

Internationalisering met impact: leren van en met elkaar

Op **donderdag 24 januari 2019** waren internationaliseringcoördinatoren van **acht mbo-instellingen** bij CINOP te gast naar aanleiding van een masterclass over het evalueren en monitoren van impact.

Zij gingen met elkaar in gesprek over onder andere

- (1) de inbedding van internationalisering in hun instelling;
- (2) de beoogde impact, outcomes en outputs van internationaliseringsactiviteiten;
- (3) samenwerkingen in het vaststellen van indicatoren en bronnen om veranderingen te meten en monitoren. Het ging hierbij om het uitwisselen van ervaringen en ideeën en het nadenken over samenwerkingen.

De dag werd begeleid door drie medewerkers van de Impactwerkgroep van het Nationaal Agentschap Erasmus+ (NA): Bas Beisiegel, Joris Brekelmans en Mariola Gremmen.

Aanwezige mbo-instellingen: *Horizon College/ Nova College/ Friesland College ROC / ROC West-Brabant / ROC Gilde / Graafschap College / MBO Rijnland / Alfa College*



Internationalisering als onderdeel van de visie van de instelling

Alle aanwezige 'roc's hebben een 'Charter'-status bij Erasmus+ en hebben dus een internationaliseringsstrategie en ervaring met internationale activiteiten. Het belang van internationalisering wordt zeker erkend binnen de school, maar het staat niet altijd (voldoende) op de kwaliteitsagenda van de school zelf en kan nog meer onderdeel worden van de cultuur van de instelling.

Gelukkig wordt internationalisering een steeds belangrijker speerpunt in de koersplannen en is er vaak een stimuleringsbeleid om over de grens te kijken voor zowel studenten als medewerkers. Ook wordt de meerwaarde van internationalisering vaker ingezet bij de werving van nieuwe studenten.

Metten van impact - studenten

Het meten van impact van de activiteiten wordt als ingewikkeld ervaren. De school heeft wel informatie over aantallen projecten en mobiliteiten, data van de verplichte participant reports en vaak zijn er ook verslagen van studenten. Maar hoe kunnen deze gegevens gebruikt worden? En welke aanvullende informatie kan er verzameld worden? Het liefst zouden scholen meer inzicht krijgen in de lange termijnveranderingen door alumni te benaderen. Het alumnibeleid van de school is echter vaak nog niet goed ontwikkeld waardoor het lastig is om alumni te bereiken. Een goedwerkend voorbeeld vanuit een school is dat alle studenten die uit het buitenland terugkomen verslagen moeten maken en presentaties geven aan groepen potentiële studenten en hun ouders om hen te motiveren om naar het buitenland te gaan. Ze presenteren de belangrijkste veranderingen die ze hebben ervaren en worden geactiveerd en gestimuleerd om erover te vertellen. Verder gaan enkelen actie ondernemen om het toe te voegen aan landelijke monitors, zoals de JOB-monitor. Op deze manier is het mogelijk te benchmarken met landelijke gegevens.

Ook wordt aangegeven dat internationalisering steeds toegankelijker moet worden en dat het uiteindelijk voor 100% van de studenten onderdeel moet zijn van het standaard onderwijscurriculum. *Internationalisation at home* speelt hierbij een grote rol. Hoe is het dan nog mogelijk om het effect van internationalisering te meten? En op welke manier kan er een landelijke vergelijking tussen mbo-instellingen gerealiseerd worden? Hier moet nog goed over nagedacht worden.

Metten van impact - staf

Voor stafmobiliteiten ontstaat het idee om de leeropbrengsten op te nemen in bekwaamheidsdossiers van medewerkers en internationalisering als onderdeel ook in werving van nieuwe professionals te gebruiken in vacatureteksten. Doelstellingen kunnen vooraf besproken en achteraf geëvalueerd worden in ontwikkelingsgesprekken. Het is daarbij wel belangrijk om af te stemmen wat er vervolgens mee gedaan wordt en hoe het kan bijdragen aan meer impact van toekomstige activiteiten.

Concluderend is het belangrijk dat er **draagvlak** is binnen de gehele school (bijvoorbeeld ook vanuit ict, financiën en vanuit alle sectoren) en dat internationalisering aansluit bij de visie en het beleidsplan van de school. Verder is het belangrijk dat internationalisering **inclusief** is en dus toegankelijk voor iedereen, ongeacht niveau, schoolmotivatie of achtergrond. *Internationalisation at home* is hiervoor een goede oplossing. Bij het **evalueren** van impact is het belangrijk om de juiste indicatoren vast te stellen en studenten tijdens en na hun studietijd ervaringen en veranderingen te laten delen en stafmobiliteiten bij medewerkers een formelere rol te geven.

Van hogere doelen terug naar concrete veranderingen en bijpassende activiteiten

De aanwezigen hadden vooraf geïnventariseerd binnen hun school wat de beoogde hogere doelen waren van internationaliseringsactiviteiten (impact) en welke concrete veranderingen hierbij horen (outcomes). In een brainstorm werden deze doelstellingen geconcretiseerd en aangescherpt.

