

Hanze University of Applied Sciences de International Competences Matrix

Inleiding

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.

Aanpak

Binnen de Hanzehogeschool Groningen is een *International Competences Matrix* ontwikkeld door de adviseur Internationalisering, in nauwe samenwerking met adviseurs Personeel & Organisatie. In de matrix worden diverse docenttaken afgezet tegen de competenties die nodig zijn om deze taak goed te kunnen uitvoeren. De matrix is ontwikkeld in antwoord op de vraag van leidinggevenden naar een handzaam instrument voor het structureren van de discussie over dit onderwerp met docenten. Het heeft tot doel om zowel docenten als hun leidinggevenden bewust te maken van het feit dat het goed functioneren in een internationale werkomgeving additionele kennis en vaardigheden vereist. De

matrix is niet voorschrijvend, maar richtinggevend en wordt bij voorkeur gebruikt in de HRM (*human resources management*)-cyclus, met name bij het voeren van functioneringsgesprekken. Het beoogt om zowel leidinggevendenden als docenten te helpen bij het maken van keuzes t.a.v. de inzet en de professionele ontwikkeling van docenten in de internationale werkomgeving. Dit veronderstelt dat leidinggevendenden bereid zijn om dit te faciliteren (geld, tijd) en dat docenten bereid zijn zich hiervoor in te zetten. Met het systematische gebruik van de matrix wordt een kwaliteitsverbetering van het onderwijs en onderzoek beoogd, doordat het bijdraagt aan een optimale aansluiting van de competenties van de docent bij de taken die hij/zij wordt verwacht uit te voeren.

Betrokken NVAO standaarden

Staff

Knelpunten

De matrix is door het stafbureau P&O verspreid in het kader van de informatie over en documentatie die hoort bij de HRM-cyclus. De eerste versie van de matrix werd goed ontvangen binnen de hogeschool, maar bleek niet systematisch te worden geraadpleegd. Zowel bij leidinggevendenden als bij de adviseurs P&O verdween de matrix al snel in de beroemde onderste lade. De tweede, meer uitgewerkte versie is opnieuw breed verspreid. Met een drietal leidinggevendenden is afgesproken dat zij de matrix een jaar lang intensief zullen gebruiken bij functioneringsgesprekken. Hun bevindingen zullen dan worden gebruikt om de matrix eventueel aan te passen en te verbeteren.

Hoewel de matrix is ontwikkeld in antwoord op een vraag van de uiteindelijke gebruikers (leidinggevendenden van docenten) en voortborduurde op de ervaringen met betrekking tot de beschrijving van docentcompetenties, heeft het tot nu toe onvoldoende impact gehad. Hiervoor zijn diverse redenen te bedenken, zoals:

- de matrix is te complex en/of te abstract; het is een theoretisch model dat zich niet leent voor gebruik in de dagelijkse praktijk;
- de onderwerpen internationalisering en de internationale werkomgeving komen niet vaak aan bod binnen opleidingen die niet (sterk) internationaal georiënteerd zijn en een expliciete internationale ambitie hebben; de behoefte aan een dergelijk instrument wordt dus niet/onvoldoende gevoeld;
- in de meeste opleidingen is slechts een beperkt aantal docenten actief op het gebied van internationalisering; dat alle docenten een rol spelen in het internationaliseringsproces van een opleiding wordt onvoldoende onderkend en de koppeling met internationale competenties wordt niet gemaakt;

- er wordt in functioneringsgesprekken niet vaak intensief gesproken over competenties in relatie tot specifieke taken; professionele ontwikkeling komt slechts in algemene zin aan de orde en de matrix is dus te specifiek.

Discussievragen

1. Op welke punten kan de *International Competences Matrix* worden verbeterd?
2. Zijn bovengenoemde knelpunten herkenbaar? Welke andere redenen zijn er nog te benoemen waarom een instrument als de *International Competences Matrix* niet systematisch wordt gebruikt? Hoe zou je het gebruik kunnen verbeteren?
3. Is het zinvol om de competenties van docenten in een internationale werkomgeving apart te benoemen? Zou het geen integraal deel moeten uitmaken van de basiskwalificatie van HO-docenten en/of het competentieprofiel van HO-docenten?