

# Bewijskader (‘Evidence Framework’)

---

AANTONEN VAN VOORUITGANG IN INTERNATIONALISATION  
AT HOME

## 1. Over ATIAH

Het Bewijskader of Evidence Framework dat in dit document wordt gepresenteerd, is ontwikkeld binnen het project [Approaches and Tools for Internationalisation at Home](#) (ATIAH). Dit multilaterale project is een strategisch partnerschap van Erasmus+ (KA2-project, 2016-2018) en bestaat uit een consortium van drie Europese universiteiten: de Universiteit van Newcastle (Verenigd Koninkrijk), de Universiteit van Bologna (Italië) en de KU Leuven (België).

Het voornaamste doel van dit project is om de relevantie en kwaliteit van het Europese hoger onderwijs (ho) te verbeteren door tools te ontwikkelen waarmee hogeronderwijsinstellingen activiteiten rondom Internationalisation at Home (IaH) kunnen evalueren en verbeteren. Zo draagt dit project bij aan een van de 'Key Priority Areas' van de Europese Commissie, namelijk: "European Higher Education in the World": 'Promoting IaH and digital learning' (COM/2013/499). Vanwege een groeiende urgentie op geopolitiek en economisch vlak, staat IaH steeds hoger op de strategische agenda's van ho-instellingen wereldwijd.

Het ATIAH-project heeft benaderingen en tools ontwikkeld die instellingen, staf en studenten (in het bijzonder de niet-mobiele meerderheid) ondersteunen in de ontwikkeling van vaardigheden die noodzakelijk zijn om succesvol te opereren in een internationale omgeving. De eerste fase van het project bestond uit verschillende activiteiten van de projectpartners om een veelzijdig beeld van IaH-praktijken in Europese ho-instellingen te krijgen. Dit bestond uit een literatuurstudie, een Europese vragenlijst onder studenten en staf (342 respondenten) en een serie van interne audits en focusgroepen (74 deelnemers) met verschillende stakeholders: internationale en lokale studenten, academisch en ondersteunend personeel, departementshoofden, senior leiders en vertegenwoordigers van *international offices*. De bevindingen uit deze drie methodes van datacollectie vormden de basis voor de ontwikkeling van onderstaande drie outputs:

- Een Zelf-Audit Tool ('Self-Audit Tool') voor ho-instellingen om IaH-activiteiten te monitoren en benchmarken;
- Een Curriculumraamwerk ('Curriculum Framework') voor het internationaliseren van de hoger onderwijservaring;
- Een Bewijskader ('Evidence Framework') om vorderingen in IaH aan te tonen.

In dit document wordt het Evidence Framework gepresenteerd dat kan bijdragen aan het aantonen en communiceren (overbrengen) van vooruitgangen in IaH.

## 2. Introductie tot het framework

Het Evidence Framework is ontwikkeld binnen de context van het ATIAH-project om:

- het belang te erkennen van internationale en interculturele vaardigheden, competenties en denkwijzen die we bij docenten, staf en studenten wensen te ontwikkelen;
- de ontwikkeling van deze vaardigheden, competenties en denkwijzen te erkennen door middel van mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, criteria voor beloning en erkenning, en onderwijsstandaarden;
- te verzekeren dat deze vaardigheden, competenties en denkwijzen worden ingebed in het ontwerp van de opleiding en in de leeruitkomsten van studenten;
- het belang van IaH te communiceren naar een bredere gemeenschap, studenten, ouders, werkgevers, academici en overheden.

Gezien de noodzaak om het belang van IaH te erkennen, wordt in dit document een framework gepresenteerd dat kan helpen aan te tonen welke vooruitgangen er zich in IaH manifesteren. Daarbij worden er zes dimensies onderscheiden. Het overkoepelende doel en de structuur van het framework worden geschetst en bovendien worden er suggesties gedaan over hoe en voor welke doelgroep het framework gebruikt kan worden.

### 3. Doel

IaH is een belangrijk onderwerp in supranationaal beleid. Zo is het opgenomen in het eerste omvangrijke EU-beleid over “European Higher Education in the World” (COM/2013/499). Toch is er nood aan een meer gestructureerde aanpak in de implementatie van duurzame IaH-agenda’s in het hoger onderwijs.

Zoals bij iedere agenda voor ho-ontwikkeling, moet er consensus zijn over wat ‘bewijs’ (‘Evidence’) precies inhoudt. In dit document wordt het begrepen als:

*Indicatoren of descriptoren die kwantitatief of kwalitatief vastgesteld kunnen worden, om zo de voortuitgang van IaH-agenda’s te monitoren.*

Voortbouwend op deze definitie biedt het Evidence Framework indicatoren waarmee vooruitgang in IaH getoetst wordt op basis van zes kerndimensies. Dit framework helpt ho-instellingen hun IaH-aanpak bepalen, en vooruitgang aan te tonen en te communiceren naar studenten, docenten en staf. In het geval van de docenten en staf zijn de indicatoren aangepast naar verschillende fases in hun professionele ontwikkeling (begin, midden en leiderschap).

