

Internationalisering gaat verder dan het buitenland

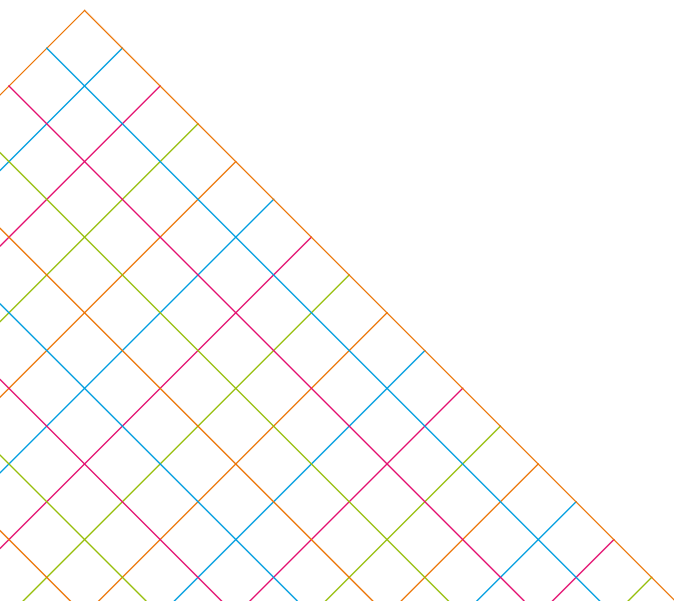
De stand van zaken in
de internationalisering van het
Nederlandse mbo in 2018





Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Impact: de invloed van internationalisering op het mbo	6
2 Kansen en mogelijkheden voor mbo-studenten	9
3 Kansen en mogelijkheden voor professionals	13
4 Internationalisering van het schoolbeleid	15
5 Fases in het internationaliseren van het schoolbeleid	17
6 Hoe verder?	24





Inleiding

Nationaal Agentschap Erasmus+ en de VET¹ Mobility Charter

Erasmus+ is het Europees subsidie-programma voor onderwijs, jeugd en sport. Het programma loopt van 2014 tot 2020 en heeft tot doel om onderwijs en ontwikkeling voor iedereen in Europa toegankelijk te maken, zodat Europa sterker, slimmer en socialer wordt.

Het grootste onderdeel van Erasmus+ betreft mobiliteit. Hierin zijn mogelijkheden om voor studie, stage, nascholing, training en uitwisseling naar het buitenland te gaan. Binnen mbo-instellingen is dit bedoeld voor zowel studenten als medewerkers. Mbo-instellingen met ervaring op het gebied van buitenlandse mobiliteiten, hebben de mogelijkheid om een VET Mobility Charter te behalen. Dit Europese kwaliteitskeurmerk heeft als doel de kwaliteit van internationale mobiliteit en internationalisering structureel te verbeteren en de inbedding ervan in mbo-organisaties te bevorderen.

Een snel veranderende samenleving en globaliserende arbeidsmarkt vragen om onderwijs dat studenten daarop voorbereidt. Internationalisering is daarmee geen doel op zich, maar een middel dat daaraan bijdraagt. Internationalisering kan de kwaliteit van onderwijs verhogen en innovatie bevorderen. Dat kan door studenten en medewerkers internationale ervaringen op te laten doen, of door inkomende mobiliteit van studenten en medewerkers van partnerscholen of -bedrijven in het buitenland. Internationalisering@home, internationale vakwedstrijden, strategische samenwerking en tweetalig opleiden zijn andere voorbeelden.

In 2015 zijn de eerste VET Mobility Charters uitgereikt aan 23 mbo-instellingen. Zij vormen de voorhoede op het terrein van internationalisering in het mbo. Inmiddels hebben in totaal bijna 40 instellingen dit keurmerk weten te behalen. Kenmerkend voor deze instellingen is dat ze internationalisering hoog op hun agenda hebben staan.

Deze publicatie is tot stand gekomen naar aanleiding van interviews met bestuurders van onderstaande mbo-instellingen:

Deltion College – Clusius College – Horizon College – Graafschap College – ROC Nijmegen – Europrof Horeca Opleidingen – Wellantcollege – CITAVERDE College – Helicon Opleidingen – mboRijnland – ROC van Twente – ROC West-Brabant – Zone.college – Alfa-college – Lentiz Onderwijsgroep – Landstede MBO – Noorderpoort – Terra – STC mbo college – ROC Friese Poort – Nordwin College – Rijn IJssel – Aeres MBO

Veel dank aan alle bestuurders die hieraan hebben meegewerkt.

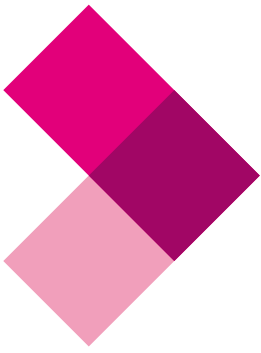
¹ Vocational Education and Training (VET); de Engelse benaming voor middelbaar beroepsonderwijs (mbo)



Drie jaar na het uitreiken van de eerste VET Mobility Charters, heeft het Nationaal Agentschap Erasmus+ deze 23 charterhouders bezocht in het kader van de Charter interim-evaluatie. In de onlangs gevoerde gesprekken met bestuurders is de stand van zaken op internationaliseringsgebied in hun instelling besproken. Hoe is dit thema verweven in het beleid en in de dagelijkse sturing van de school? En wat is daarin de rol van de bestuurders? Welke stappen zijn sinds 2015 gemaakt? Waar staan de pioniers nu? Deze publicatie geeft inzicht in de antwoorden op deze vragen. Over één punt is er in elk geval overeenstemming: de overtuiging dat internationalisering voor het onderwijs in het algemeen en het mbo in het bijzonder, van groot belang is.

Dat is een constatering om even bij stil te staan. Naast internationalisering kunnen mbo-instellingen immers van veel thema's een prioriteit maken: het verdiepen van de contacten in de regio, de verdere professionalisering van het leraarschap, toegankelijk blijven voor leerlingen die geen meerwaarde in onderwijs zien, sociale veiligheid.

Interessant is dat deze instellingen tussen deze thema's en internationalisering duidelijke verbanden zien en ervaren. Wat opvalt is dat de basis voor internationalisering vaak ligt in het organiseren van een buitenlandstage voor studenten (student-mobiliteit) maar dat veel scholen verder zijn gegaan. Internationalisering wordt uitgebreid naar de mobiliteit van andere medewerkers én vindt zijn weg op andere beleidsterreinen.



Impact: de invloed van internationalisering op het mbo

De impact van internationale ervaringen reikt verder dan alleen de studenten en medewerkers die daadwerkelijk naar het buitenland gaan. Bestuurders noemen allemaal dat die ervaringen de organisatie beïnvloeden. Maar hoe dan? Wat is er anders? Dat is vaak moeilijk tastbaar te maken.

“Wanneer je niet aan internationalisering doet, doe je je studenten gewoon tekort”

Sommige instellingen geven aan dat internationale ervaringen (van medewerkers) een grote invloed hebben op de innovatie van het onderwijs en als zodanig ook op de cultuur van de organisatie. Mensen nemen ervaringen en kennis mee naar huis, of beter: naar school, waarna curricula vaak aangepast worden op basis van in het buitenland opgedane ervaringen. Allerlei projecten en toepassingen waarin de fouten al zijn gemaakt door de bezochte instelling, kunnen daarom snel en met weinig risico's in de eigen school worden toegepast. Vaak met snelle en goede resultaten. Medewerkers ervaren dat ze iets waardevols bijdragen aan de organisatie. Dat is inspirerend én aanstekelijk.

