



Op de golven van internationalisering: Een veranderend landschap

Leo Klienbannink, Lector Internationalisering

Rotterdam, april 2021

Wat betekenen niet alleen COVID19 maar ook andere internationale en sociale ontwikkelingen voor internationalisering binnen het hoger beroepsonderwijs. En niet alleen wat het nu betekent, maar ook welke toekomst internationalisering tegemoet gaat. Een aantal ontwikkelingen m.b.t. internationalisering worden hieronder nader toegelicht.

Hybrid Internationalisation

COVID19 vraagt ons nadrukkelijk om op een andere manier naar internationalisering te kijken. Dat brengt het hoger onderwijs en al zijn stakeholders in verbinding om met elkaar de toekomst van werk en beroep alsmede professionalisering te verkennen en te ontwikkelen. Dus niet alleen studenten, maar ook andere onderwijsaanbieders –vo en met name mbo, netwerkpartners uit onderwijs en het werkveld –in de vorm van beroepenveldcommissie of adviesraad, en onderwijs- en projectpartners uit het buitenland. Daarnaast wordt de verdieping voor internationale competenties en interculturele sensitiviteit gezocht in samenwerking met stage- en afstudeerbedrijven en –organisaties. Dat betekent dat alle partners zorgdragen voor het ontwikkelen en professionaliseren van studerende, onderwijsgevend en medewerkers van organisaties en bedrijven. De ontwikkeling van micro-credentials, waarover later meer, is een ontwikkeling die dat kan realiseren. Alleen als we met elkaar die uitdaging oppakken, ontstaat een onderwijs ecosysteem waarin de gezamenlijke verantwoordelijkheid en afhankelijkheid bestendigd wordt.

Blended Internationalisation

COVID19 heeft het landschap van internationalisering aanzienlijk veranderd. Mobiliteit in al zijn hoedanigheden is nagenoeg tot stilstand gekomen. Het betekent dat we ons moeten heroriënteren op een van de belangrijke onderdelen van internationalisering: mobiliteit van studenten, staf en medewerkers. We waarderen onze partners om de samenwerking in handelsrelaties, het ontwikkelen van nieuwe markten, het accommoderen en faciliteren van staf en medewerkers inzake internationaal relatiemanagement. Wat deze periode duidelijk maakt is dat we mobiliteit een andere betekenis geven: van fysieke mobiliteit naar virtuele mobiliteit en van virtuele mobiliteit naar een samenspel van fysieke en virtuele mobiliteit oftewel *blended mobility* en *blended internationalisation*. Online meetings (Teams, Zoom, Miro, etc.), en informatieuitwisseling (webinars, blogs en vlogs, etc.) hebben een plaats verworven in het internationaliseringslandschap en zullen exponentieel groeien en zich ontwikkelen. Een belangrijk aspect van internationaal relatiemanagement cq mobiliteit is dat studenten, staf en medewerkers in een andere culturele omgeving impliciet en expliciet internationale en interculturele kennis en vaardigheden ontwikkelen. Uiteraard zal in een virtuele omgeving interculturele sensitiviteit, maar ook vertrouwen en respect, zich zeker gaan aanbieden (VR, AI etc.), maar de (leer)ervaring in een internationale omgeving blijft een essentiële rol spelen voor de persoonlijke ontwikkeling als ook voor de ontwikkeling (ten behoeve) van een organisatie. We herbezinnen ons op een balans van fysieke en virtuele mobiliteit voor internationaal relatiemanagement in een omgeving waarin COVID19 en andere virussen een maatschappelijke realiteit zijn.

Responsible Internationalisation

Nu het landschap van internationaliseren door COVID19 en andere ontwikkelingen aan het veranderen is, is het belangrijk je af te vragen of je wilt internationaliseren met partners uit landen die zich op het terrein van ethiek en democratische waarden niet verhouden tot waar je zelf als organisatie, bedrijf of netwerk voor

staat. Je kunt je dan afvragen of je wilt internationaliseren met Chinese partners als je weet dat Oeigoeren en Tibetanen worden onderdrukt, gemarteld en gedwongen gesteriliseerd, Hong Kong en zijn bevolking te maken krijgt met steeds grotere repressie en het land een bewuste politiek voert van hacken van systemen en stelen van informatie en kennis, en er geen level playing field is voor bedrijven die kennis moeten afstaan om zaken te doen. Maar dat geldt ook voor andere staten zoals Rusland dan wel landen uit het Midden-Oosten. En hoe kijken we in onze eigen Europese Unie aan tegen popularisering en ondemocratische machtsgrepen zoals in Polen, Hongarije of Slovenië.