Het framework is een aanvulling op de twee andere onderdelen van het ATIAH-project: de Self-Audit Tool en het Curriculum Framework.

Het aantonen van vooruitgang in IaH helpt ho-instellingen om de verwezenlijking op het vlak van IaH te verduidelijken en beter uit te dragen. Zo worden de voordelen van een geïnternationaliseerde ho-ervaring beschikbaar voor allen, en niet alleen voor de internationaal mobiele minderheid.

### 4. Structuur

Het Evidence Framework bestaat uit twee delen om de dialoog over en de gezamenlijke betrokkenheid bij IaH te stimuleren.

- Deel 1: focusvragen die een dialoog over IaH op gang brengen en een gedeelde taal creëren.
- Deel 2: een evaluatietool die helpt bij het vaststellen, ontwikkelen en communiceren van de praktijk en de institutionele aanpak van IaH, gebaseerd op meetbare indicatoren naargelang het doel van de activiteit en de actor.

Beide delen zijn gestructureerd volgens zes dimensies voor het aantonen van vooruitgang in IaH.

### 5. Publiek

Het Evidence Framework is bedoeld om ho-instellingen te helpen in het aantonen van innovatie en vooruitgang. Het draagt bij tot de inbedding van IaH op verschillende niveaus: institutioneel, disciplinair, departementaal, programmagebonden, modulair en individueel. Het framework kan

gebruikt worden door docenten, studenten, stafontwikkeling- of HR-diensten, en mensen in leiderschapsposities in ho-instellingen binnen en buiten Europa.

Een mogelijke toepassing van het framework is het opstarten van een dialoog over en het invloed uitoefenen op verandering in de institutionele aanpak van IaH. Dit kan met behulp van de focusvragen die in deel 1 worden gepresenteerd. Deze reflectieve vragen kunnen gebruikt worden door een verscheidenheid aan stakeholders, van studenten tot onderwijzend en administratief personeel, decanen en (vice-) rectoren. De vragen worden aangevuld met de evaluatietool in deel 2. Deze tool bevat indicatoren om vooruitgang in IaH aan te tonen op basis van de behoeftes die studenten, docenten en staf hebben en de bijdragen die zij kunnen leveren aan de IaH-agenda. Zowel deel 1 als 2 zijn gestructureerd volgens de volgende zes dimensies.

## 6. Dimensies

De zes dimensies die in dit Evidence Framework worden gepresenteerd, zijn gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie en op dataverzameling onder studenten en staf dat betrekking had op hun visie op IaH-praktijken. Deze dimensies zijn geïllustreerd in het onderstaande schema (figuur 1):



*Figuur 1- Dimensies van het Evidence Framework.*

Elke van deze dimensies vertegenwoordigt een afzonderlijk aspect van IaH en schetst daarvoor verschillende indicatoren. Samengenomen bieden de zes dimensies een overkoepelend begrip van een IaH-aanpak op institutioneel niveau, en benoemen ze de voornaamste begunstigden alsook degene die de verandering moeten bewerkstelligen, namelijk studenten, docenten en staf.

In tabel 1 wordt een definitie gegeven van alle zes dimensies en worden voorbeeldindicatoren genoemd. Deze indicatoren zijn niet uitputtend maar illustratief. Het Evidence Framework is bewust flexibel opgesteld, zodat het stimuli geeft voor nadenken, discussie en communicatie over IaH.

Tabel 1- Beschrijving van de dimensies van het Evidence Framework.