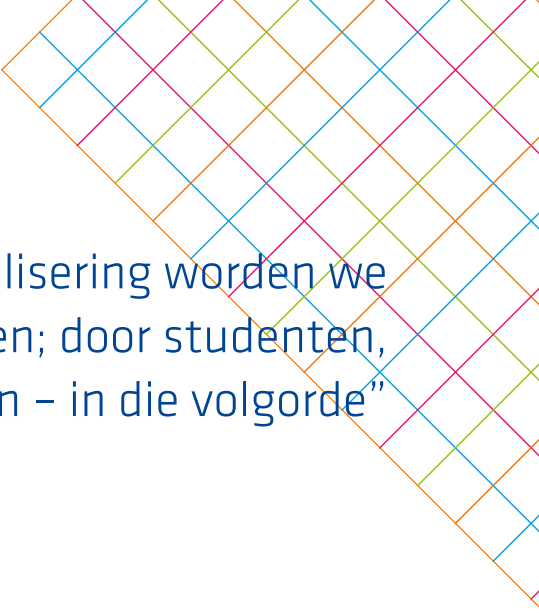
Men geeft aan dat medewerkers het belang van internationalisering meer beginnen te voelen; het besef landt dat je ook als docent moet meegaan met de ontwikkelingen om de

snellheid van innovaties te kunnen bijhouden. In een internationaal bezoek krijg je een ander kader aangereikt; je gaat buiten de gebaande paden. Dat verrast en inspireert en stimuleert nieuwsgierigheid naar wat er in de omgeving – niet alleen in het buitenland maar ook in de eigen regio – allemaal gebeurt.

Statusverhogend

Een andere belangrijke waarde van internationalisering, is dat het de status van de opleiding verhoogt. Een goed en actief internationaliseringsbeleid maakt de organisatie een veel aantrekkelijkere werkgever: een waardevolle eigenschap in een tijd waarin het steeds lastiger wordt om goede docenten te vinden en te behouden.

Ook voor de studenten stijgt de status van de instelling en hun opleiding. Een van de geïnterviewden beschrijft dat als volgt: “Wanneer je niet aan internationalisering doet, doe je je studenten gewoon tekort. Internationaliseren hoort bij kwalitatief goed onderwijs en dat weten studenten ook; ze vragen er om - ze verwachten het als iets dat vanzelfsprekend bij hun opleiding hoort.” Dezelfde geïnterviewde: “Zonder internationalisering worden we vandaag de dag uitgelachen; door studenten, bedrijven en docenten – in die volgorde”.



“Zonder internationalisering worden we vandaag de dag uitgelachen; door studenten, bedrijven en docenten – in die volgorde”

Impact: welke invloed heeft internationalisering op de student?

Als we het over de impact van internationalisering hebben, is het eerste dat genoemd wordt dat die zeer moeilijk te meten is. In onderzoek van de instellingen zelf komen vaak alleen kwantitatieve opbrengsten in beeld; vooral het aantal studenten dat voor een stage in het buitenland is geweest. Maar dat is niet het hele verhaal. Veel gesprekspartners geven aan behoefte te hebben de vraag breder op te pakken, in samenwerking met het Nationaal Agentschap. Dan gaat het niet alleen om het zoeken naar mogelijkheden om de effecten van internationalisering in bredere zin beter zichtbaar te maken, maar ook om de vraag hoe deze kennis kan worden ingezet om een grotere groep studenten en medewerkers enthousiast te maken.

Er is een aantal interessante en veelbelovende initiatieven vanuit het veld, bijvoorbeeld onderzoek onder alumni naar hun situatie drie jaar na het afronden van hun opleiding. Hoe ervaren zij hun professionele omgeving? En is daar de opleiding van invloed op geweest? Dergelijk onderzoek kan ook de waarde en impact van internationale ervaringen in kaart brengen.

Een lastige paradox is dat, hoe meer internationalisering is geïntegreerd in het schoolbeleid hoe lastiger het is om de impact te meten. Hetzelfde geldt voor het in kaart brengen van de financiering. Goede integratie maakt het lastiger om precies te identificeren welke middelen wat hebben bijgedragen aan het vergroten van de opbrengst van internationalisering.

Hoewel moeilijk meetbaar, kan internationalisering in de onderwijsorganisatie weldegelijk zichtbaar gemaakt worden. Vooral in kwalitatieve vorm: storytelling, verzorgen van presentaties, verspreiden van verslagen, voeren van gesprekken en voorzien in reflectie-momenten worden veelvuldig genoemd. Ook in gesprekken en evaluaties met stagebedrijven.

Zichtbaar is dat betrokkenen gebruik maken van de kennis en inzichten die zijn opgedaan. En dat ze persoonlijk zijn gegroeid. Het delen van inspirerende verhalen wordt dan ook vaak genoemd als belangrijke motor om anderen te overtuigen ook op pad te gaan.

Practoraat Internationalisering

Een mooie indicatie voor een groeiende erkenning van het belang van internationalisering is het practoraat internationalisering dat ROC van Twente en ROC Mondriaan in 2018 samen hebben ingericht. De keuze voor dit thema onderstreept overigens niet alleen het belang dat aan dit thema wordt gehecht, het is ook een krachtige basis om kennis en ervaring verder te ontwikkelen, te borgen, te delen en om de impact duidelijker te kunnen expliciteren.

Enkele gesprekspartners hebben het sterke vermoeden dat er een positieve relatie bestaat tussen internationalisering en het verminderen van de kans op uitval. Dat is iets dat (nog) niet met cijfers kan worden gestaafd, maar is gebaseerd op persoonlijke ervaringen en inschattingen.

De toegevoegde waarde van een buitenland-ervaring wordt door enkele opleidingen zichtbaar gemaakt door deze te certificeren. Of er extra aandacht op te vestigen door deze bijvoorbeeld te noemen bij de diploma-uitreiking.

Een andere merkbare impact is dat er meer vragen komen over internationalisering. Was vroeger de internationale stage meer een incident, tegenwoordig is het vraagstuk meer en meer hoe het bij kan dragen aan de kwaliteit van onderwijs en wat alternatieven zijn. Er wordt strenger gekeken naar de toegevoegde waarde van internationalisering met meer oog voor beoogde leeropbrengsten en/of bijdrage aan de onderwijskwaliteit.





Kansen en mogelijkheden voor mbo-studenten

Het Nederlandse middelbaar beroepsonderwijs bereidt jongeren voor op de beroepspraktijk en het kunnen meebewegen met arbeidsmarktontwikkelingen. Mbo-studenten kunnen er ook voor kiezen om door te leren op een hoger opleidingsniveau. Mbo-opleidingen zorgen er voor dat haar studenten actief deel kunnen nemen aan de maatschappij. Een drievoudige kwalificatieopdracht dus.

Een ambitie die breed wordt onderschreven in de gesprekken is dat iedere student in het mbo tenminste één internationale ervaring moet opdoen. Dat die ambitie verantwoord kan worden op grond van de taakopdracht van het mbo is één ding, maar is dat ook hoe de ervaringsdeskundigen van de 23 voorhoedescholen er in staan?

