

“(Een internationale ervaring van studenten) verandert hun blik op het onderwijs, het relativeert, nuanceert en draagt bij aan nieuwe inzichten. Wij kunnen vaststellen dat dit zijn weerslag heeft op de persoonlijkheidsontwikkeling en het beroep dat uitgeoefend gaat worden.” Pim Breebaart, 2009

De Toekomst is Internationaal – Internationaal heeft de Toekomst

Jos Walenkamp, lector Internationale Samenwerking

1. Internationale samenwerking: een noodzaak

Het Nederlandse hoger onderwijs moet internationaler worden. Dat is urgent. Aan die urgentie liggen ontwikkelingen ten grondslag die met de dag belangrijker worden.

De wereld wordt kleiner en verandert snel. Twintig jaar geleden was er nog geen goed beeld van hoe landen als Zuid-Korea, Indonesië, Brazilië, China, Rusland en India zich zouden ontwikkelen. Nu weten we niet wat er met de rest van de wereld in de toekomst zal gebeuren.

We weten wel dat we daarbij moeten zijn en dat we daar nu al de basis voor moeten leggen. Internationale samenwerking, ook als het bestaat uit het helpen van de armste landen, is op de langere termijn in ons eigen belang.

Bedrijven moeten, zeker in een land als het onze, internationaal meekunnen. De internationale concurrentie tussen bedrijven en landen neemt toe. Nederland moet aantrekkelijk zijn als vestigingsplaats voor bedrijven, aantrekkelijker dan andere landen. Nederlandse bedrijven moeten overal actief kunnen zijn, en de concurrentie aankunnen. De groei van China, India, Brazilië en Rusland (BRIC-landen) is overweldigend en Nederlandse ondernemers zullen een eigen niche moeten vinden. Producten en diensten worden mondiaal samengesteld: grondstoffen uit verschillende landen, ontwerp in een ander land en assemblage in weer een ander land, terwijl het hoofdkantoor en de administratie in ander werelddeel gelokaliseerd zijn.

Instellingen zoals De Haagse Hogeschool dragen, als ze kwaliteit leveren, bij aan een gunstig vestigingsklimaat voor bedrijven. Kwaliteit betekent dan ook: afgestudeerden met internationale kennis en vaardigheden, met talenkennis en interculturele competenties.

Onze bedrijven laten kansen in het buitenland liggen. Het MKB is internationaal te weinig actief en laat een groot exportpotentieel onbenut. Op het gebied van investeringen staat het MKB onder het EU gemiddelde en loopt het jaarlijks ongeveer 2,7 miljard euro mis (Dijkgraaf et al., 2005). Mondiale productieketens vereisen hoog opgeleide medewerkers in verschillende werelddelen die elkaars taal spreken, ook in overdrachtelijke zin.

Voor het vinden van niches in de wereld is internationale oriëntatie van ondernemers en hun medewerkers essentieel.

Er is een wereldwijd tekort aan hoog opgeleide ‘kenniswerkers’. Niet alleen bedrijven zijn verwickeld in de ‘global war on brains’. Nederland verliest nu meer van haar toptalent aan het buitenland (*brain drain*) dan er aan goede onderzoekers en docenten binnenkomt (*brain gain*). Hogescholen en universiteiten moeten ook de wereldwijde concurrentie aan om de beste docenten, onderzoekers en studenten, voor wie de wereld hun ‘oyster’ is, binnen te houden of binnen te halen. Naast simpelweg het bieden van de hoogste kwaliteit onderzoek en onderwijs, vereist dat ook een internationale oriëntatie met aspecten als Engelstalige opleidingen, een ‘*international classroom*’ met medestudenten uit verschillende windstreken, een internationaal curriculum en de mogelijkheid van studie en stage in het buitenland.

Maar ook voor de gewone studenten is een internationaal georiënteerde hogeschool of universiteit van groot belang. De arbeidsmarkt wordt internationaler, het wordt gemakkelijker en vaak aantrekkelijker in een ander land te werken. Studenten blijken een studie of stage in het

buitenland in het algemeen buitengewoon te waarderen. Duitse alumni met een buitenlandervaring zijn voor meer dan 90 procent positief over zaken als beter begrip voor andere culturen, vergrote taalvaardigheid en nieuwe intellectuele benaderingen (Grothus, 2009|). Meer dan 80 procent meldt een positief effect van een buitenland verblijf op het krijgen van de eerste baan.

De Nederlandse hoger onderwijsinstellingen hebben als maatschappelijke organisaties en als opvoeders de morele plicht bij te dragen aan de ontwikkeling van de armste landen van de wereld. Zij hebben daarvoor een uitstekende gelegenheid, het versterken van het hoger (beroeps)onderwijs in ontwikkelingslanden, en een beproefde manier, capaciteitsopbouw (Walenkamp, 2009).

Uitdagingen op mondiaal niveau, zoals klimaatverandering, milieu, uitputting van traditionele energiebronnen (olie, steenkool, gas), wereldwijde epidemieën, beschikbaarheid van voldoende voedsel en drinkwater, vrede en veiligheid, en de uitbanning van extreme armoede kunnen niet nationaal worden aangegaan. Daarvoor is een gecoördineerde wereldwijde inzet nodig, gestoeld op gecoördineerd wereldwijd onderzoek. Voor beide zijn hoog opgeleide mensen nodig die kunnen samenwerken en daarvoor is nodig dat hun hoger onderwijsinstellingen en hun docenten wereldwijd samen werken (*cf.* Molenaar, 2009).

In zijn internationaliseringsagenda, 'Het Grenzeloze Goed', gaat Minister Plaskerk van OCW in op een paar van die ontwikkelingen en neemt hij zich de volgende acties voor:

- het vergroten van de mobiliteit van Nederlandse studenten
- het stimuleren van een meer internationale oriëntatie van onderwijsinstellingen
- het vergroten van de zogenoemde brain circulation
- het verbeteren van het vestigingsklimaat voor onderwijsinstellingen en onderzoeksinstituten.

Op 8 december 2008 heeft de minister de Tweede Kamer toegezegd dieper in te gaan op onderwerpen die van belang zijn voor een goede internationale concurrentiepositie van de Nederlandse instellingen voor hoger onderwijs en onderzoek. En op 15 oktober 2009 bood hij de Kamer de notitie 'Internationale positionering van de Nederlandse onderwijs- en kennisinstellingen: aanvullende actielijnen in het kader van de internationaliseringsagenda 'Het Grenzeloze Goed' aan.

In die notitie staan vier actielijnen waarlangs een kabinetsbrede aanpak gaat bijdragen aan de kwaliteit van hoger onderwijs, onderzoek en wetenschap.

- Sterker profiel van de Nederlandse kennisinstellingen in het buitenland.
- Synergie hoger onderwijs, onderzoek en wetenschap met ontwikkelingssamenwerking.
- Dienstverlening aan buitenlandse studenten in Nederland.
- Wegnemen van barrières voor mobiliteit van onderzoekers.

2. Internationale samenwerking: de docent van de toekomst

De minister is over één zaak heel duidelijk: de kabinetsmaatregelen zijn slechts ter ondersteuning van de keuzes die studenten, docenten, onderzoekers en instellingen gemaakt hebben. Instellingen, studenten en stafleden zijn autonoom; zij bepalen zelf hun eigen visie, plannen en ambities; zij maken zelf hun eigen keuzes.

De internationale oriëntatie van een hoger onderwijsinstelling, het afleveren van wereldburgers, het professionaliseren van internationale samenwerking, en in het bijzonder ook ontwikkelingssamenwerking, het optimaliseren van de kwaliteit van buitenlandse studie of stage,

het internationaliseren van curricula, het vergroten van de mobiliteit van stafleden en studenten, het aanbrengen van internationale kennis en vaardigheden, talenkennis, interculturele competenties, dat alles valt of staat met de motivatie, de ervaring en expertise, de talenkennis en interculturele competenties van de docenten.

Een internationaal georiënteerde hogeschool vraagt veel van haar stafleden. Docenten die lesgeven aan internationaal samengestelde groepen studenten moeten natuurlijk goed Engels spreken en schrijven. Maar dat is niet alles. Die docenten moeten ook kennis hebben van de internationale context van hun vakgebied, zij moeten ook de internationale vakliteratuur bijhouden. Zij moeten gevoel hebben voor verschillende achtergronden, culturen, denkkaders, religies, normen en waarden van al die studenten (en collega's) van al die verschillende nationaliteiten. En zij moeten gemotiveerd zijn om dat allemaal te doen en zo de ambities van de hogeschool of universiteit te realiseren.