Bereik	Definitie	Indicatoren
<b>Professionele ontwikkeling &amp; erkenning</b> (‘Professional learning and recognition’)	Professionele ontwikkeling voor staf en studenten in IaH, namelijk training, mentorschap en professionele bijscholingsmogelijkheden. Dit leidt idealiter tot een institutionele of nationale erkenning, accreditatie of indicatoren voor waardering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mogelijkheden voor professionele ontwikkeling</li> <li>• Belonings- en erkeningssystemen (institutioneel/nationaal) en indicatoren voor waardering</li> <li>• Professionele standaarden</li> </ul>
<b>Institutionele Strategieën</b> (‘Institutional strategising’)	Strategische planning voor IaH op institutioneel niveau. Dit betekent onder andere een roadmap voor de implementatie hiervan, gepaard met monitorings- en evaluatiesystemen. Voor deze systemen is het nodig om expliciete doelen en methodes om deze te toetsen te definiëren. Er zijn ook organen nodig die toetsen op de implementatie en vooruitgang van strategische plannen voor IaH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Missie-/visieverklaringen</li> <li>• Strategische plannen en beleid</li> <li>• Systemen voor monitoring en evaluatie (op systeemniveau)</li> <li>• Stuurgroepen</li> </ul>
<b>Curriculum en co-curriculum</b> (‘Curriculum and co-curriculum’)	Activiteiten in het curriculum en co-curriculum die een betekenisvolle internationale ho-ervaring garanderen voor alle studenten, docenten en staf. De activiteiten bevorderen formeel en non-formeel leren van mobiele en non-mobiele studenten en leiden tot de ontwikkeling van relevante competenties en vaardigheden inzake IaH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationale curricula en co-curricula</li> <li>• Validatie van competentieontwikkeling</li> <li>• Geïnternationaliseerde leeruitkomsten</li> <li>• Inclusieve leeromgevingen</li> <li>• Technologie om de non-mobiele meerderheid te bereiken</li> <li>• Systemen voor monitoring en evaluatie (op individueel niveau)</li> </ul>
<b>Betrokkenheid &amp; invloed (intern en extern)</b> (‘Engagement and influence’)	Het betrekken van academische en lokale/mondiale gemeenschappen in IaH-plannen en uitvoering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partnerschappen en/of links met lokale en mondiale gemeenschappen</li> <li>• Aanpakken van maatschappelijke uitdagingen</li> <li>• Internationaliseringsbeleid dat gedreven wordt door de gemeenschap</li> </ul>

<p><b>Ondersteunende diensten</b> ('Support services')</p>	<p>Het betrekken van administratieve en ondersteunende diensten in de strategische planning en implementatie van laH. Dit betekent het verdelen van verantwoordelijkheden onder de institutionele diensten en de zichtbaarheid verhogen van bestaande inspanningen in laH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structuren voor administratie en rapportage</li> <li>• Lokale organisaties</li> <li>• "Zichtbaarheid" en communicatiesystemen</li> </ul>
<p><b>Geïnternationaliseerde ho-ervaring</b> ('internationalised university experience')</p>	<p>Een geïnternationaliseerde ho-ervaring mogelijk maken voor iedereen die daar baat bij heeft. Niet alleen voor alle studenten, maar ook voor stafleden en mensen uit de gemeenschap. Hiermee wordt de ontwikkeling van relevante competenties voor laH mogelijk gemaakt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback</li> <li>• Systemen voor monitoring en evaluatie (op individueel niveau).</li> <li>• Validatie en certificering van competentieontwikkeling</li> <li>• Beloning en erkenning</li> </ul>

## 7. Focusvragen (deel 1)

Dit deel van het Evidence Framework is bedoeld om discussies binnen de eigen instelling aan te wakkeren over laH-praktijken. Om deze discussie te structureren bieden wij de volgende focusoefening:

- Verzamel een team van ongeveer 5 tot 8 mensen met verschillende verantwoordelijkheden op institutioneel niveau (bijvoorbeeld studentvertegenwoordigers, voorzitters van opleidingscommissies, docenten, *international officers*, etc.);
- Vraag deelnemers op te schrijven wat laH volgens hen is of zou moeten zijn (geef deelnemers hiervoor zo'n 5-10 minuten);
- Nodig de deelnemers uit om hun definities te delen met de rest van de groep;
- Probeer een groepsdefinitie te ontlokken en schrijf dit op een flipover;
- Toon nu figuur 1 om het belang van een gemeenschappelijke taal omtrent laH op institutioneel niveau te illustreren;
- Leg kort de zes dimensies van het Evidence Framework uit en introduceer een aantal reflectieve vragen over een van de zes dimensies, of over de dimensies die het meest relevant zijn voor jouw groep (in tabel 2 wordt een aantal voorbeelden gegeven).

De oefening kan mondeling worden gedaan of aangeboden worden als hand-out.

**NOTE<sup>1</sup>:** Zie de Power Point voor voorbeeldrichtlijnen.

**NOTE<sup>2</sup>:** De 25 reflectieve vragen in tabel 2 hebben betrekking op zowel individuele als institutionele niveaus. Deze vragen zijn niet uitputtend en kunnen uitgebreid en aangepast worden naargelang de eigen behoeftes en institutionele contexten en/of praktijken.