Ontplooiing als persoon en in de beroepsuitoefening

Met stip bovenaan staat in de gesprekken met bestuurders het argument dat een internationale leerervaring bijdraagt aan de ontplooiing van de student. Zo'n ervaring is een goede voorbereiding op het maatschappelijk leven en het functioneren op de arbeidsmarkt. Via internationalisering ervaren studenten wat het betekent dat de samenleving en de arbeidsmarkt globaliseren. Ze ontwikkelen vaardigheden om daarmee om te gaan. Genoemd worden het ontwikkelen van zelfbewustzijn, zelfredzaamheid en ondernemerschap. Niet alleen de voorbereiding op een vak, maar ook op het mobiel blijven op de arbeidsmarkt. Zelfvertrouwen en ondernemerschap ontwikkelen en durven te wisselen van positie voordat iemand vastloopt in het werk.

Zelfredzaamheid om een leven lang te kunnen blijven ontwikkelen in de context van de samenleving van morgen. Internationale ervaringen kunnen iemands blik op de wereld in het algemeen verbreden, zoals zich bewust worden van wederzijdse internationale afhankelijkheid. Ook groeit de nieuwsgierigheid naar andere mensen en culturen. Volgens de bestuurders kunnen internationale ervaringen bijdragen aan het open staan voor andere ideeën en perspectieven. Dit helpt de student bij het ontwikkelen van zijn/haar burgerschap.

Contact met mensen uit een andere cultuur helpt ook om de blik op het eigen vakgebied te verruimen. Studenten komen in aanraking met kennis en kunde die geen deel uitmaken van de eigen opleiding. Of ze worden geconfronteerd met de afwezigheid van zaken die ze tot dan als vanzelfsprekend ervoeren. Zo kunnen studenten in een stage op een kinderdagverblijf in een ontwikkelingsland waar nauwelijks middelen voorhanden zijn, ervaren wat de kern van hun vak is; liefde en aandacht.

21ste-eeuwse vaardigheden

Jaren geleden heeft de OECD het initiatief genomen om, geïnspireerd door de snelle technologische ontwikkelingen die zich niet storen aan de grenzen van beroepen, een lijst met vaardigheden op te stellen die iedereen voor het leven in de 21e eeuw nodig heeft.

21ste-eeuwse vaardigheden zijn in de kern generiek en worden vaak ingedeeld in een beperkt aantal categorieën. Bijvoorbeeld in 1) manieren van denken, 2) manieren van werken, 3) instrumenten hanteren en 4) leven in de wereld.

Een andere definitie: 1) leef- en carrièrevaardigheden, 2) leer- en innovatievaardigheden en 3) informatie-, media- en technologievaardigheden. Vaardigheden worden overigens breed gedefinieerd. Kennis, houdingen, waarden en normen maken er deel van uit. Zo kent creativiteit niet alleen een kennis- en vaardighedencomponent, maar ook 'open staan voor nieuwe en waardevolle ideeën', en 'mislukking zien als mogelijkheid om te leren'.

Een minder vaak beantwoorde vraag is hoe iemand die vaardigheden kan ontwikkelen. Niet uit een boekje. Wel door zich in (leer)omgevingen te begeven die een beroep doen op die vaardigheden. Bijvoorbeeld een volstrekt nieuwe omgeving. De link met deelname aan internationale activiteiten is dan al snel gelegd. Dat iemand daar niet automatisch leert, zich er ook voor kan afsluiten als het onveilig voelt, is ook duidelijk. Goede begeleiding en duiding van wat iemand ziet en ervaart zijn belangrijk leervoorwaarden, vergelijk het met de beroepspraktijkvorming (BPV).

In een wat breder perspectief ervaren studenten dat de Nederlandse manier waarop het werk in beroepen is opgedeeld niet overal vanzelfsprekend is. Ook in Nederland verdwijnen taken en functies – en komen nieuwe op. Bijvoorbeeld als gevolg van het automatiseren van werkprocessen. Zo constateert het Rathenau Instituut² dat routinematig werk op een laag opleidingsniveau wordt vervangen door machines en op dit niveau niet-routinematig werk, bijvoorbeeld dat van metselaars of kappers, overblijft. Inmiddels wordt ook routinematig werk op middelbaar niveau, zoals administratief werk, door de technologie overgenomen. Anders gezegd, juist door het ervaren van een andere manier van werken in het buitenland kunnen studenten aan den lijve ondervinden dat beroepen en takenpakketten niet het eeuwige leven hebben. Misschien ook niet in hun eigen beroep.

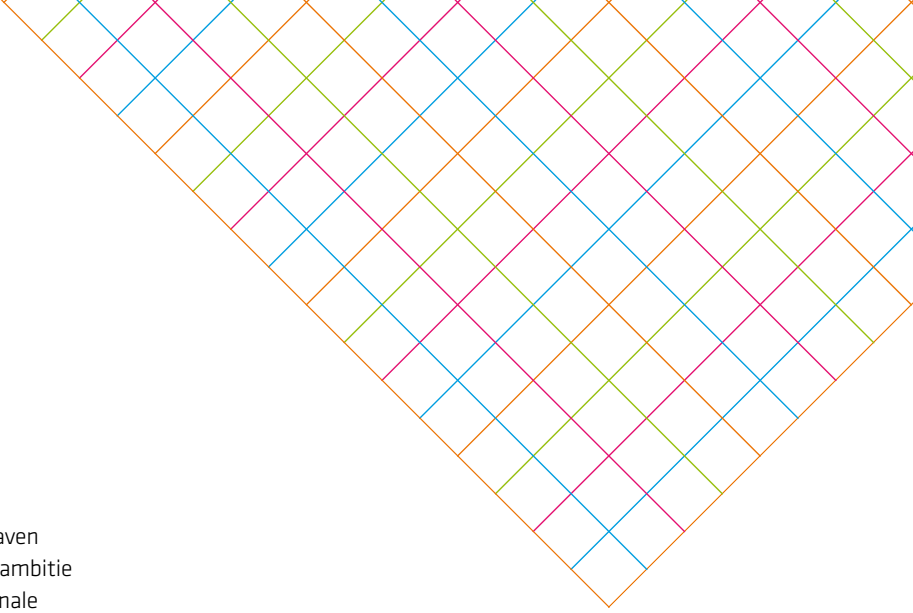
In het kader van de aandacht voor excellentie willen onderwijsinstellingen graag studenten belonen door dit bijvoorbeeld te koppelen aan internationale ervaringen.

Een mooie ontwikkeling, waarbij de vraag rijst of beloning van excellentie op lagere niveaus eenzelfde invulling krijgt. Ook geven onderwijsinstellingen aan zich te willen inzetten voor sociale inclusie en bijvoorbeeld vroegtijdige schoolverlaters aan zich te binden door deze mogelijkheden ook voor hen open te stellen.

Doorleren op een hoger opleidingsniveau

In de gesprekken is de bijdrage van internationalisering aan het doorleren op een hoger niveau niet erg benadrukt. Uit eerdere inventarisaties kwam wel naar voren dat studenten van mbo-niveau 4 die naar het buitenland gaan vaak ook doorstromen naar het hbo. Ook zijn er voorbeelden van niveau 2 studenten die na een groepsreis in het buitenland, na terugkomst, meer enthousiasme voor doorstuderen tonen. Bij deze observaties moet worden opgemerkt dat er (nog) geen cijfers zijn die deze causaliteit aantonen. Het Nationaal Agentschap is op dit moment bezig om dit nader te onderzoeken.

² Est, van R. (2015). De transformerende kracht van informatie-technologie. In: Est van R., L. Kool (red.) Werken aan de robot-samenleving. Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid. Den Haag: Rathenau Instituut.