Het Nederlandse hoger onderwijs moet in de toekomst internationaal georiënteerd zijn. Naast bestuurlijke keuzes, politieke steun en overtuigende en overtuigende leidinggevend, zijn de docenten daarvoor van cruciaal belang.

De eerste onderzoekslijn die het lectoraat Internationale Samenwerking aan De Haagse Hogeschool heeft ingezet richtte zich daarom op de docenten

3. Hoe internationaal zijn de docenten van De Haagse Hogeschool: de opzet

Dit deel van het lectoraatsonderzoek is uitgevoerd in nauwe samenwerking met de Hanzehogeschool, *i.c.* de lector Internationalisering en de Internationale Beroepspraktijk en HanzeConnect, en de Hogeschool Leiden. Het is daarmee een verdieping (andere hogeschool, andere regio, andere studentenpopulatie) van het onderzoek aan de Hanzehogeschool, dat nu ook herhaald is aan de Hogeschool Leiden. De vragen die zijn gesteld en de stellingen waarop gereageerd kon worden zijn in de kern zoveel mogelijk gelijk gehouden om vergelijking tussen de hogescholen mogelijk te maken en om op termijn wellicht een maatstaf te ontwikkelen.

Het onderzoek is op twee manieren ook ruimer van opzet. De eerste is de opname van ontwikkelingssamenwerking als onderscheiden thema. De tweede betreft het referentiekader.

De enquête is te vinden op de website van het lectoraat Internationale Samenwerking (www.dehaagsehogeschool.nl/lectoraat-is)

Veel van de onderzochte aspecten hebben geen extern referentiekader. Een uitzondering is de taalvaardigheid, waarvoor de *'European Language Portfolio'* is gebruikt. In het onderzoek aan De Haagse Hogeschool worden de antwoorden op de vragen door docenten gespiegeld aan de normatieve antwoorden van de leidinggevend (leden van het College van Bestuur, directeuren en teamleiders). De leidinggevend beantwoordden dezelfde vragen als de docenten, maar in plaats het antwoord voor zichzelf te geven, moesten de eersten aangeven wat de door hen gewenste situatie zou zijn.

De leidinggevend reflecteren de ambities en het internationaliseringsbeleid van De Haagse Hogeschool; de docenten de potentie voor de daadwerkelijke uitvoering ervan.

Het onderzoek is uitgevoerd door alle docenten en leidinggevend van De Haagse Hogeschool per e-mail een vragenlijst te sturen die online moest worden ingevuld. Dat gebeurde in de zomer van 2009. De ingevulde vragenlijsten zijn in september 2009 verwerkt met de software die ontwikkeld is door HanzeConnect.

Voor we de resultaten bespreken, moet vastgesteld worden dat slechts een deel van de leidinggevenden en docenten heeft gereageerd. Zij vormen een steekproef, maar omdat de ondervraagden zelf beslisten om wel of niet de enquête in te vullen, is die steekproef niet aselekt. Het is zeer wel mogelijk dat degenen die de enquête beantwoord hebben beter vertrouwd zijn met de Engelse taal en meer belangstelling voor en ervaring met internationale samenwerking hebben dan de gemiddelde docent.

Binnen De Haagse Hogeschool waren er ten tijde van het onderzoek 1028 docenten. In totaal hebben 278 docenten gereageerd, dat is 27 procent. Twaalf respondenten vielen niet in de doelgroep, omdat zij sinds 1 september 2008 geen direct contact hadden met studenten. De uiteindelijke respons kwam daardoor op 266 of 26 procent. Van de 68 leidinggevenden, College van Bestuur, academiecteuren en teamleiders, hebben 20 personen de enquête ingevuld, ruim 29 procent. De Academie voor Technologie, Management & Design en de Academie voor European Studies and Communicatie Management zijn de enige academies waar meer dan 50% van het personeel heeft gereageerd. Bij de Pedagogische Academie voor Basisonderwijs heeft minder dan 10% de vragenlijst ingevuld.

Het onderzoek zal daarom uitgebreid worden met gesprekken met een aselekte steekproef van docenten en leidinggevenden die de enquête wel en die de enquête niet hebben ingevuld.

Voor nu geldt dat de resultaten met de nodige omzichtigheid moeten worden bekeken.

In dit onderzoek is gekeken naar verschillende categorieën van kennis, vaardigheden, attitudes en competenties die maatgevend zijn voor de mate waarin de docenten van De Haagse Hogeschool zijn toegerust om de internationale ambities te realiseren. Die zijn hier geclusterd in zes dimensies:

- Ervaring met Internationalisering
- Houding ten opzichte van Internationalisering
- Kennis van de Engelse taal
- Kennis van de internationale context
- Interculturele competenties
- Ontwikkelingssamenwerking

De enquête bestaat uit een uitgebreide serie vragen en stellingen, die ongeveer 30 minuten kosten om te beantwoorden.

Een bijzondere uitdaging vormen de internationale competenties.

Zee & Oudenhoven (2000) citeren een aardig voorbeeld van interculturele uitdagingen. *Een Nederlandse Manager beschrijft in zijn ervaringen in China. De man was goed voorbereid op zijn overzeese aanstelling. Hij spreekt de Chinese taal redelijk goed en brengt dat zo veel hij kan in praktijk. Op zekere dag bestelt hij de klassieke schotel Pekingeend. De ober neemt zijn bestelling wat ongemakkelijk op en beveelt aan aantal alternatieve gerechten aan. Wanneer de man echter bij zijn keuze blijft, verzekert de ober hem dat alles in orde komt. De Nederlander heeft wel gemerkt dat er iets speelde en vraagt zich af of zijn bestelling goed is overgekomen. Hij besluit bij een inheemse gast in het restaurant te controleren of zijn Chinees correct was. De gast verzekert hem dat hij niet hoeft te twijfelen. Hij heeft Pekingeend besteld. Na een tijdje komt de ober terug met het bestelde gerecht. Hij besteedt opvallend veel aandacht aan de bijgerechten en de saus. Ten slotte haalt hij de deksel van de schotel met de vogel en wenst zijn gast een aangename maaltijd. Daarna snelt hij terug naar de keuken. De Nederlandse manager voelt dat er iets niet klopt. Hij onderzoekt de vogel zorgvuldig en ontdekt dat zijn eend kraaienpoten heeft.*

Deze ervaring illustreert hoe moeilijk het soms kan zijn in een vreemde cultuur effectief te handelen, zelfs wanneer het zoiets wel gestructureerds en eenvoudigs betreft als het bestellen van iets dat je wilt eten. De Nederlander kon wel Chinees spreken, maar miste de subtiele non-verbale signalen van de ober. Die had, naar Chinese normen, een heel duidelijke boodschap: "Tot

mijn spijt heb ik vandaag geen Pekingse, en ik zou u graag iets anders brengen". In zijn cultuur was het niet beleefd om 'nee' te zeggen tegen een gast.

Zee & Oudenhoven onderzochten zeven factoren die in de uitgebreide literatuur redelijk consistent relevant bleken voor het succes van werknemers die overzee gestationeerd werden. Dat zijn: *Cultural Empathy, Open-mindedness, Emotional Stability, Orientation to Action, Adventurousness/Curiosity, Flexibility* en *Extraversion*. Om effectief te zijn in of met een andere cultuur moet je die cultuur kunnen plaatsen en kunnen 'lezen'. Daarvoor kunnen twee dimensies relevant zijn.

De eerste is Culturele Empathie. Die wordt in de literatuur het meest genoemd als dimensie van intercultureel effectief kunnen zijn. Culturele Empathie wordt door Ruben (1976) gedefinieerd als 'de capaciteit om belangstelling te tonen in anderen, en om een redelijk compleet en accuraat beeld te krijgen van de gedachten, gevoelens en ervaringen van die anderen.

De tweede relevante dimensie, die nodig is om de normen en waarden van een andere cultuur goed op het netvlies te krijgen is 'Open-mindedness', wat refereert aan een open en onbevooroordeelde houding tegenover anderen met verschillende normen en waarden.

