gelegenheid om feedback te geven, enerzijds over de opleiding, anderzijds over elkaar ?*

Op basis van het Lean Game maken de studenten een rapport op waarin ze uitleggen wat ze van het spel vonden en of ze het als zinvol hebben ervaren.

Voorlopig beoordelen studenten mekaar niet (geen *peer evaluation*), maar dit is misschien een idee voor de toekomst, zolang deze beoordeling maar niet te zwaar doorweegt.

De *peer evaluation* komt aan bod in een andere training. In de training Professioneel Samenwerken wordt elke student verplicht om een student te observeren & feedback te geven.

7. *Het organiseren van het Lean Game vraagt veel inspanning. Resulteert deze extra investering aan werkuren in een hoger studierendement bij de studenten ?*

Dit is moeilijk meetbaar. Opmerkelijke vaststelling: tijdens de pauzes zijn de studenten nog steeds bezig zijn met het spel. Er werd echter niet vastgesteld dat hun examens significant beter zijn geworden.

Misschien moet eerder naar de relatie met de bedrijven gekeken worden, in plaats van naar de examens ? Vinden de bedrijven dat de studenten meer *employability* hebben ? Blijkt dat bijvoorbeeld Volvo Cars deze studenten graag aanwerft. Zij hebben een zekere voorsprong.

8. *Wat is het belang van de ontwikkeling in internationaal verband (i.t.t. alleen Vlaamse / Nederlandse partners) ?*

Het project werd niet opgezet vanuit de idee er automatisch een internationale dimensie aan te geven (de vraag kwam immers vanuit het bedrijfsleven op nationaal niveau), maar toen men op zoek is gegaan naar fondsen heeft men vastgesteld dat het project met Europees geld gefinancierd zou kunnen worden – het paste perfect in het Erasmus LLP.

Het feit dat het project een Europese dimensie gekregen heeft, heeft niets dan voordelen opgeleverd:

Er is een zeer groot internationaal netwerk ontstaan, wat het makkelijker maakt om nieuwe partners aan te trekken.

Ook kunnen er makkelijker uitwisselingen voor studenten worden georganiseerd: de partners hebben zeer nauw samengewerkt en kennen elkaars specialisaties zeer goed. Wanneer een

thuisstudent een buitenlandervaring wil opdoen, kan de instelling perfect inschatten naar welke partner deze student bij voorkeur kan gestuurd worden.

De vijf deelnemende partners kunnen gemakkelijker de LLA verder ontwikkelen: doordat ze geografisch zo ver uit elkaar liggen, zijn ze ook geen concurrenten van elkaar. Elke academische partner heeft bovendien zijn eigen industriële partner.

Het is ten volle een Europees programma geworden dat cases vanuit de vijf deelnemende landen verwerkt in zijn modules.

Eer is meer *awareness* bij de studenten: de culturele verschillen die worden vastgesteld tussen de partnerlanden worden graag gedeeld met de studenten. De studenten krijgen op die manier te maken met een docent die op een natuurlijke manier internationalisering promoot en hen aanzet om hun blik te verruimen.

Wat betreft het Lean Game: elke partner heeft het spel op zijn eigen manier geïnterpreteerd (culturele verschillen komen hierin naar voren). Momenteel worden geen groepen studenten naar partners gestuurd om daar het spel te gaan spelen (en dus in aanraking te komen die verscheidenheid). De partners onderling hebben al wel met het idee geopperd om een Erasmus Mundus programma op te zetten, maar dit is voorlopig nog te vroeg, het concept moet nog meer *body* krijgen (enkel het Lean Game is te beperkt).

#### *Over het algemeen en specifiek belang van een dergelijk project*

Algemeen gezien is de LLA een erg waardevol project voor de KaHo , omdat het is opgebouwd rond de 5 kernprincipes van haar beleid:

- uitstekend onderzoek,
- ondersteuning van studenten,
- internationalisering,
- nieuwe werkvormen,
- samenwerking met de werkvloer.

Specifiek: De opleiding Industrieel Ingenieur (hogeschool) onderscheidt zich van de opleiding Burgerlijk Ingenieur (universiteit), o.a. op het vlak van samenwerking met het werkveld. De opleiding Industrieel Ingenieur is meer praktijkgericht. Dit wordt versterkt door de LLA, waar de nadruk gelegd wordt op *applied sciences*.

### *Financiering van internationale projecten*

Het gebeurt regelmatig dat mensen non profit meewerken aan het opzetten van nieuwe projecten, maar dit is uiteraard erg zwaar. Wat betreft de LLA, heeft men voor de tabletapplicaties die men in de toekomst wil realiseren, een aanvraag ingediend bij het ESF (Europees Sociaal Fonds).

9. *Wat zouden interculturele competenties op hogeronderwijsniveau precies moeten inhouden en hoe kunnen deze in modules geïmplementeerd worden ?*

Voorbeeld – het project *Int. Comp*, waarbij een spel wordt ontwikkeld om bedrijven te helpen om zich internationaal te oriënteren (een soort quiz). Afhankelijk van het land waarmee men intercultureel wil samenwerken, zijn andere antwoorden op de quizvragen juist.

Enkele reflecties over culturele verschillen tussen studenten:

- Vb. de manier waarop zij de relatie tussen docent en student ervaren (in de Amerikaanse cultuur bijvoorbeeld zijn studenten het gewend om dominant aanwezig te zijn in de lessen en interactie afdwingen, terwijl de Aziatische studenten eerder vanuit een onderdanige positie naar de docent luisteren).
- Vb de manier waarop studenten het concept plagiaat interpreteren (algemeen beschouwd nemen Vb Afrikaanse studenten dit veel lichtvoetiger op dan Aziatische).
- Vb. ouderparticipatie (in sommige culturen is deze vrijwel onbestaande).