Inclusie en sectorverbreding

Inclusie is een van de lastigste opgaven voor de charterhouders. Hoewel de ambitie is om alle studenten een internationale ervaring mee te geven, is het in de praktijk een uitdaging bepaalde groepen te bereiken. Studenten uit vaak kwetsbare groepen, bijvoorbeeld studenten van niveau 1 en niveau 2, beschikken soms niet over de zelfredzaamheid, de middelen en de tijd om een buitenlandse reis te maken. Ook is het vaak moeilijk om de ouders mee te krijgen in het idee van een buitenlandse studiekeerperiode van hun zoon of dochter. Toch zijn er ook instellingen waarbij dit geen probleem lijkt te zijn en waar teams (juist) inzetten op internationalisering onder de kwetsbare groepen. Dit vraagt soms een wat andere aanpak dan voor studenten van niveau 4 maar het is zeker geen onmogelijke opgave.

Een mooie ontwikkeling is de opmars van aandacht voor internationale activiteiten op eigen bodem waardoor kwetsbare doelgroepen alsnog internationale competenties kunnen ontwikkelen. Hoewel het belang door alle schoolbetrokkenen wordt erkend, ontbreekt bij veel instellingen nog de specifieke aandacht voor het inclusie-vraagstuk. Er zijn wel veel door individuen gedragen projecten die zich op deze doelgroepen richten, maar er is vaak nog geen schoolbeleid. Deze projecten geven overigens wel inzicht in de werkende principes om moeilijk bereikbare groepen mee te krijgen.

Inclusie

Werkende principes die inclusie stimuleren zijn volgens de gesprekspartners:

- Kortere reizen en stages om de drempel te verlagen;
- Het dichterbij zoeken; in grensregio's kan internationaliseren ook op de fiets: 's ochtends naar het stagebedrijf in België of Duitsland, en 's avonds weer thuis. En verder: het zoeken in interculturele ervaringen door bijvoorbeeld het benutten van de diversiteit in de eigen klas of bezoeken aan een buurt of stad met veel diversiteit;
- Reizen in groepsverband werkt goed voor studenten die het moeilijk vinden alleen op pad te gaan;
- Vereenvoudigen van procedures. Zo werkt één opleiding aan een platform waar je slechts éénmaal gegevens hoeft in te vullen; dat scheelt veel werk en veel frustraties;
- Internationalisering verplicht stellen; een wat dwingende maar wel effectieve maatregel;
- Kosten laag houden. Zeker bij verplichtstelling mogen de kosten geen belemmering zijn.
- Beschikbaar stellen van geld, bijvoorbeeld in de vorm van beurzen. Sommige scholen helpen studenten met weinig middelen door middelen uit het kwaliteitsbudget beschikbaar te stellen;
- Meer betrekken van de ouders; goede informatie, hun vertrouwen winnen en ze actief betrekken bij de voorbereiding;
- Speciale initiatieven zoals MijnSchool (Graafschap College) waar studenten in een uitzichtloze situatie terecht kunnen om met veel intensieve en specialistische begeleiding hun diploma te kunnen halen. Ook deze studenten doen een internationale ervaring op.



Het algemene beeld is dat er in meer sectoren en op meer niveaus interesse ontstaat om mee te doen aan internationalisering; de verschillen tussen sectoren worden kleiner en het belang van het onderwerp wordt breder gedeeld. Internationalisering is niet langer opgesloten in specifieke sectoren; alle afdelingen kunnen van de mogelijkheden gebruik maken.

Er zijn vanzelfsprekend sectoren in het mbo die voorop lopen. Vaak sectoren die van oudsher internationaal zijn georiënteerd, zoals de agrarische sector of het toerisme. Maar het wel of niet hebben

van een internationale oriëntatie kan niet het doorslaggevende argument zijn om wel of niet op dit terrein actief te zijn. In heel veel sectoren verandert het werk en worden de grenzen tussen sectoren meer fluïde; ook grenzen in internationaal opzicht. Zo zijn voedselketens inmiddels internationaal; daarin zijn vele partijen van elkaar afhankelijk: producenten, logistieke medewerkers, technici, marketing experts. Problemen en vraagstukken houden zich niet meer aan landsgrenzen. Een productiefout in een veevoederbedrijf in Spanje werkt door tot in de vleesafdeling van een supermarkt in Groningen.

Academia Barilla

De School voor Italiaanse Gastronomie, op Vakschool Wageningen van Rijn IJssel, is het resultaat van samenwerking met de Academia Barilla, een vermaard opleidingsinstituut voor authentieke Italiaanse gastronomie in Parma. Rijn IJssel kan, als enige school binnen de Benelux, lesgeven in Italiaanse gastronomie met een accreditatie van de Academia Barilla; studenten ontvangen een in Italië, door de Academia Barilla, erkende kwalificatie. Het onderwijsaanbod van de School voor Italiaanse Gastronomie wordt gegeven door in Italië gecertificeerde docenten. Daarnaast wordt bij Rijn IJssel internationalisering ingezet om de verbinding met de regio te versterken.



Kansen en mogelijkheden voor professionals

Vooraf de organisaties die internationalisering als integraal onderdeel van hun visie en strategie beschouwen, geven aan dat ze bij internationalisering niet alleen aan studenten denken. Bestuurders onderkennen de sleutelrol van docenten; docenten die internationaal actief zijn, vormen een belangrijke sleutel om het onderwijs te innoveren en studenten en collega's te inspireren om zich ook verder te ontwikkelen op dit gebied.

Docenten kunnen op vele manieren bij internationalisering betrokken zijn. Denk aan het ontwikkelen van onderwijsmodules met collega's van andere scholen, het volgen van een specifieke opleiding in een ander land, het ontvangen van een delegatie, het halen van een specialistisch diploma op het eigen vakgebied, congresbezoek of het volgen van een cursus. In de charterinstellingen wordt inmiddels de relevantie van internationale ervaring voor de professionele ontwikkeling van docenten onderkend. Niet alleen in het voorbereiden van studenten op een internationale stage of het begeleiden van een groepsreis naar een ander land, maar ook in het opdoen van een internationale ervaring voor de eigen professionele ontwikkeling.

Professionalisering van medewerkers

Zoals internationalisering verbonden kan worden met het verhogen van de onderwijskwaliteit, kan het ook verbonden worden met de professionalisering van medewerkers. In de Kamerbrief *Internationalisering in evenwicht* (juni 2018) noemt de minister nadrukkelijk docenten als doelgroep voor internationalisering.

Het belang van personeelsbeleid dat ruimte geeft en middelen beschikbaar stelt om internationale vaardigheden van docenten te ontwikkelen. Ook de Onderwijsraad stelt in het advies *Internationaliseren met ambitie* (2016) dat investeringen in de internationale competenties van alle docenten belangrijk zijn. De raad definieert internationaal competent zijn als volgt:

“Internationaal competent zijn betekent dat mensen beschikken over de oriëntatie, kennis en vaardigheden die hen in staat stellen om te communiceren, samen te werken en te reflecteren in uiteenlopende internationale contexten in binnen- en buitenland.” (p.18)

In de interviews met bestuurders komen ambities naar voren om professionalisering en internationalisering meer te verbinden. Beoogde resultaten lopen uiteen van het vergroten van iemands competenties, meer begrip van de praktijk in andere landen, aanscherpen van het beleid, leren kennen van andere onderwijssystemen, meer begrip voor andere culturen en het realiseren van een hogere kwaliteit van het eigen werk.

Internationalisering in de strategie van het Graafschap College

“Nu internationalisering een integraal onderdeel van de strategie is, moet dit niet langer vrijblijvend meer zijn. Het moet een prominent item zijn op de takenlijst van iedere manager. Onderdeel van alle beoordelingen. En dat geldt voor alle onderdelen. Dat kan ook niet anders.