De derde dimensie is Emotionele Stabiliteit. Nederlanders zijn snel geïrriteerd, gefrustreerd en boos. Tussen mensen in elke cultuur zijn er die snel in paniek raken en anderen die kalm blijven. In de literatuur wordt deze dimensie niet zo vaak genoemd, maar uit eigen ervaring weet ik hoe belangrijk kalme zelfbeheersing is. Voor iemand die boos wordt en gaat schreeuwen gaan letterlijk alle luiken dicht. Een beetje humor werkt bijna overal.

Flexibiliteit lijkt vooral belangrijk als verwachtingen van andere omstandigheden en culturen verschillen van de werkelijkheid. Ook elementen van flexibiliteit, zoals het vermogen van fouten te leren en gedrag aan te passen als dat nodig is, lijken van cruciaal belang.

Andere dimensie die Zee & Oudenhoven noemen zijn 'Oriëntatie op Actie', de moed iets te doen en resultaten te bereiken, Avontuurlijkheid/Nieuwsgierigheid, onbekend en onverwacht is uitdagend en aantrekkelijk in plaats van angstaanjagend, en Extravertheid, de neiging je in andere culturen te manifesteren.

Op basis van deze en andere theoretische en praktische aanwijzingen op het gebied van interculturele competenties, en op basis van eerder uitgevoerd onderzoek aan de Hanzehogeschool Groningen en de Hogeschool Leiden, is een lijst opgesteld van de competenties die van belang zijn om als docent in een internationale of internationaliserende context effectief te kunnen handelen. De competenties die in dit onderzoek zijn gehanteerd zijn:

- Culturele Empathie
- Open-mindedness
- Emotionele Stabiliteit
- Flexibiliteit
- Sociaal Initiatief of Extravertheid
- Self Efficacy, de mate van zelfvertrouwen, wat te maken heeft met dimensies als Oriëntatie op Actie, Avontuurlijkheid en Nieuwsgierigheid.

Deze dimensies van interculturele effectiviteit, deze interculturele competenties zijn uitgewerkt in stellingen. Die stellingen zijn, samen met een aantal algemene, open, vragen gecombineerd tot een vragenlijst. In die vragenlijst is tevens aandacht besteed aan vragen die zich richten op de mate waarin de respondenten de internationale ambities van De Haagse Hogeschool ondersteunen en in hoeverre men daar persoonlijk een bijdrage aan wil leveren. Dat geldt bepaald ook de vragen bij het onderwerp ontwikkelingssamenwerking.

De vragenlijst is op allerlei manieren (intranet, via de leidinggevenden) onder de aandacht gebracht van alle docenten van De Haagse Hogeschool. Het bleek helaas niet mogelijk om alle docenten direct een e-mail te sturen. Ik vermoed dat dit de relatief lage respons op enquête deels

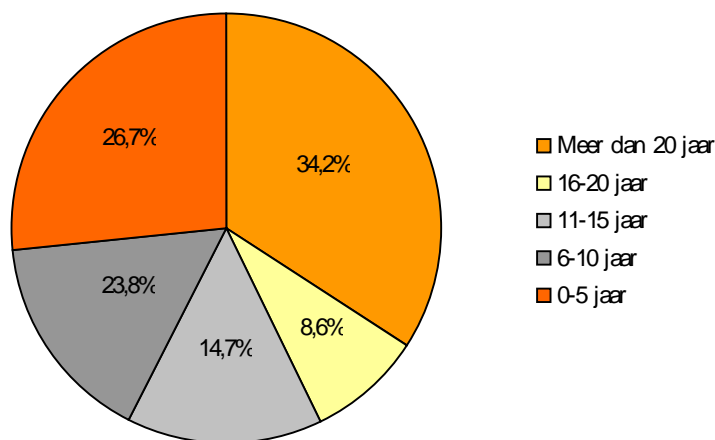
verklaart. De leidinggevenden kregen de enquête echter wel direct toegemild en hun respons was nauwelijks groter (29 vs. 26 procent van de docenten). In de communicatie was een link opgenomen naar de internetpagina waar de vragenlijst op te vinden was. Na invulling van de enquête werden de resultaten automatisch verstuurd naar de statistische software van HanzeConnect in Groningen en klaargemaakt voor analyse.

3. Resultaten

Voor dit *liber amicorum* van Pim Breebaart hebben we een selectie gemaakt van enkele resultaten waarvan we hopen dat ze hem in het bijzonder aanspreken.

De Haagse Hogeschool blijkt in deze steekproef overigens een relatief oud en relatief hoog opgeleid docentencorps te hebben. Meer dan 40 procent is ouder dan 50 jaar en het aantal docenten met een master of doctorsgraad is ongeveer 20 procent hoger dan het landelijk gemiddelde (cf. "Kwaliteit als opdracht" het beleidsdocument van de HBO-raad, dat in 2009 verscheen). Slechts 20 procent van de docenten heeft een hbo-bachelordiploma voor de hoogst genoten opleiding. De groep die meer dan 20 jaar als docent werkzaam is is met ruim 34 procent de grootste van alle.

grafiek - Hoeveel jaar bent u werkzaam als docent? (n=266)



3.1. Ervaring met internationalisering

Van De Haagse Hogeschooldocenten is in het verleden minder dan de helft van de docenten actief geweest in internationale samenwerking of andere vormen van internationalisering.

- 8,6 procent heeft gedurende langer dan een maand in het buitenland gedoceerd (bijvoorbeeld in het kader van een docentenuitwisseling)
- 12 procent van de docenten heeft in het verleden een buitenlands stagebezoek gedaan; 14 procent heeft een gastcollege in het buitenland gegeven
- 20,8 procent heeft in 2008 met meer dan 10 buitenlandse collega's contact gehad; daartegenover staan 37 procent die in dat jaar geen contact met buitenlandse collega's had
- 51,7 procent heeft ooit in het Engels lesgegeven
- 38,1 procent heeft voor De Haagse Hogeschool activiteiten in het buitenland verricht.

Iedere leidinggevende vindt het zinvol dat de docenten werkervaring opdoen in het buitenland. 40 procent van de respondenten vindt het zinvol, maar niet noodzakelijk.

Als we alleen kijken naar de bovenste categorie, dan zouden volgens 30 procent van de leidinggevendenden alle docenten buitenlandse werkervaring moeten hebben. Zoals eerder geconstateerd, heeft op dit moment nog geen 10 procent van de docenten buitenlandse werkervaring.

Tabel - Werkervaring buitenland – meningen leidinggevenden		
	Aantal	%
Ja, alle docenten in mijn team zouden buitenlandervaring moeten opdoen	6	30,0
De docenten die aan internationale groepen lesgeven zouden buitenlandervaring moeten opdoen; voor de overige docenten is het zinvol, maar niet noodzakelijk	6	30,0
De docenten die aan internationale groepen lesgeven zouden buitenlandervaring moeten opdoen; voor de overige docenten is het niet relevant	0	0,0
Het is zinvol, maar niet noodzakelijk	8	40,0
Nee, ik vind dit niet relevant	0	0,0
Totaal	20	100,0

3.2. Houding ten opzichte van internationalisering

De enquête laat een positieve houding ten opzichte van internationalisering zien. Dat blijkt uit de antwoorden op onderstaande stellingen.

Stelling	% (geheel) mee oneens	% (geheel) mee eens
Ik vind het belangrijk dat internationalisering een speerpunt wordt voor de Haagse Hogeschool	9,4%	70,1%
Ik vind het belangrijk dat studenten ten minste één keer tijdens hun studie een uitgebreide buitenlandervaring (in de vorm van studie of stage) hebben	11,8%	60,6%
Ik vind het leuk om aan intercultureel samengestelde groepen les te geven	2,4%	81,8%

Bijna drie kwart van de docenten onderschrijft de mening dat internationalisering een speerpunt voor de Haagse Hogeschool zou moeten zijn. De leidinggevenden zijn nog iets positiever dan de docenten, maar het verschil is klein.