Hiervoor hebben we eerst een oefening gedaan over de 'logical framework'. Wat houden de stappen in het impactmodel precies in?

- *Impact* is een hoger doel / visie / droom. Dit is iets waar je naartoe werkt en gaat over de langere termijn en vaak over verspreiding van veranderingen op individueel niveau. Een voorbeeld: een beter functionerend bedrijfsleven in de regio. Om dit vast te stellen, kan data vanuit bedrijven over de langere termijn gebruikt worden. Krijgen ze betere werknemers en hebben ze meer winst?
- *Outcomes* gaan over concrete veranderingen die je kunt observeren. Hierbij gaat het om het actief inzetten van geleerde kennis/vaardigheden/gedrag. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gebruiken van nieuwe vaardigheden (zoals zelfvertrouwen) in sollicitaties.
- *Outputs* zijn directe resultaten van de activiteiten, dus de aangeleerde kennis/vaardigheden/gedrag, zoals het behalen van een certificering, nieuwe verworven installatie vaardigheden, toegenomen zelfvertrouwen en meer zelfstandigheid.
- *Activiteiten* zijn bijvoorbeeld concrete bijeenkomsten, het volgen van een deel van het curriculum in het buitenland of een bezoek waarbij medewerkers bij collega's in het buitenland meekijken.
- *Input* betreft de inzet van tijd, geld, middelen en menskracht. Zo gaat het over wie er gaan, met welk geld en wanneer.

We hebben vooral stilgestaan bij het verschil tussen outputs en outcomes. Het meest kenmerkende verschil hiertussen is het aanleren van nieuwe kennis/gedrag/vaardigheden en het actief gebruiken ervan. Het spreekwoord dat hiervoor beeldend is (vanuit de oefening): "You can lead a horse to water, but you can't make it drink". Oftewel, je kunt iemand nieuwe dingen aanleren en de voorwaarden scheppen tot positieve veranderingen, maar diegene moet het vervolgens nog zelf actief toepassen in nieuwe situaties.



Welke indicatoren zijn er en welke vragen moet ik stellen en aan wie?

De onderlinge discussie ging met name over de vraag: "Voor de ontwikkeling van welke vaardigheden kan met name internationalisering een goed middel zijn?". Vanuit één school wordt de mogelijkheid verkend om onderzoek te verrichten met gevalideerde schalen, zoals de 'Big Five' persoonlijkheidskenmerken. Ook werd genoemd dat internationalisering kan bijdragen aan de ontwikkeling van 21^e-eeuwse vaardigheden. Dit kan concrete handvatten bieden om aan te sluiten bij het onderwijsbeleid van de instelling en ook in de communicatie naar bestuurders toe.

Specifieke ontwikkeling van vaardigheden (indicatoren) die genoemd werden als gevolg van internationalisering zijn ondernemendheid, zelfstandigheid, zelfredzaamheid, samenwerken, communiceren, probleemoplossend vermogen, interculturele vaardigheden, kritisch denken en taalvaardigheid. Hierin moet wel onderscheid gemaakt worden tussen studenten en medewerkers. Zij hebben namelijk verschillende doelen met internationalisering, wat ook tot verschillende veranderingen leidt (bijvoorbeeld voor medewerkers meer de professionele ontwikkeling) als gevolg van de activiteiten.

Om inzicht te krijgen in de veranderde vaardigheden door internationalisering is het belangrijk om vragen op te stellen en deze vooraf en achteraf voor te leggen aan studenten en medewerkers (nul- en nameting). Op deze manier kunnen veranderingen in kaart gebracht worden. Het is lastig om vragen op te stellen waar je concreet wat mee kunt zodra ze beantwoord zijn, waardoor bijvoorbeeld de *participant reports* ook erg veel nadelen hebben (naast dat het alleen een nameting is en verplicht is). Zelf vragen bedenken en opstellen kan dus goede inzichten geven als deze vragen getest zijn, maar het is ook zeker aan te raden om aan te sluiten bij bestaande en gevalideerde vragenlijsten.

Terug- en vooruitblik: werken met impact

In deze relatief kleine groep werd het als erg prettig ervaren om te kunnen overleggen en echt een verdiepingsslag te maken. Door deze bijeenkomst hebben de deelnemers meer inzicht gekregen in de logica van internationalisering binnen het eigen beleid van de instelling. Ook werkte het inspirerend om ervaringen uit te wisselen tussen instellingen. Hierdoor en door te oefenen met de verschillende stappen in het impactmodel, voelen ze zich beter in staat om te werken met impact bij het organiseren en evalueren van internationaliseringsactiviteiten.

Aangezien er binnen instellingen vaak weinig mensen met internationalisering bezig zijn, was het fijn om ideeën en ervaringen met elkaar te delen. Samenwerkingen zullen dus ook in de toekomst worden opgezocht. Door verschillen in de tijdspad van beleidsplannen tussen de instellingen is er niet direct een vervolgspraak gepland, maar de samenwerkingen zullen worden voortgezet en opgepakt in bestaande samenwerkingsverbanden. Bovendien zullen ook binnen het eigen netwerk actiever samenwerkingen gezocht worden en zal internationalisering met impact op de agenda gezet worden.