Mensenrechten, vrijheid en gelijkheid staan steeds meer onder druk en het doen van zaken of onderhouden van banden met instanties en bedrijven in die klaarblijkelijk niet hun werk zonder last kunnen doen, is reden genoeg om daarover de discussie aan te gaan. In dat verband is het goed aandacht te schenken aan *historisch besef, geo-politieke en filosofische beschouwingen*. Debat en discussie in het verlengde van de organisatievisie verdiepen dat besef en geven ruimte aan het luisteren naar de ander. Als we ons verantwoordelijk voelen voor democratische waarden, (gender)gelijkheid, vrijheid van meningsuiting en de veiligheid van persoon en lichaam, dan mag dat geen belemmering zijn om het gesprek aan te gaan.

Inclusive Internationalisation

Een inclusieve omgeving laat zien dat er ruimte is voor andere culturen en denkbeelden. Maar ook een omgeving die andere denk- en wereldbeelden kan vertalen in disruptieve en creatieve ideeën voor vernieuwing en innovatie. Maar die inclusiviteit gaat verder dan een andere culturele setting. Ook mensen met een andere geaardheid of een andere zienswijze op de wereld waarin wij leven kunnen van betekenis zijn voor de groei en ontwikkeling van jezelf, je omgeving en de beroepspraktijk waarin je komt te werken. Ook mensen met een andere culturele achtergrond die tevens een andere levensvisie hebben of een andere geaardheid bezitten, zijn een onlosmakelijk onderdeel van onze interculturele omgeving. Ann Mannen (2018) verwoordde inclusieve internationalisering als: *'1. Inclusion is a negation of exclusion. Inclusiveness means ensuring that all students, faculty and staff have a voice and are a part of the decision-making process -as without that, inclusiveness is not possible; 2. Inclusion is a positive affirmation students, faculty and staff should be empowered to involve their own voices in the discourse of education and internationalisation.'* Indien alle belanghebbenden een stem en rol hebben in internationalisering, kunnen we spreken van inclusieve internationalisering. Dan krijgt het het label *'betekenisvol'*.

Sustainable Internationalisation

Bij internationaliseren hoort onlosmakelijk de kennis van de SDG's (*sustainable development goals*) en de skills om verantwoord met de wereld en haar natuurlijke bronnen om te gaan. Dat betekent een duurzaamheidsmindset die zich vertaalt in gedrag en houding omtrent de zorg die we met elkaar hebben en delen van en voor de wereld, haar bewoners en haar welvaart. Dat betekent dat we de verbinding zoeken in denken en doen rondom het klimaat, de bronnen, de natuur, de gezondheid van de bewoners, met studenten, staf en medewerkers uit andere culturen en landen, onze internationale contacten en partners, en streven naar een gezamenlijke inhoudelijke vorming, beroepsmatig en persoonlijk. De green skills zijn daarbij onontbeerlijk. Duurzaamheid en fysiek en geestelijk welbevinden gaan een steeds grotere rol spelen in onze samenleving. Dat betekent dat we ons ook in een internationale setting bewust moeten zijn van die omgeving, de mensen met wie we werken en samenleven, hoe we verantwoordelijkheid dragen voor die omgeving. We gaan niet alleen respectvol in gesprek, maar zijn ook responsief en (zelf)kritisch. En kijken we

met degenen met wie we die omgeving vormen, hoe veerkrachtig en verantwoord we kunnen zijn. Het is een onlosmakelijk onderdeel van onze houding en ons gedrag.