Ook de volgende gegevens geven zicht op de mate waarin men bij internationalisering betrokken wil zijn:

Tabel - Hoeveel procent van uw onderwijsactiviteiten zou u bij voorkeur in het Engels willen verzorgen?				
	Voorkeur Docenten		Wens Leidinggevenden	
	Aantal	%	Aantal	%
0%	47	18,1	2	10,0
20%	98	37,8	11	55,0

40%	60	23,2	3	15,0
60%	23	8,9	2	10,0
80%	4	1,5	1	5,0
100%	27	10,4	1	5,0
Totaal	259	100,0	20	100,0

Meer dan 80 procent van de docenten wil een deel van zijn of haar activiteiten in het Engels verzorgen. Maar liefst 90 procent van de leidinggevenden wil dat de docenten een deel van hun activiteiten in het Engels verzorgen.

Tabel - Hoeveel procent van uw onderwijsactiviteiten zou u bij voorkeur voor internationale groepen willen verzorgen?				
	Docenten		Leidinggevenden	
	Aantal	%	Aantal	%
0%	28	10,7	1	5,0
20%	93	35,6	13	65,0
40%	62	23,8	2	10,0
60%	32	12,3	1	5,0
80%	15	5,7	1	5,0
100%	31	11,9	2	10,0
Totaal	261	100,0	20	100,0

Ongeveer 90 procent van de docenten wil in meerdere of mindere mate onderwijsactiviteiten voor internationale groepen verzorgen; slechts 10 procent van de docenten wil dit niet. 95% van de leidinggevenden wil dat de docenten in meerdere of mindere mate onderwijsactiviteiten voor internationale groepen gaan verzorgen; slechts 5% van de leidinggevenden wil dit niet.

3.3. Kennis van de Engelse taal

De Raad van Europa heeft in de *'European Language Portfolio'* een raamwerk vastgesteld op basis waarvan taalcompetenties ingeschaald kunnen worden. Hierbij zijn zes taalvaardigheidsniveaus neergelegd. Van laag naar hoog gerangschikt zijn dat: A1, A2, B1, B2, C1 en C2. Iemand met taalvaardigheidsniveau A is een *'basic user'*, niveau B is de *'independent user'*, en niveau C de *'proficient user'*.

Door middel van tien stellingen is aan de docenten gevraagd de eigen taalvaardigheid te beoordelen. Er is hier dus sprake geweest van een *self-assessment*; de docenten hebben in het kader van dit onderzoek geen taaltoets uitgevoerd.

Deze *self-assessment* moet daarom beschouwd worden als een **indicatie** van de daadwerkelijke (Engelse) taalvaardigheid van de docent. Een echte taaltoets, afgestemd op de context waarbinnen de docent het Engels gebruikt, zal een betrouwbaarder beeld opleveren.

Aan leidinggevenden van De Haagse Hogeschool is gevraagd of men van de docent B2- of C1-niveau verlangt. De definities van beide niveaus zijn:

B2-niveau:

De docent "Can understand the main ideas of complex text on both concrete and abstract topics, including technical discussions in his/her field of specialisation. He/she can interact with a degree of fluency and spontaneity that makes regular interaction with native speakers quite possible without strain for either party. He/she can produce clear, detailed text on a wide range of subjects and explain a viewpoint on a topical issue giving the advantages and disadvantages of various options"

C1-niveau:

De docent *“Can understand a wide range of demanding, longer texts, and recognise implicit meaning. He/she can express him/herself fluently and spontaneously without much obvious searching for expressions. He/she can use language flexibly and effectively for social, academic and professional purposes. He/she can produce clear, well-structured, detailed text on complex subjects, showing controlled use of organisational patterns, connectors and cohesive devices.”*

	Aantal	%
Op B2-niveau	12	60,0
Op C1-niveau	8	40,0
Totaal	20	100,0

60 procent van de leidinggevendenden geeft aan dat de docenten in hun team de Engelse taal op B2-niveau moeten beheersen, binnen een internationaliseringcontext.

40% van de leidinggevendenden geeft de voorkeur aan C1-niveau. Als steeds, in de niet-aselecte steekproef.

Aan de **docenten** zijn tien stellingen voorgelegd. Iedere stelling kon met “ja” of “nee” beantwoord worden.

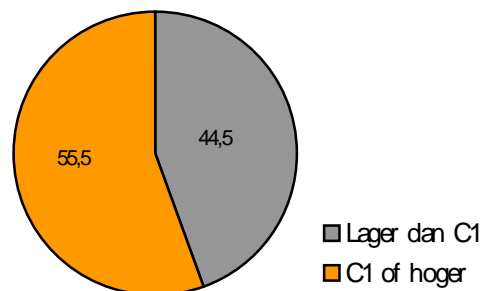
Kunt u voor uw beheersing van de Engelse taal de volgende vragen beantwoorden?

	Ja		Nee	
	Aantal	%	Aantal	%
1. Ik kan uitgebreide betogen over abstracte en complexe onderwerpen volgen, ook buiten het eigen interesse- of vakgebied.	186	70,7	77	29,3
2. Ik kan veel idioom en spreektaaluitdrukkingen begrijpen.	222	84,1	42	15,9
3. Ik kan tot in detail lange ingewikkelde teksten begrijpen bedoeld voor de geïnteresseerde leek of op het eigen vakgebied, mits moeilijke passages herlezen kunnen worden.	235	89,0	29	11,0
4. Ik kan specialistische artikelen of technische instructies begrijpen, zelfs wanneer deze niet te maken hebben met mijn vakgebied.	165	62,5	99	37,5
5. Ik kan me vloeiend en spontaan uitdrukken in gesprekken met native-speakers.	188	70,9	77	29,1
6. Ik kan de taal flexibel en effectief gebruiken voor sociale en professionele doeleinden.	213	80,7	51	19,3
7. Ik kan ideeën en meningen precies onder worden brengen in gesprekken met anderen.	200	75,8	64	24,2
8. Ik kan gedetailleerde en precieze beschrijvingen geven.	165	62,7	98	37,3

9. Ik kan formele presentaties houden over complexe onderwerpen.	175	66,8	87	33,2
10. Ik kan duidelijke, goed gestructureerde teksten over complexe onderwerpen uit de eigen leef-, studie- of werkomgeving adequaat en accuraat schrijven.	162	62,3	98	37,7

De bovenvermelde stellingen zijn gebruikt om te meten of een docent al dan niet denkt de Engelse taal op C1-niveau te beheersen. Iemand beheerst Engels op C1-niveau als 8 van de 10 stellingen met "ja" beantwoord zijn.

	Aantal	%
C1 of hoger	146	55,5
Lager dan C1	117	44,5
Totaal	263	100,0



Volgens het onderzoek vindt 55,5 procent van de ondervraagde docenten van zichzelf dat ze Engels op C1-niveau beheersen. Uiteraard zal een groter percentage het Engels op B2-niveau en hoger beheersen.

Zelfs als De Haagse Hogeschool als uitgangspunt neemt dat een docent in een Engelstalige context minimaal C1-niveau dient te beheersen, voldoet op dit moment 55 procent van de docenten, naar eigen inschatting, aan dit criterium.

Opmerkelijk is dat volgens het voorgaande ruim 80 procent van de docenten een deel van zijn activiteiten in het Engels wil uitvoeren, en dat 70 procent van de docenten zegt dat ze een hoorcollege in het Engels kunnen verzorgen. Die positieve houding leidt wellicht tot een onderschatting van het benodigde niveau waarop de Engelse taal daarvoor beheerst moet worden.

3.4. Kennis van de internationale context

In een aantal stellingen hebben we gevraagd naar de mate waarin men op de hoogte is van de internationale situatie met betrekking tot het eigen vak, de onderwijsstructuur en de arbeidsmarktsituatie. Dit gaf de volgende resultaten:

Stelling	% (geheel) mee oneens	% (geheel) mee eens	% leidinggevendenden dat dit wenselijk vindt
Ik ken de status van mijn vak in het buitenland	15,3%	58,1%	80%
Ik heb een goed inzicht in de status van diploma's (van mijn school / vakgebied) in het buitenland	27,3%	44,3%	70%
Ik heb een goed inzicht in de onderwijsstructuur in andere landen	36,7%	31,6%	35%
Ik ben op de hoogte van de internationale arbeidsmarktsituatie voor studenten die afstuderen aan de hogeschool waaraan ik les geef.	33,2%	35,9%	70%

Daarnaast houdt een meerderheid van de docenten (bijna 60 procent) de internationale vakliteratuur bij. Vrijwel alle leidinggevendenden vinden echter dat docenten hun vakliteratuur moeten bijhouden.