Ook in je HR beleid kun je dit duidelijk laten zien. Een internationale ervaring van medewerkers hoort onderdeel te zijn van je HR beleid. Het is natuurlijk onze ambitie om vacatures in het Duits en Engels aan te bieden.

Niet een apart internationaal loket voor buitenlandse studenten en medewerkers om te helpen met contracten, administratie, huisvesting, etc. maar volledig geïntegreerd in bestaande structuren.”

In de *Agenda opleiding en professionalisering onderwijsgegenden in het mbo* van de MBO Raad (1 juli 2016) worden de belangrijke uitdagingen en actielijnen voor de komende jaren benoemd:

1. De onderwijsgevende wordt meer de begeleider van leertrajecten. Er is bijscholing nodig op het terrein van 21e-eeuwse vaardigheden, onderwijskunde, didactiek. Bijscholing dus vooral op pedagogisch-didactisch terrein.
2. Het kunnen voldoen aan de vervangingsvraag vanwege de verwachte uitstroom van docenten en instructeurs (vergrijzing en pensionering).
3. Het verbeteren van de opleidingen naar en in het docentschap (meer samenwerking met de lerarenopleidingen).

In alle gevallen kan een internationale oriëntatie op de thematiek toegevoegde waarde hebben.

Uitdagingen liggen dus deels op strategisch niveau, maar ook op organisatorisch niveau. Qua strategie om andere medewerkers en afdelingen mee te krijgen is er nog een wereld te winnen. Maar ook in het HR-beleid: bij de invulling van het scholingsbeleid van de medewerkers blijven internationale scholingsmogelijkheden vaak onderbenut. En stafmobiliteit wordt in eerste instantie gezien als docentmobiliteit; er is nog weinig gedacht over het creëren van mogelijkheden voor andere medewerkers. Wel valt in de gegevens van deelnemers aan Erasmus+ projecten op dat steeds meer managers naar het buitenland gaan om te kijken hoe elders het beroepsonderwijs ‘werkt’. Welke effecten dat heeft is nog niet onderzocht. Opvallend is dat scholen waar vanuit de teams ‘bottom up’ gewerkt en gestuurd wordt deze mogelijkheden veel vaker wel zien en daar ook gebruik van maken.

Uit de gesprekken met de bestuurders is op te maken dat organisatorische uitdagingen, zoals vervanging van lessen wanneer een docent in het buitenland is of het ontwikkelen van enthousiasme bij docenten en medewerkers om naar het buitenland te gaan, niet benoemd worden door scholen die internationalisering integraal in het beleid hebben opgenomen en meer autonomie of zelfsturing bij de teams hebben belegd. Deze obstakels zijn onder deze omstandigheden niet meer iets dat bijzondere vermelding behoeft maar veel meer een vanzelfsprekend onderdeel van de dagelijkse praktijk. Ook geven bestuurders aan dat obstakels te maken hebben met onbekendheid bij de medewerkers. Wanneer ze eenmaal een ervaring hebben opgedaan komen ze over het algemeen enthousiast terug en inspireren andere collega’s om ook te gaan.

Andere genoemde argumenten om professionals te overtuigen:

- Het is noodzakelijk om studenten voor te bereiden op het werken en leren in een veranderende wereld, vooral door te ervaren wat die woorden betekenen;
- Het is een krachtig middel om medewerkers inspiratie op te laten doen om innovatie te faciliteren.



Internationalisering van het schoolbeleid

In de relatie met het onderwijsstelsel en de arbeidsmarkt is veel beweging. Aan de ene kant de veranderingen in leerlingenstromen, demografische ontwikkelingen, de opwaartse beweging in het onderwijs (dalende instroom op niveau 2 en stijgende instroom op niveau 4). En aan de andere kant een sterkere betrokkenheid van het mbo op de regionale arbeidsmarkt en de wens van het mbo om speler te zijn op de markt van een leven lang ontwikkelen.

Internationalisering en regionale samenwerking

Deze ontwikkelingen hebben effect op de taken van de onderwijsteams in het mbo. Er komt veel op de teams af; ze geven onderwijs, maar moeten het ook, samen met bedrijfspartners, blijven ontwikkelen en bijstellen. Daarbij komt steeds meer aandacht voor internationale dimensies. Omdat de bedrijven waar het mbo voor opleidt dit steeds vaker vragen, maar ook omdat de studenten dit verwachten van het onderwijs.

De kracht van het mbo ligt in de verbinding met de regio, zoals ook opgenomen in het Bestuursakkoord mbo 2018-2022. Er wordt veel gesproken over vormen van samenwerking tussen instellingen en het regionale bedrijfsleven: van eenvoudige overlegorganen tot complexe samenwerkingsverbanden waarin de behoefte van regionale bedrijven wordt afgestemd op het onderwijsaanbod. Internationalisering kan worden ingezet om verbindingen in de regio te versterken.

Euregionale samenwerking bij ROC van Twente

ROC van Twente werkt in de Euregio intensief samen met bedrijfs- en onderwijspartners in Nederland én Duitsland aan de ontwikkeling van euregionale beroepscompetentieprofielen. Wat is er inhoudelijk nodig om de opleiding te laten aansluiten bij de euregionale arbeidsmarkt? Prioritaire branches zijn: Kinderopvang, Ouderen- en gehandicaptenzorg, Verpleegkunde, Handel, Transport- Logistiek en Techniek. Veel stages worden vanuit deze branches ondertussen uitgevoerd in de Duitse grensregio.

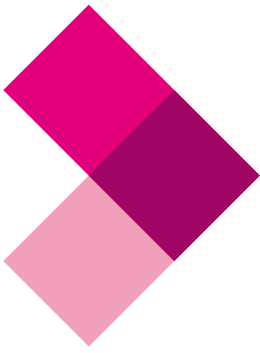


Zeker in grensregio's worden verbindingen in het kader van de Euregio gelegd; de uitbreiding en versterking van de regio door het aangrenzende buitenland daarbij te betrekken. De Euregio is een natuurlijke basis van waaruit verder de wereld in gekeken kan worden. De nabijheid van het buitenland betekent overigens niet dat er weinig culturele verschillen zouden zijn. Integendeel: het blijft een continue uitdaging om soepele samenwerking te realiseren. Er zijn, vanwege de verschillende arbeidsmarkten, wel heel veel kansen in Euregionale verbanden. Er is veel complementariteit van vraag en aanbod, en elkaars kennis en kunde worden wederzijds zeer gewaardeerd.

Naast de samenwerking in de Euregio geven de bestuurders aan dat inzet op internationalisering ook de samenwerking met de bedrijven in de Nederlandse regio kan versterken. Zo werkt Alfa college rondom internationalisering samen met de gemeente, NHL Stenden, Rijnlandinstituut en verschillende ondernemers uit de regio. Studenten gaan bijvoorbeeld naar een buitenlandse vestiging van een bedrijf uit de regio.

Duitstalige opleiding tot Opticiens bij Deltion

Een mooi voorbeeld van internationaal geïnspireerd onderwijsgeven én het slaan van twee bruggen is de Duitstalige opleiding tot Opticiens. Om een tekort aan opticiens in Duitsland op te vangen en de afstand tot de arbeidsmarkt voor studenten te verkleinen heeft Deltion een Duitstalige opleiding toegevoegd aan hun onderwijspalet. Studenten krijgen 50% van hun vakken in het Duits, lopen stage in Nederland én Duitsland, waardoor zij in zowel Nederlands als Duitsland aan de slag kunnen. Daarbij leert Duitsland van het Nederlandse onderwijs en krijgt Deltion daar waardevolle contacten en stageplekken voor terug.