Het is niet enkel belangrijk om elkaars culturele verschillen te erkennen, maar ook om nieuwsgierig te zijn naar elkaar, met mekaar in dialoog te treden, te vragen waarom mensen bepaalde zaken doen op een bepaalde manier, en van mekaar te leren. Internationalisering is een mentaliteit, dit werd door één van de deelnemers op een krachtige manier geformuleerd : Vanzelfsprekendheden ter discussie stellen, dat is het mooiste van internationalisering.

Erasmusuitwisselingen dragen zeer sterk bij tot het ontwikkelen van interculturele competenties bij studenten. Een goede omkadering is echter wel noodzakelijk, zodat de student niet zomaar *weg* gestuurd wordt, maar ook echt gestimuleerd wordt om zich vragen te stellen (en zichzelf in vraag te stellen). Pas wanneer je een internationale ervaring hebt opgedaan, kan je ook echt beginnen meespreken over internationalisering.

## Referenties

---

### Stuurgroep Good Practices Workshops

- Bernadette Allaert, Flamenco / Flanders Knowledge Area
- Frederik De Decker, Associatie Universiteit Gent
- Agnes Dillien, Thomas More
- Eric Richters, Nuffic, *voorzitter*
- Nynke Jo Smit, ISS
- Peter van Bragt, Avans Hogeschool
- Piet Van Hove, Universiteit Antwerpen
- medewerkers van het team Internationaal van NVAO: Axel Aerden, Mark Frederiks, Carolien Hennekam

### Bronnen, linken, verwijzingen

- Nuffic: [www.nuffic.nl](http://www.nuffic.nl)
- Flamenco / Flanders Knowledge Area: [www.flamenco-vzw.be](http://www.flamenco-vzw.be)
- NVAO: <http://nvaio.net>
- GPIIP: <http://gpiip.nvaio.net>
- Bijzonder Kwaliteitskenmerk Internationalisering:  
[http://www.nvaio.net/bijzonder\\_kwaliteitskenmerk\\_internationalisering](http://www.nvaio.net/bijzonder_kwaliteitskenmerk_internationalisering)
- MINT (*Mapping Internationalisation*): overzicht internationaliseringbeleid, activiteiten en faciliteiten van de Nederlandse hogeronderwijsinstellingen. De tool is gericht op zelfevaluatie, vergelijking en het (her-)formuleren van instellingsdoelstellingen.  
[www.nuffic.nl/mint](http://www.nuffic.nl/mint)
- Handboek Internationalisering, een online publicatie van Flamenco / Flanders Knowledge Area vzw. De informatie in het handboek betreft internationalisering in het hoger onderwijs en richt zich in de eerste plaats tot de personeelsleden van de (Vlaamse) hogeronderwijsinstellingen: [www.handboek-internationalisering.be](http://www.handboek-internationalisering.be).
- European Project Semester: [www.europeanprojectsemester.eu](http://www.europeanprojectsemester.eu)
- IDI, Intercultural Development Inventory: [www.idiinventory.com](http://www.idiinventory.com)

- Cimic, Centrum voor Intercultureel Management en Internationale Communicatie: <http://cimic.khm.be/>
- Institute for Excellence in Higher Education (IEHE): [www.iehe.ac.in/](http://www.iehe.ac.in/)
- Lean Learning Academy: [www.leanlearningacademy.eu](http://www.leanlearningacademy.eu)

#### **GPW # 1 – betrokken hogeronderwijsinstellingen**

- Universiteit Antwerpen: [www.ua.ac.be](http://www.ua.ac.be)
- Avans Hogeschool: [www.avans.nl](http://www.avans.nl)
- Thomas More Hogeschool: [www.thomasmore.be](http://www.thomasmore.be)
- Hanzehogeschool: [www.hanze.nl](http://www.hanze.nl)
- Provinciale Hogeschool Limburg: [www.phl.be](http://www.phl.be)
- Hogeschool-Universiteit Brussel – Katholieke Hogeschool Sint-Lieven: [www.hubkaho.be](http://www.hubkaho.be)

#### **GPW # 1 – verslaggevers**

- Simone Goetschalckx, Flamenco / Flanders Knowledge Area
- Carolien Hennekam, NVAO
- Bernadette Allaert, Flamenco / Flanders Knowledge Area (eindredactie)
- Willem Bruyndonckx, Hogere Zeevaartschool
- Liesbeth Leën, Karel de Grote Hogeschool

#### **GPW # 1 – cases (uitgebreid), presentaties, foto's**

- GPW # 1: [www.flamenco-vzw.be/good-practices-workshops](http://www.flamenco-vzw.be/good-practices-workshops)

#### **GPW – vervolg**

In het voorjaar van 2013 zal de tweede Good Practices Workshop worden georganiseerd (Erasmusuniversiteit / ISS, Den Haag). Vertegenwoordigers van Nederlandse en Vlaamse

hogeronderwijsinstellingen worden uitgenodigd om na te denken over praktijkervaringen binnen de vijf NVAO-aandachtsvelden (standaarden). Men kan zich aanmelden voor de GPW-verzendlijst. De doelgroep bestaat uit direct bij de internationaliseringspraktijk betrokken medewerkers van hogeronderwijsinstellingen. Dit kan voor Nederland middels het contactformulier op de Nuffic-website ([www.nuffic.nl/contact/contactformulier](http://www.nuffic.nl/contact/contactformulier)), en voor Vlaanderen door een e-mail te sturen aan: [gpw@flamenco-vzw.be](mailto:gpw@flamenco-vzw.be).

---