Een kwart van de Haagse Hogeschool docenten geeft aan wel eens een internationale publicatie geschreven te hebben. 20 procent van de leidinggevendenden vindt het belangrijk dat de docenten één of meerdere internationale publicaties hebben geschreven.

De docenten zijn redelijk goed op de hoogte van de status van hun vakgebied in het buitenland. Men heeft echter minder zicht op de status van diploma's, de onderwijsstructuur en de arbeidsmarktsituatie in het buitenland.

De kennis bij docenten van de internationale context is volgens dit onderzoek beperkter dan de leidinggevendenden zouden wensen.

3.5. Interculturele competenties - competenties van de toekomst

In het onderzoek hebben we de competenties Culturele Empathie, Open-mindedness, Sociaal Initiatief, Flexibiliteit, Emotionele Stabiliteit en Self-Efficacy, gemeten met behulp van een aantal stellingen (5 à 7 stellingen per competentie). De stellingen zijn tot stand gekomen door middel van een aantal brainstormsessies, en op basis van eerder onderzoek aan de Hanzehogeschool Groningen en de Hogeschool Leiden. Vervolgens zijn de stellingen getest, op basis waarvan uiteindelijk de meest bruikbare stellingen geselecteerd zijn voor dit onderzoek.

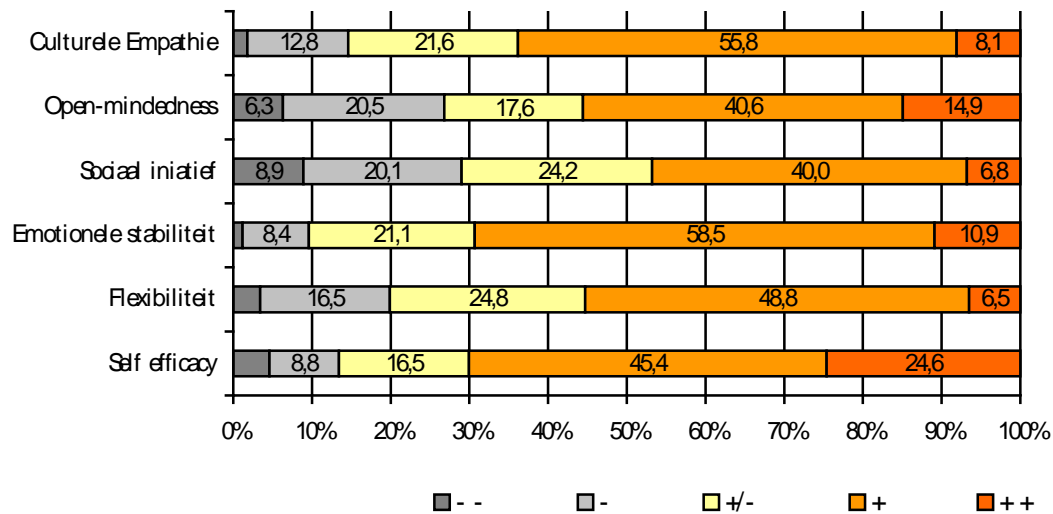
Deze stellingen zijn in willekeurige volgorde in de vragenlijst opgenomen, dit om te voorkomen dat de volgorde van invloed zou zijn op de wijze van beantwoording.

Voor de meeste stellingen betekent een positieve score ("mee eens / geheel mee eens") op de stelling eveneens een positieve score voor de competentie waarop de stelling betrekking heeft. Bijvoorbeeld: "Ik wil mij verdiepen in de culturele achtergrond van mijn studenten". Iemand die het hiermee eens is, heeft meer culturele empathie dan iemand die het hiermee niet eens is. Een aantal stellingen zijn negatief geformuleerd, zoals "Ik heb er problemen mee dat studentes met een hoofddoekje om in de klas zitten". Iemand die het hiermee eens is, is minder open-minded. We hebben de resultaten van de stellingen vertaald naar scores voor iedere competentie.

Hieronder staat de mate weer waarin de door ons ondervraagde docenten deze competenties volgens het onderzoek in huis hebben weergegeven.

Ten slotte hebben we gekeken in hoeverre achtergrondvariabelen als leeftijd en geslacht van de docent van invloed zijn op de mate waarin men over bepaalde competenties beschikt.

Grafiek - competenties



In de bovenstaande grafiek zijn de resultaten per competentie voor de docenten weergegeven. We hebben hierbij per competentie het totaalresultaat van de stellingen genomen. Een aantal stellingen waren negatief gesteld. Hiermee hebben we rekening gehouden bij de bepaling van het "competentieresultaat": negatief geformuleerde stellingen hebben we omgedraaid alvorens het totaalresultaat te berekenen.

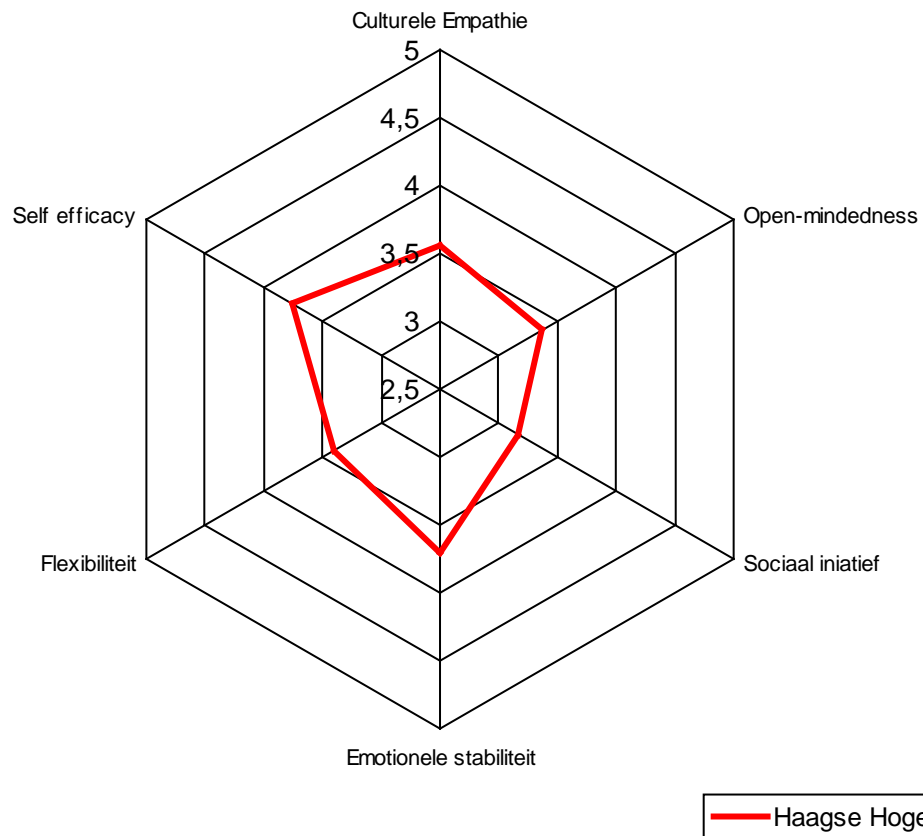
Hoe hoger de score op + (oranje) en ++ (rood) is, des te beter de score voor de desbetreffende competentie. Zo kunnen we stellen dat ruim 45 procent van de ondervraagde docenten emotioneel stabiel tot zeer stabiel is, terwijl bijna 30 procent van de docenten volgens het onderzoek emotioneel niet stabiel is. Hierbij overigens wel de kanttekening dat emotionele stabiliteit hier geoperationaliseerd is als 'kunnen omgaan met psychische stress', waarbij de stellingen betrekking hebben op de professionele context. (m.a.w. emotioneel niet stabiel mag niet gelijkgesteld worden met 'rijp voor een psychiater').

We dienen voorzichtig om te gaan met het rechtstreeks vergelijken van de resultaten per competentie. Uit bovenstaand diagram kunnen we bijvoorbeeld afleiden dat docenten hoger scoren op flexibiliteit dan op emotionele stabiliteit. Hieruit zou kunnen worden afgeleid dat emotionele stabiliteit een verbeterpunt is, wil de Haagse Hogeschool haar internationaliseringsambities waar kunnen maken. We zouden echter ook kunnen zeggen dat de stellingen rondom het thema emotionele stabiliteit scherper gesteld zijn dan de stellingen met betrekking tot flexibiliteit.