Fases in het internationaliseren van het schoolbeleid

Er is nog veel diversiteit ten aanzien van de fases van ontwikkeling van internationalisering. Volledige inbedding ervan is ook nog geen werkelijkheid, tegelijkertijd zijn er wel belangrijke stappen gezet.

De verschillende fases in ontwikkeling en inbedding van internationalisering passen bij de verschillen in ambities en context waarin de charterhouders zich bevinden. Toch zijn er patronen waar te nemen. Het Nationaal Agentschap heeft deze patronen zichtbaar gemaakt in de Kwaliteit en Impactscan. Je kunt spreken van een fase-gewijze ontwikkeling; in hoofdlijnen zijn er vier fasen met vloeiende overgangen, waarin op sommige onderdelen soms wordt vooruitgelopen en op andere achter. Van de vier fasen geven we in dit hoofdstuk een korte karakteristiek.

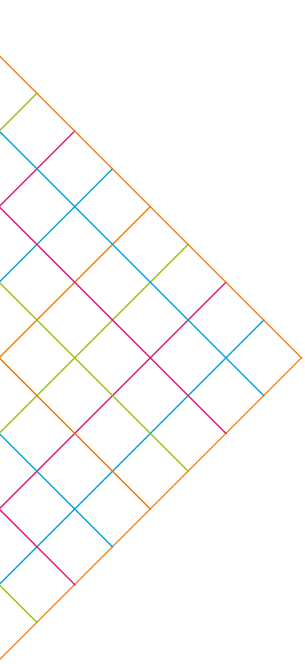
Fase 1. De inrichting van een bureau internationalisering

In deze eerste fase wordt internationalisering voornamelijk uitgevoerd door één persoon of één specifieke afdeling. Er is een concreet aanbod aan internationaliseringsactiviteiten, die vaak plaatsvinden dankzij subsidie. Sporadisch is er ruimte voor nieuwe initiatieven. Fase één wordt betiteld als Bureau internationalisering, omdat de personen vaak acteren als een loket, waar studenten en medewerkers terecht kunnen voor informatie, vragen en hulp.

Kwaliteit- en Impactscan

Om mbo-instellingen inzicht te geven in verschillende aspecten van internationalisering heeft het Nationaal Agentschap de Kwaliteit- en Impactscan (KIS 2020) ontwikkeld. Het helpt instellingen bij het (verder) integreren van internationalisering in hun onderwijs en bij het inbedden van internationalisering in het beleid en de organisatie.

Veelgebruikte onderdelen van de KIS 2020 zijn de Inventarisatiescan en Organisatiecultuurscan. Beide scans zijn openbaar. Ze geven inzicht in respectievelijk de mate van inbedding van internationalisering in de school en de invloed van internationalisering op de organisatiecultuur en in de veranderingen die internationalisering teweeg brengen in de schoolorganisatie. Op de website www.erasmusplusmbo.nl/kis2020 staan ook oefeningen om mee aan de slag te gaan. Zelfstandig of onder begeleiding van het Nationaal Agentschap.



Ook is er veel aandacht voor het volgen van en voldoen aan de regels die voortkomen uit de subsidietoekenning.

Als het aantal vragen of het aantal activiteiten groeien, neemt de werkdruk op het bureau internationalisering toe. Om toch iedereen te kunnen helpen is vaak de reactie om het werk meer te structureren en over te gaan tot het samenstellen van handboeken. Het effect is dat een bureau internationalisering minder flexibel wordt.

Om te blijven groeien zijn vaak meer fte's nodig. Er komt behoefte aan mensen die zich volledig kunnen richten op internationaliseringsactiviteiten. Geen nevenfunctie, maar een volledige taak. Zodra internationale activiteiten ook in de hogere bestuurslagen meer worden omarmd, komt er ruimte voor doorontwikkeling naar fase 2.

Fase 2. Platform internationalisering

Zodra internationaliseringsactiviteiten zijn gespreid over verschillende domeinen en niet meer bij één persoon of specifieke afdeling zijn belegd, heeft de instelling zich ontwikkeld tot een platform voor internationalisering (fase 2). In deze fase zijn de verschillende behoeftes per domein in beeld. In plaats van een centrale sturing, is er sprake van decentrale coördinatie.

Het belang van internationalisering wordt door meerdere personen uit verschillende lagen erkend, hoewel het merendeel van de medewerkers internationalisering nog ziet als 'een extraatje'. Soms komt dit omdat de resultaten en de impact van internationalisering niet voor iedereen inzichtelijk zijn, of omdat resultaten niet veelvuldig of regelmatig met anderen worden gedeeld.

Fase 3. Gemeenschap van professionals

Wanneer internationalisering een methode wordt om ook buiten de eigen grenzen van elkaar te leren, is fase 3 bereikt. In deze fase wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan de vakinhoudelijke meerwaarde van internationalisering. Hoewel in eerdere fases al is gerealiseerd dat internationalisering – in principe – toegankelijk is voor iedereen, zet men in deze fase actief in op het bieden van gelijke kansen voor studenten en medewerkers om aan internationalisering mee te doen. Expliciet is gemaakt hoe zoveel mogelijk medewerkers zich via internationalisering kunnen ontwikkelen, waarbij er aandacht blijft voor verschillen in participatie, bijvoorbeeld naar opleidingsniveau. Steeds meer medewerkers zijn betrokken. Het 'extraatje' wat voor meer werk zorgt, is veranderd in een kans om onderwijs te vernieuwen en aantrekkelijk te maken voor alle lagen in de instelling.

Daarnaast is er meer focus op duurzame partnerschappen, zowel met scholen als bedrijven. Ook in partnerschappen ligt de nadruk op het leren van elkaar en de meerwaarde voor iedereen. Samenwerking wordt actief gezocht, waardoor er een gemeenschap van professionals ontstaat.

Fase 4. Internationale organisatie

In deze laatste fase is internationalisering een kernproces geworden. Internationale ontwikkelingen staan op de radar, waar de instelling proactief op anticipeert. Om dit mogelijk te maken is samenwerking met partners vanzelfsprekend onderdeel van het onderwijs. Samenwerking vindt op vele niveaus plaats. Niet alleen intern, maar ook extern met regionale en sectorale partners, in binnen- en buitenland. Er wordt gestuurd op synergie. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de manier waarop projecten worden opgezet; met multidisciplinaire en internationale partners. Om zowel studenten als medewerkers te blijven stimuleren zichzelf te ontwikkelen worden internationale leerpaden ontwikkeld.



Verskillende ontwikkelingsfases

Zoals eerder genoemd bevinden de geïnterviewde instellingen zich in verschillende fases. Dit verschilt zelfs per opleiding of sector binnen instellingen. Het mbo 'moet' enorm veel en het bordje was voor sommigen wel heel erg vol waardoor begrotingen, kwaliteit en werkdruk onder druk kwamen te staan. Deze instellingen kwamen in een overlevingsstand en voelden zich gedwongen de focus te verleggen op het op orde brengen en houden van de basis. Hoewel alle instellingen internationalisering geborgd hadden in hun beleid, maakte de crisis het voor sommige instellingen relatief moeilijk de verdere implementatie van internationalisering op de agenda te houden.