Maar duurzaam betekent ook dat we ervoor moeten zorgen dat internationalisering duurzaam verankerd wordt in onze visie om zaken te doen. Dat kan in de professionalisering van staf en medewerkers, netwerkplatforms en met samenwerkingspartners. Dat betekent dat ongeacht de veranderingen en ontwikkelingen internationalisering een structurele plaats in relatiemanagement heeft verworven. Met name gericht op de continuïteit van adressering en het vasthouden van kennis en expertise en de ambitie om her- en doorontwikkeling inzake internationale competenties en interculturele sensitiviteit vorm te geven.

Internationalisation and micro-credentials

Hiervoor werd al gesproken over een aantal skills die belangrijk zijn of steeds belangrijker gaan worden. De ontwikkeling in Europa is dat er meer aandacht moet komen voor het aanbieden en verwerven van micro-credentials. Ook wel *edu-badges* genoemd. Door deel te nemen aan kleine programma's of kleine units die vaardigheden ontwikkelen, kunnen studenten en/of werkenden deze badges verwerven en toevoegen aan hun portfolio. In Europa wordt zo een *digitaal Europass portfolio* opgebouwd waarmee Europeanen in alle lidstaten aan kunnen tonen welke vaardigheden men bezit. Dat zal een boost geven aan het aanbieden van diensten in internationaal verband, zowel online als offline. Met betrekking tot internationale en interculturele vaardigheden die ook benoemd kunnen worden als soft of life skills, zoals doorzettingsvermogen, veerkracht, responsiviteit, probleemoplossend vermogen, flexibiliteit, zelfsturing, verantwoordelijkheid, zelfreflectie, onafhankelijkheid, aanpassingsvermogen, nieuwsgierigheid, mentale weerbaarheid, etc. kunnen studenten en medewerkers door middel van kleine programmaunits aantonen te beschikken over vaardigheden en kwaliteiten die voor bedrijven een interessant portfolio bieden. De micro-credentials geven bovendien ruimte aan het impliciete leren van bovengenoemde vaardigheden. Immers, veel mensen leren ook in een niet-leeromgeving, bijvoorbeeld in het sociale verkeer of door activiteiten die in een bepaalde interessesfeer liggen [sportomgeving, vrijwilligerswerk, culturele en creatieve omgeving, etc.]. Alhoewel, elke omgeving is een leeromgeving. Door deel te nemen aan units voor vaardigheden, kan de participant aantonen aan de eisen voor die vaardigheden te voldoen.

Diversity=Innovation

We vergeten maar al te vaak welk een enorm potentieel aan diversiteit en inclusiviteit in onze omgeving aanwezig is. Met name de diversiteit aan culturen die in onze eigen omgeving aanwezig is, kan een exponentiële groeikracht zijn voor vernieuwing in organisaties, bedrijven of nieuwe bedrijven. Immers, een steeds groter aantal afgestudeerden in de onderwijsomgeving van de grootstedelijke regio is tri-linguïstisch (ze spreken soms 3 talen) en brengen een bi- of tri-culturele achtergrond en ervaring met zich mee die een wereld aan mogelijkheden geeft voor organisatie, bedrijf en regio. Met name in de transitie van het economische landschap van de regio kunnen zij van doorslaggevende betekenis zijn voor nieuwe internationale mogelijkheden van export en dienstverlening. Op die wijze ontstaat een meertalige en multiculturele hub in de regio die zich als *unique selling point* kan (door)ontwikkelen tot een ongekend arbeidspotentieel voor nieuwe en vernieuwende bedrijven. Daarom is het goed de *Code Culturele Diversiteit* te hanteren. De thema's betreffen Programma, Personeel, Publiek en Partners. Ik adopteer graag Duncan Wardle's *Diversity=Innovation* die verder gaat dan mensen vanuit verschillende disciplines en verschillende opvattingen bij elkaar brengen. Namelijk mensen kansen geven en laten samenwerken en met een

verscheidenheid aan culturele bagage nieuwe perspectieven bieden. Op die wijze zullen zij een bijdrage leveren aan de rijkheid aan ideeën voor organisatie, medewerkers en producten en/of diensten. Organisaties zullen door de ontwikkeling van een nieuw, divers en inclusief medewerkersbestand een betekenisvolle organisatiecultuur ontwikkelen die internationaal groeit, competitief en innovatief is.