Uit de vergelijkingen die hieronder gemaakt zijn blijkt echter wel dat docenten met buitenlandervaring hoger scoren op self efficacy, sociaal initiatief en –in iets mindere mate– ook hoger scoren op culturele empathie en op open-mindedness.

We hebben de gemiddelde score over alle stellingen per competentie bepaald: zie onderstaand spinnenwebdiagram. Per stelling kan over de hele groep respondenten de gemiddelde score berekend worden. Voor deze berekening wordt voor de gehanteerde Likertschaal de volgende verdeling gebruikt: helemaal oneens is 1; oneens is 2; eens noch oneens 3; eens is 4; en helemaal eens is 5. Aangezien de gemiddelde scores op de onderscheiden dimensie nooit lager zijn dan 2,5, hebben we voor de overzichtelijkheid van de spindiagrammen een schaalverdeling gebruikt van 2,5 – 5.

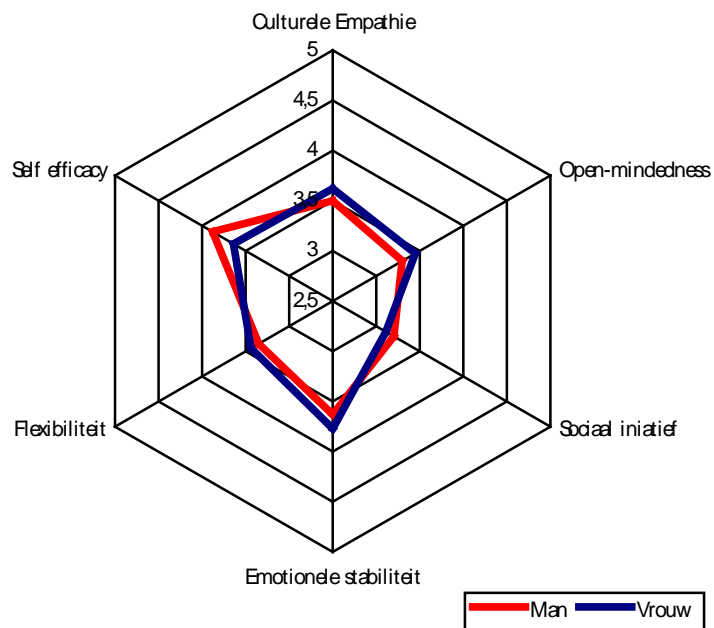
Grafiek - Totaalscore Haagse Hogeschool



Vervolgens hebben we geanalyseerd in hoeverre de gemiddelde score afhankelijk is van een aantal achtergrondvariabelen. De bijbehorende diagrammen zijn op de volgende pagina's weergegeven.

De eerste achtergrondvariabele die hier wordt weergegeven is het verschil tussen de sexen.

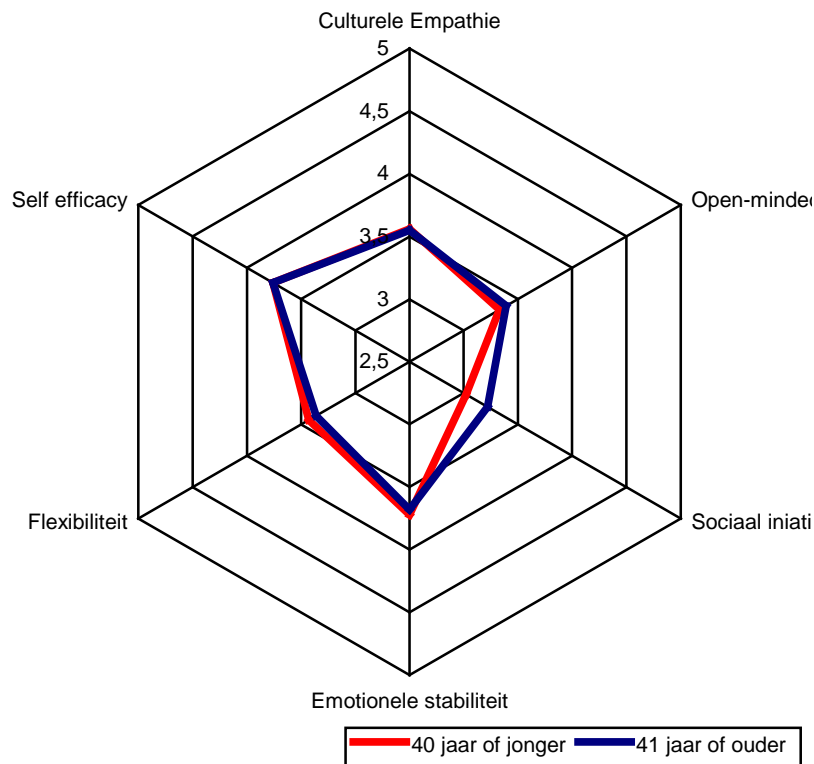
Grafiek - Geslacht in relatie tot competenties



De mannen lijken iets meer zelfvertrouwen te hebben dan de vrouwen wat het verzorgen van Engelstalige colleges betreft. De vrouwen lijken emotionaal iets stabiel en open-minded en empathischer. Verder lijkt geslacht nauwelijks van invloed te zijn op het wel of niet bezitten van de interculturele competenties.

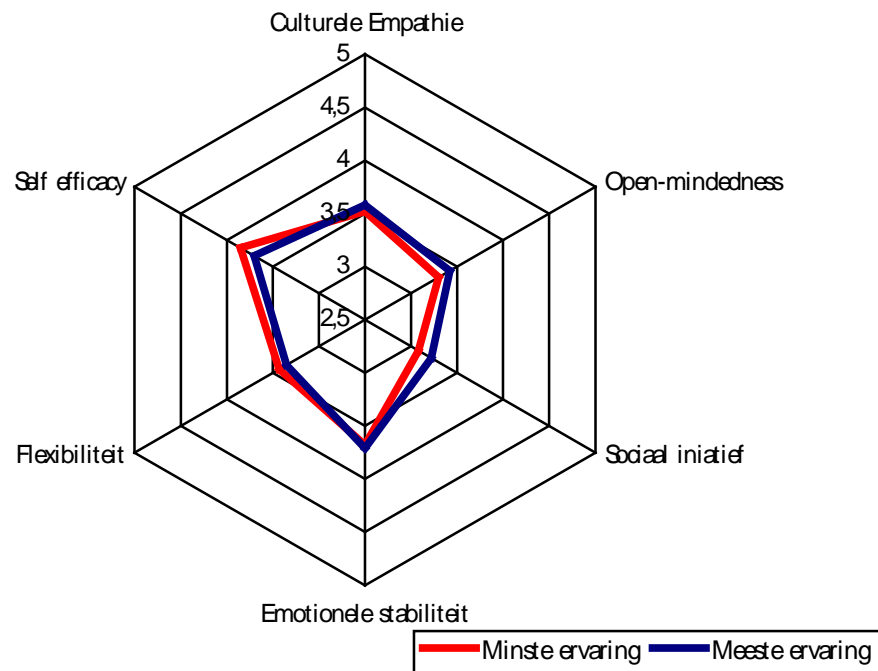
De tweede variabele is leeftijd.

Grafiek - Leeftijd in relatie tot competenties



Er blijkt geen relatie te zijn tussen leeftijd en interculturele competenties. Het eventuele beeld dat oudere docenten minder flexibel kunnen reageren op nieuwe onderwijsontwikkelingen wordt door dit onderzoek, dus wat internationalisering betreft, niet bevestigd. Oudere docenten lijken iets meer sociaal initiatief te tonen dan de jongere docenten.