Andere instellingen zagen de crisis juist als kans om internationalisering sterker op de kaart te zetten: terug naar de basis is namelijk ook een kans om internationalisering in de basis te implementeren. Instellingen die deze mogelijkheid hebben aangegrepen zijn over het algemeen de instellingen die hun internationaliseringsbeleid al hadden verweven in hun algemene beleid. Vanuit de overtuiging dat internationalisering direct verbonden is met de kwaliteit van het onderwijs, is het thema op de agenda blijven staan en kon ondanks de crisis de stap worden gemaakt naar het borgen van internationalisering in de dagelijkse sturing. Deze instellingen bevinden zich inmiddels in fase 3 of 4.

Leren van elkaar bij STC

De vijf Rotterdamse mbo-instellingen van STC wisselen meerdere malen per jaar kennis en ervaringen uit op het gebied van internationalisering. Daarnaast is STC het afgelopen jaar op bezoek geweest bij een collega mbo-instelling, om ook daar ten aanzien van internationalisering te leren van elkaar. Alhoewel de focus nu nog op uitvoerend niveau ligt, ziet STC zeker ook de toegevoegde waarde van bestuurlijke uitwisseling.



Instellingen of individuele opleidingen die internationaliseringsactiviteiten nog niet integraal hebben verweven in hun programma's, ervaren nu meer ruimte om internationalisering op de agenda te zetten.

Instellingen of individuele opleidingen die internationaliseringsactiviteiten nog niet integraal hebben verweven in hun programma's, ervaren nu meer ruimte om internationalisering op de agenda te zetten. Ze kunnen hun beleid zodanig aanpassen dat initiatieven die worden gedragen door een aantal bevlogen individuen en die tijdens de crisis zo veel mogelijk zijn beschermd en ondersteund eindelijk geformaliseerd kunnen worden. En deel gaan uitmaken van het algemene beleid. Deze beweging wordt versneld wanneer er actief van elkaar kan worden geleerd, geven de bestuurders aan. Bijvoorbeeld in samenwerkingsverbanden tussen mbo's, maar ook binnen (grotere) mbo's wordt van elkaar geleerd. Vooral van scholen en sectoren waar het thema al goed op de kaart staat. Voor verdere versnelling grijpen enkele bestuurders de ontwikkeling van de nieuwe Kwaliteitsagenda 2019-2023 aan om internationalisering een (nadrukkelijker) plek te geven in de strategie.

Bestuurlijke stappen zetten

De rol van de bestuurder focust, zeker in de (eerste) fases, op het omarmen en ondersteunen van individuele initiatieven.

In het vervolg zal de aandacht meer moeten uitgaan naar het intern agenderen van internationalisering op basis van een goede visie en strategie, om vervolgens taken en verantwoordelijkheden meer te formaliseren en uit te rollen in de organisatie. Het College van Bestuur moet daarbij zorgen dat internationalisering in de organisatie als serieus thema wordt opgepakt en dit weten te bestendigen. Ook omdat middenmanagement internationalisering niet altijd even hoog op de agenda heeft staan. Zij zullen initiatieven niet tegenhouden maar ook niet altijd stimuleren, zeker wanneer ook veel andere zaken om aandacht vragen.

Instellingen die in fase 4 zitten, zetten op dit moment de stap om het geïntegreerde beleid verder uit te rollen zodat internationalisering wordt ingebed in de schoolcultuur. Bijvoorbeeld door het thema (al dan niet verplicht) te laten opnemen in teamplannen, in beoordelingsprocessen en in de sturingsinformatie voor managers. Gevraagd naar een ideaalbeeld, beschrijven geïnterviewden een situatie waarin internationalisering vanzelfsprekend is: een standaard-gespreksonderwerp en in alle geledingen een natuurlijk onderdeel van de werk- en leeromgeving.

Als het uitgangspunt een organisatiebrede visie (identiteit) is waarin internationalisering een duidelijke plek heeft en de basis is van de (gewenste) cultuur, zal er meer eenheid in beleid moeten komen.

Veel bestuurders geven aan dat internationalisering gedragen moet worden door meer medewerkers. Dat voorkomt ook dat internationalisering (te) afhankelijk wordt van enkele personen die de kennis en netwerk hebben.

Uitdagingen bij verder opschalen en inbedden van het internationaliseringsbeleid

Een uitdaging die vrijwel alle instellingen noemen is het vergroten van de deelname aan internationale activiteiten. Dat kan door het enthousiasme en belangstelling voor internationalisering te vergroten en door het zodanig te organiseren dat de groeiende vraag beantwoord kan worden. Het verleiden of overtuigen van studenten en medewerkers van het belang van internationale competenties, en met name het daadwerkelijk op pad te gaan, vergt een strategische aanpak.

De organisatie van internationalisering vraagt antwoorden op inpassingsvragen, vooral in de schema's van docenten. Wat opvalt is dat instellingen die internationalisering geïntegreerd hebben, dit thema niet als issue benoemen.

Een ander vraagstuk is de financiering. Subsidies (van bijvoorbeeld Erasmus+) zijn waardevol maar ontoereikend. Het vraagt ook investeringen van de instelling zelf. Die lopen uiteen en daarmee ook de schaal waarop deze activiteiten (kunnen) worden uitgevoerd.

Ook blijft het lastig om voldoende stageplekken te vinden, met name bij cross-sectorale partners. Een vraagstuk waar veel instellingen in dit kader mee worstelen is hoe ze in beeld komen, als school en als individuele opleiding. Men vindt het vaak lastig om de kwaliteiten die in huis zijn over het voetlicht van mogelijke partners te krijgen.



Een andere component om daadwerkelijke opschaling te realiseren, is om het 'papieren' beleid werkelijk te laten landen in concrete afspraken in de teams. In het kader van opschaling, komt ook kwaliteitszorg in veel gesprekken naar voren. Een suggestie die gedaan is, is om internationalisering op te nemen in de audits van het kwaliteitsnetwerk mbo.

De kwaliteit van de uitvoering en de begeleiding van stages staat hoog op de agenda. Dit speelt natuurlijk ook bij stages in Nederland, maar daar is de 'afstand' een minder groot probleem dan bij internationale stages. Instellingen die de evaluatie van de (internationale) beroepspraktijkvorming stevig hebben ingebed in de algemene kwaliteitscyclus (kenmerk van fase 4 van de KIS2020) hebben niet alleen in het vizier dat verbeteringen mogelijk zijn, maar weten ook wat verbeterd kan worden.

Instellingen die een internationale organisatie willen zijn, zetten actief in op het creëren van werk- en ervaringsplekken voor inkomende studenten en werknemers. Zij vinden het niet alleen belangrijk dat de eigen studenten en medewerkers naar het buitenland gaan, maar willen ook in Nederland plekken voor stages en gastcolleges creëren voor buitenlandse studenten en onderwijsmedewerkers. Vaak door het in internationaal verband ontwikkelen van vakinhoudelijke modules, die het studenten makkelijker maken om in de partnerinstelling een stuk van hun opleiding te volgen.

De afgelopen jaren hebben meerdere mbo-instellingen via het programma Strategische Partnerschappen van Erasmus+ deze samenwerking gezocht. Daarvoor zijn ook ECVET tools ingezet³.

De uitdaging ligt in het daadwerkelijk met andere landen samenwerken aan het definiëren van leeruitkomsten en vooral ook het realiseren in het onderwijs. Huisvesting voor inkomende mobiliteit is hierbij een aandachtspunt.