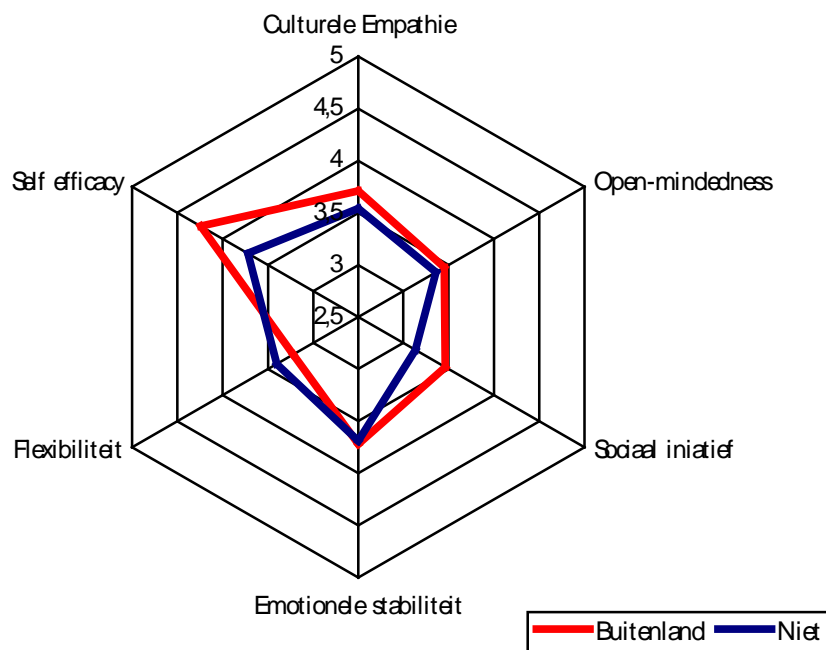
Grafiek - Competenties in relatie tot aantal jaren docentschap (vraag 13)



We krijgen een vergelijkbaar beeld wanneer we kijken naar het aantal jaren ervaring. De docenten met minder ervaring (10 jaar of minder) durven iets beter in het Engels les te geven, en lijken iets flexibeler. De meer ervaren docenten (meer dan 10 jaar) weer zijn meer open-minded en tonen meer initiatief.

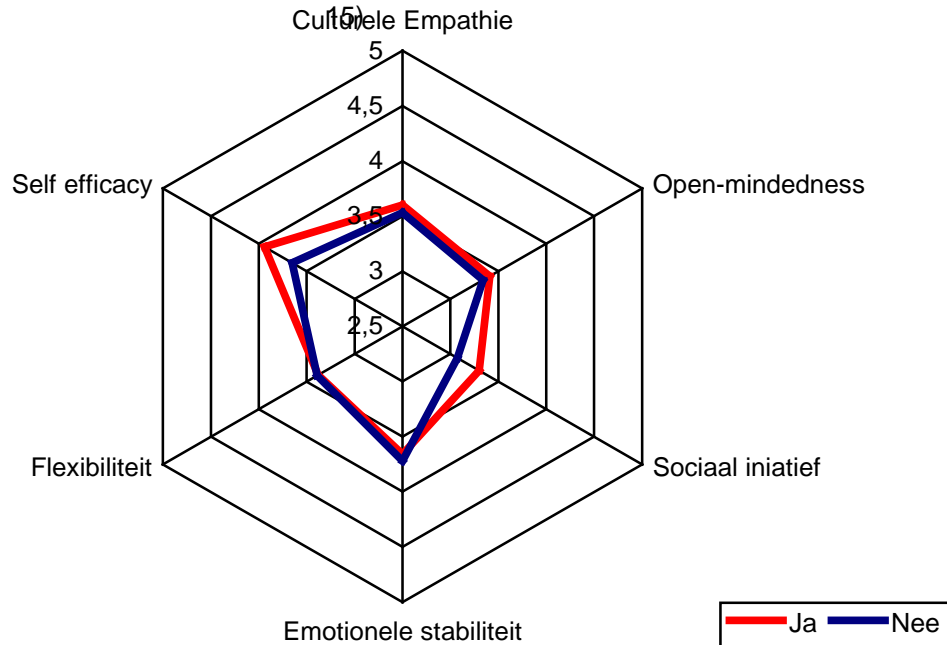
Buitenlandervaring is een ander verhaal.

Grafiek - Competenties in relatie tot ervaring als docent in het buitenland (vr. 5)



Er ligt een duidelijke relatie tussen het hebben van ervaring als docent in het buitenland, en het bezitten van interculturele competenties. De causaliteit van de relatie is echter niet vast te stellen: worden docenten intercultureel competent door een docentschap over de grenzen, of kiest men voor een docentschap over de grens als men van nature intercultureel competent is.

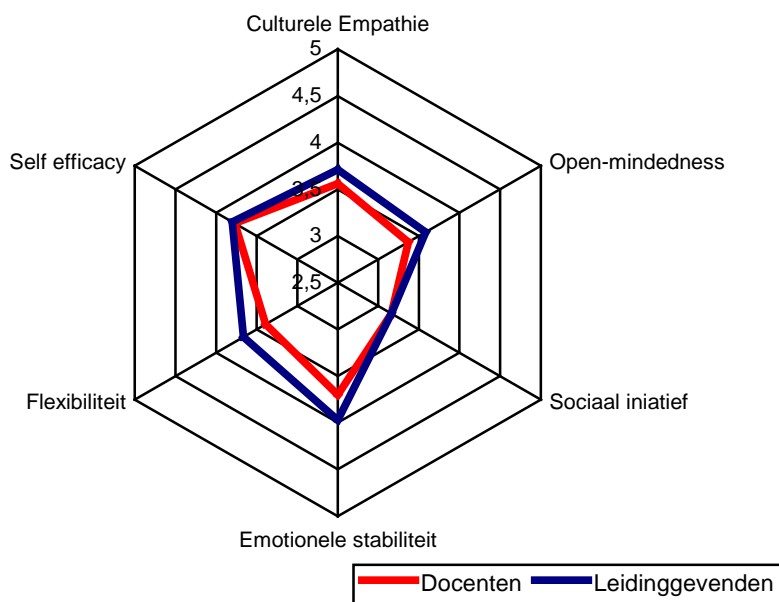
Grafiek - Competenties in relatie tot buitenlandse activiteiten Haagse Hog. (vr.



Docenten die voor De Haagse Hogeschool activiteiten in het buitenland hebben verricht en docenten die in het Engels hebben lesgegeven beschikken over meer interculturele competenties dan docenten die dat niet gedaan hebben. Ook hier kunnen we geen uitspraken doen over de causaliteit van de relatie.

We hebben ook opgenomen wat volgens de leidinggevers gewenst is bij hun docenten. Hiermee krijgen we zowel een beschrijvende score ("Wat is de huidige stand van zaken?", gemeten bij docenten), als een normatieve score ("Hoe zouden docenten moeten reageren?", gemeten bij leidinggevers). Uit een vergelijking tussen het huidige competentieniveau van de docent en de wensen van de leidinggevers, blijkt het volgende:

Grafiek - Docenten en leidinggevendenden in relatie tot competenties



Leidinggevendenden verwachten bij hun docenten een hoger niveau aan interculturele competenties dan op dit moment het geval is. Dit geldt met name voor:

- culturele empathie
- open-mindedness
- emotionele stabiliteit
- flexibiliteit

Samenvattend zou men kunnen stellen dat de mate waarin docenten over bepaalde competenties beschikken (vrijwel) onafhankelijk is van:

- De leeftijd van de docent;
- Het aantal jaren dat men als docent werkzaam is;
- Het geslacht van de docent (afgezien van de stereotype uitkomst dat mannen iets meer zelfvertrouwen lijken te hebben dan vrouwen).

- Met de volgende factoren ligt er echter wel een relatie:
- Docenten met buitenland-ervaring scoren hoger op de genoemde competenties dan docenten zonder buitenlandervaring;
- Docenten die in het Engels hebben lesgegeven, scoren hoger.
- Maar het is allerminst duidelijk of dat een oorzakelijk verband is.

De interculturele competenties van de docenten van De Haagse Hogeschool zouden vanwege de meer gemengde studentenpopulatie groter kunnen zijn dan die van hun collega's van de Hanzehogeschool Groningen. De Flexibiliteit en Self Efficacy lijken inderdaad iets groter, maar andere competenties als Culturele Empathie, Open-Mindedness en Sociaal Initiatief scoren weer lager in Den Haag.

3.6. Ontwikkelingssamenwerking

Ruim 80% van zowel docenten als leidinggevendenden ziet een rol voor De Haagse Hogeschool in ontwikkelingslanden weggelegd. Hierbij wordt gedacht aan verzorgen van colleges en curriculumontwikkeling, maar vooral ook aan 'train-de-trainer'-programma's. Bijna de helft van de docenten van De Haagse Hogeschool zou wel in een ontwikkelingsland willen werken; docenten denken vooral vakinhoudelijke kennis te kunnen leveren.