Intern is de uitdaging om lijnen kort te houden tussen de bestuur, directie en de coördinator internationalisering. Allen zijn nodig om op de werkvloer draagvlak te creëren en om verbinding te houden tussen de werkvoer en de visie of strategie van de organisatie. En implementatie van de strategie te realiseren. Het spreekt voor zich dat het de voorkeur heeft om een visie of strategie te hebben waarin internationalisering is ingebed. Niet alleen kan de organisatie dan eenduidig worden ingericht, maar er kunnen ook heldere keuzes worden gemaakt. Keuzes over wat men wel en niet wil doen. Zodat het uiteindelijke doel wordt bereikt en dat taken die aanvankelijk nog bij de coördinatoren liggen steeds meer door de teams zelf worden opgepakt.

³ www.ecvet.nl. Voorbeelden van Strategische Partnerschappen met ECVET zijn "EMEU4All", "Animal Husbandry Exchanges in North-West Europe" en "Towards a common and transparent European learning and working framework through ECVET and EQAVET".

Internationale samenwerking bij mboRijnland

"Ons college met autotechniek kijkt samen met een instelling in de UK naar een programma voor niet-benzine-diesel motoren, op die manier kunnen ze elkaars programma's versterken. We kiezen echt voor internationaal leren, waarbij het niet alleen gaat om stage maar ook om samenwerkingen en ervaringen. Hier heb je ook docenten in een bepaalde context voor nodig." mboRijnland





Hoe verder?

Wat is het toekomstideaal op het terrein van internationalisering van de charterhouders? Hoe zou, onder invloed van internationalisering, een mbo-opleiding er in de toekomst uit kunnen zien?

Er zijn geen uitgewerkte beelden, maar bestuurders benoemen wel ingrediënten:

- Internationalisering is integraal onderdeel van het onderwijs. De invulling ervan sluit aan bij het vak dat ze leren en de maatschappij waarop studenten voorbereid worden. Het past bij de wensen en mogelijkheden van de studenten, de medewerkers en het regionale speelveld. Het is verweven in het beleid, de teamplannen, in functioneringsgesprekken, etc.
- Het is mogelijk om zonder problemen en hindernissen een gehele opleiding of deel ervan in het buitenland te volgen en daarvoor ook een diploma krijgen. Als van een bepaald onderwerp meer kennis in het buitenland beschikbaar is, kun je daar verder leren.
- Alle studenten hebben de mogelijkheid om nationaal, maar ook over de grens, te werken aan internationale competenties, niet alleen de studenten die zich dat kunnen veroorloven.
- Internationalisering is wederkerig. Waar mbo's nu vaak nog weinig te bieden hebben voor internationale studenten die naar Nederland komen, ligt er de wens om ook voor hen mogelijkheden te creëren.

Andere mbo-instellingen en internationalisering

Wat kunnen andere mbo's leren van deze 23 pioniers op het gebied van internationalisering? Het Nederlandse mbo-veld heeft inmiddels decennia lang ervaring op het vlak van internationalisering.

Internationale ambities Lentiz

Lentiz heeft veel geïnvesteerd in Azië en Afrika en dat begint de eerste resultaten op te leveren. De vraag naar mensen met een beroepsopleiding op middelbaar niveau groeit, ervaart Lentiz. Het is de droom van Lentiz om toe te werken naar een fieldlab-omgeving waarin, afhankelijk van de vraag uit de specifieke regio, ons onderwijs nog meer vraag gestuurd vormgegeven kan worden. Met Nederlandse apparatuur en vakmanschap kunnen in zo'n laboratorium oplossingen (samen met bedrijven en onderwijsinstellingen) worden gevonden voor deze vragen. Met als - gedroomd - gevolg dat internationale partners naar Nederland zullen komen voor de verdere ontwikkeling van hun expertise.

Deze publicatie weerspiegelt de stand van zaken anno 2018. Internationalisering bewijst een grote bijdrage te kunnen leveren aan de kwaliteit van het onderwijs. Het belang ervan is de afgelopen jaren in diverse beleidsstukken stevig erkend. Internationalisering wordt al lang niet meer gezien als iets extra's dat naast of bovenop het primair onderwijsproces staat, het maakt er integraal deel van uit. Vanuit dit inzicht ontdekt elke school voor zichzelf hoe waardevol het is om te werken aan internationale competenties en wat het beste werkt voor hen.

De succeservaringen die vaak uit de primaire initiatieven voortkomen, zullen, eenmaal omarmd en opgenomen in het beleid, zorgen voor een sneeuwbaaleffect. De mensen die de kracht van internationale ervaringen aan den lijve hebben ervaren, zullen hun enthousiasme en waardering delen met anderen. Het enthousiasme van studenten en medewerkers, gecombineerd met een gedragen visie en strategie die wordt bewaakt door bestuurders en managers, zal internationalisering zeker succesvol deel uit laten maken van de ontwikkeling en het onderwijs van de instelling.



Colofon

Internationalisering gaat verder dan het buitenland

De stand van zaken in de internationalisering van het Nederlandse mbo in 2018

Auteurs

Marieke Denissen

Gonnie van der Eerden

Freek Grootenboer (CINOP)

Ellen Hanselman

Alieke Hofland (ecbo | CINOP)

Eline van der Net

Anneke Westerhuis (ecbo | CINOP)

Publicatie

NA Erasmus+ Onderwijs & Training mbo – ve

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

Tel.: +31 (0)73 6800762

mbo-ve@erasmusplus.nl

www.erasmusplus.nl



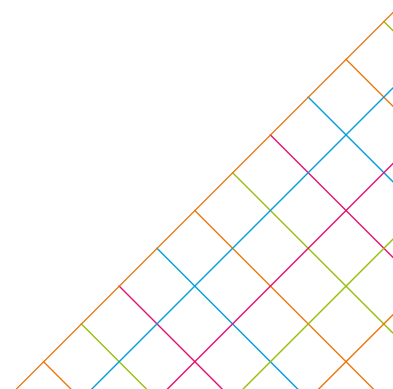
© november 2018, NA Erasmus+ Onderwijs & Training mbo – ve

Deze publicatie is tot stand gekomen met subsidie van de Europese commissie, DG Onderwijs en Cultuur.

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 beschreven.

Bij het samenstellen van deze publicatie is getracht zo nauwkeurig en compleet mogelijk informatie te geven.

Aan de inhoud van deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.



Informatie

Het subsidieprogramma Erasmus+ wordt in Nederland uitgevoerd door twee Nationale Agentschappen: het Nationaal Agentschap Erasmus+ Onderwijs & Training en het Nationaal Agentschap Erasmus+ Jeugd.

Nuffic, CINOP en het Nederlands Jeugdinstituut vormen samen deze Nationale Agentschappen, in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Check www.erasmusplus.nl voor meer informatie, stappenplannen en documenten van het subsidieprogramma Erasmus+.



erasmusplusNL



erasmusplusjeugd



erasmusplus-NL

Contact

Neem contact op met een van onderstaande organisaties als je vragen hebt over de subsidiemogelijkheden van Erasmus+ in een specifieke sector.

Nationaal Agentschap Erasmus+ Onderwijs & Training

*primair en voortgezet onderwijs
en hoger onderwijs*

Nuffic

Kortenaerkade 11
Postbus 29777
2502 LT Den Haag
T 070 4260 260
po-vo-ho@erasmusplus.nl

*middelbaar beroepsonderwijs
en volwasseneneducatie*

CINOP

Stationsplein 14
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
T 073 6800 762
mbo-ve@erasmusplus.nl

Nationaal Agentschap Erasmus+ Jeugd

*buitenschoolse jongerenprojecten en
jeugd- en jongerenwerk*

Nederlands Jeugdinstituut

Catharijnesingel 47
Postbus 19221
3501 DE Utrecht
T 030 2306344
erasmusplus@nji.nl