Aan de respondenten die al eens in een ontwikkelingsland zijn geweest, is gevraagd of zij er ook gewerkt hebben.

	Aantal	%
Nooit	112	69,6
1 keer	17	10,6
2 keer	12	7,5
3 keer	3	1,9
meer dan 3 keer	17	10,6
Totaal	161	100,0

Ruim 80% van alle docenten die aan het onderzoek hebben deelgenomen, hebben er nooit gewerkt.

Bijna 70% van de respondenten die al eens in een ontwikkelingsland zijn geweest, hebben er nooit gewerkt.

Aan de andere kant: een vijfde van de docenten (van de steekproef!) heeft wel één of meer keren in een ontwikkelingsland gewerkt. Als de steekproef representatief zou zijn voor de hele hogeschool, zou dat betekenen dat meer dan 200 docenten ervaring heeft met het werken in ontwikkelingslanden. En ongeveer een derde van de ondervraagde docenten wil binnen 5 jaar wel (weer) in een ontwikkelingsland werken en twee derde daarvan is bereid daar buitengewoon verlof voor op te nemen.

85 procent van de docenten en hun leidinggevenden vindt dat De Haagse Hogeschool een beperkte of belangrijke taak heeft in ontwikkelingslanden.

	Docenten		Leidinggevenden	
	Aantal	%	Aantal	%
Nee	40	15,3	3	15,0
Een beperkte taak	186	71,0	14	70,0
Een belangrijke taak	36	13,7	3	15,0
Totaal	262	100,0	20	100,0

Ongeveer de helft van de docenten en leidinggevenden vindt dat De Haagse Hogeschool uit het oogpunt van solidariteit een rol heeft in ontwikkelingslanden.

Twee andere belangrijke redenen waarom er een rol is weggelegd voor de Haagse Hogeschool zijn: "voor de kwaliteit van het onderwijs" en "de aantrekkelijkheid voor studenten". Deze redenen zijn voor leidinggevenden belangrijker dan voor docenten. Een andere belangrijke reden voor de leidinggevenden, waarom er een rol is weggelegd voor de Haagse Hogeschool is voor de profilering van de hogeschool.

Ongeveer 7 procent van de docenten geeft aan dat De Haagse Hogeschool geen bijdrage kan leveren aan ontwikkelingslanden. Alle leidinggevenden vinden dat de Haagse Hogeschool een bijdrage leveren aan ontwikkelingslanden. Volgens de docenten en leidinggevenden kan De Haagse Hogeschool de grootste bijdrage aan ontwikkelingslanden leveren d.m.v. opleiding van lokale docenten/medewerkers, curriculumontwikkeling en het verzorgen van colleges.

Ongeveer 80 procent van de respondenten denkt vakinhoudelijke kennis bij te kunnen dragen en een derde van de docenten ziet het leveren van materiaal als eigen bijdrage.

Tabel - Acht u een stage in ontwikkelingslanden nuttig voor studenten?				
	Docenten		Leidinggevenden	
	Aantal	%	Aantal	%
Nee	21	8,0	1	5,0
Ja, voor maatschappelijke betrokkenheid	206	78,0	19	95,0
Ja, voor ontwikkeling van interculturele competenties	184	69,7	15	75,0
Ja, voor verantwoordelijkheidsgevoel	140	53,0	7	35,0
Ja, voor ontwikkeling talenkennis	99	37,5	6	30,0
Ja, voor betere voorbereiding op beroepspraktijk	86	32,6	6	30,0
Ja, voor verdieping vakkennis	68	25,8	5	25,0

Meer dan driekwart van de docenten en leidinggevenden acht de stage nuttig voor de maatschappelijke betrokkenheid en ongeveer 70 procent voor de ontwikkeling van interculturele competenties.

4. Conclusies

De resultaten van het onderzoek kunnen input geven aan bijvoorbeeld personeelsbeleid of scholingsbeslissingen door te bekijken op welke specifieke competenties iemand hoger of lager scoort dan het gemiddelde. Ook hebben we de verschillende academies met elkaar vergeleken.

Daarnaast kunnen uiteraard voor De Haagse Hogeschool in zijn totaliteit doelstellingen geformuleerd worden voor de afzonderlijke competenties. In een eventuele vervolgmeting kan dan bepaald worden in hoeverre na verloop van tijd deze doelstellingen gerealiseerd zijn.

Het is moeilijk een norm te stellen om te kunnen constateren dat een hogeschool of universiteit voldoende in huis heeft om haar internationale ambities waar te maken of niet. En wie bepaalt dat? Elke hogeschool heeft zijn eigen beleid. Vergelijk ook het Nuffic initiatief MINT (*'mapping internationalisation'*) <http://www.nuffic.nl/nederlandse-organisaties/services/kwaliteitszorg-en-internationalisering/internationalisering-in-kaart-inkt>.

Uit het onderzoek blijkt wel dat er binnen De Haagse Hogeschool, bij leidinggevenden en docenten, een positieve houding en een breed draagvlak is voor internationalisering, en dat er een groot potentieel aanwezig is om internationale samenwerking nog sterker neer te zetten. Het doet me vooral deugd dat zoveel leidinggevenden en docenten vinden dat De Haagse Hogeschool een rol te spelen heeft in ontwikkelingslanden, dat zij een idee hebben waarom zij dat moeten doen en ook een helder beeld hebben over de bijdrage die De Haagse Hogeschool kan leveren.

De honderden docenten die de Engelse taal in voldoende mate (menen te) beheersen, die voldoende interculturele competenties hebben, die kennis hebben van de internationale context van hun vakgebied, van buitenlandse onderwijssystemen en van de internationale arbeidsmarkt en die ervaring hebben met het werken in ontwikkelingslanden, maken dat de De Haagse Hogeschool een gezonde basis heeft om haar internationaal georiënteerde profiel en maatschappelijke betrokkenheid, vooral met de allerarmsten in de wereld, snel en ingrijpend vorm te geven.

Die basis is gelegd onder het voorzitterschap van Pim Breebaart. Moge zijn opvolger er in de toekomst iets moois van maken.

5. Literatuur

Dijkgraaf, E., A. Gelderblom, J. Koning, E. Maasland, E. Mendys & P. van Nes, 2005. - Concurrentiepositie MKB – Concurreren in een nieuw Europa. Erasmusuniversiteit Rotterdam, SEOR, 2005: 1-66.

Grothus, U., 2009. – Measuring impact: Evaluating Program Areas. DAAD, presentation NAFSA, 2009. [http://opendoors.iienetwork.org/file_deport/0-1000000/0-10000/3390/folder/84965/Measuring + Impact.pdf](http://opendoors.iienetwork.org/file_deport/0-1000000/0-10000/3390/folder/84965/Measuring+Impact.pdf).

HBO-raad, 2009. – Kwaliteit als Opdracht. Den Haag, 2009: 1-56.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het Grenzeloze Goed, 2008. - Internationaliseringsagenda van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. <http://www.minocw.nl/documenten/75966a.pdf>. 1-16.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Internationale positionering van de Nederlandse onderwijs- en kennisinstellingen. Aanvullende actielijnen in het kader van de Internationaliseringsagenda 'Het Grenzeloze Goed'. Den Haag, 2009: 1-23. <http://www.minocw.nl/documenten/160600a.pdf>

Molenaar, M., 2009. – Internationaal Hoger Onderwijs en Capacity Development: tot hier en nu verder. www.nuffic.nl/nederlandse-organisaties/nieuws-evenementen/evenementen-archief/nuffic-jaarcongres-2009/sprekers-en-sessies.

Ruben, B., 1976.- Assessing communication competence for intercultural adaptation. Group and Organizational Studies, 1: 34-354.

Walenkamp, J.H.C., 2009. – Weer een illusie rijker. De Haagse Hogeschool, Den Haag, 2009: 1-39.

Zee, K.I. vander & J.P van Oudenhoven, 2000. – The Multicultural Personality Questionnaire: A Multidimensional Instrument of Multicultural Effectiveness. European Journal of Personality, 14: 291-309.