Tabel 2 - Evidence Framework: Focusvragen

Bereik	Reflectieve vragen	Indicatoren	Jouw voorbeelden
<b>Professionele ontwikkeling &amp; erkenning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zijn de rollen en verantwoordelijkheden omtrent IaH duidelijk gedefinieerd binnen jouw instelling, om hun bijdrage aan IaH te verduidelijken?</li> <li>2. Hoe zie jij jouw eigen bijdrage?</li> <li>3. In hoeverre krijg je professionele ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden bij het implementeren van IaH?</li> <li>4. Worden er belonings- en erkenningsstructuren gebruikt om individuele bijdragen aan IaH te stimuleren en waarderen?</li> <li>5. Worden er in deze structuren waarderingsindicatoren gedefinieerd?</li> </ol>		
<b>Institutionele strategieën</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Is IaH ingebed in institutioneel beleid en strategische kaders?</li> <li>7. (Indien ingebed) hoe wordt dit beleid vertaald naar de praktijk?</li> <li>8. Zijn er stuurgroepen opgericht om de implementatie en vooruitgang van IaH-beleid te overzien?</li> <li>9. Zijn er structuren aanwezig om het IaH-beleid te monitoren en evalueren?</li> </ol>		
<b>Curriculum en co-curriculum</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Worden er curriculaire en co-curriculaire activiteiten en/of acties aangeboden die een geïnternationaliseerde hoervaring bevorderen voor iedere student?</li> <li>11. Wat zijn dat voor activiteiten; waar bestaan die uit?</li> <li>12. Wat zijn de voornaamste doelen van deze activiteiten?</li> <li>13. Vinden ze ad hoc plaats, of zijn ze ingebed in het bredere institutionele beleid?</li> </ol>		

<b>Betrokkenheid &amp; invloed (intern en extern)</b>	<p>14. Zijn er kansen voor staf en studenten om betrokken te zijn bij lokale en mondiale gemeenschappen?</p> <p>15. Hoe zien die kansen/mogelijkheden eruit?</p> <p>16. Vinden die ad hoc plaats, of zijn ze ingebed in het bredere institutionele beleid?</p> <p>17. (Indien ingebed in institutioneel beleid) Wat voor relaties met de lokale gemeenschappen worden gestimuleerd in het licht van de IaH-agenda?</p>
<b>Ondersteunende diensten</b>	<p>18. In hoeverre worden administratieve en ondersteunende diensten betrokken bij het bevorderen van IaH?</p> <p>19. Zijn de verantwoordelijkheden duidelijk verdeeld?</p> <p>20. Is hun werk op IaH voldoende zichtbaar?</p> <p>21. Zijn er communicatiestructuren in plaats die het senior management verbinden aan de ondersteunende diensten?</p>
<b>Geïnternationaliseerde universitaire ervaring</b>	<p>22. Biedt jouw instelling de mogelijkheid tot een geïnternationaliseerde universitaire ervaring voor alle studenten (mobiel en niet-mobiel)?</p> <p>23. Geeft jouw instelling een definitie van de relevante vaardigheden en/of competenties voor alle studenten?</p> <p>24. Worden deze vaardigheden en/of competenties actief bevorderd binnen en buiten de collegezaal?</p> <p>25. Zijn er manieren om de individuele vooruitgang en prestaties van zowel studenten als staf te monitoren?</p>



## 8. Evaluatietool (deel 2)

De evaluatietool is georganiseerd rondom de zes dimensies van IaH (zie figuur 1 en tabel 2). Het is een aanvulling op deel 1 door te voorzien in meetbare indicatoren van deze zes dimensies. Deze indicatoren kunnen uitgebreid of geherdefinieerd worden overeenkomstig de eigen institutionele situatie, of op basis van de discussie die in deel 1 van het framework is aangewakkerd.

De evaluatietool is gebaseerd op twee perspectieven:

- Het doel van de activiteit (of dimensie);
- Het type actor dat betrokken is in IaH (studenten en staf).

In tabel 3 vind je een reeks descriptoren voor de zes dimensies van het Evidence Framework. Deze descriptoren zijn tot stand gekomen in de volgende drie stappen:

1. Formuleren van een initiële reeks van descriptoren voor alle zes dimensies;
2. Verzamelen van feedback van workshopdeelnemers in Engeland;
3. Definitieve selectie en/of aanscherping van de descriptoren op basis van de feedback van de deelnemers.

We erkennen het belang om deze descriptoren nog te toetsen in andere educatieve settings in Europa, om ons zo van nieuwe inzichten te voorzien.

Voor het ontwikkelen van de indicatoren of descriptoren is gebruikgemaakt van andere frameworks, in het bijzonder het “Framework of *Competences for Democratic Culture*”, maar dan toegespitst op de specifieke kenmerken van IaH. In de tabel hieronder staan de criteria voor de formulering van de descriptoren.

1. **Beknoptheid:** “De descriptoren zijn bij voorkeur niet langer dan 25 woorden.”
2. **Positiviteit:** “Elke descriptor moet een bekwaamheid uitdrukken in positieve formuleringen (bijvoorbeeld *kan, toont, ondersteunt*), niet een negatieve stelling (bijv. *kan niet, is niet in staat om, ..*).”
3. **Duidelijkheid:** “Elke descriptor moet transparant zijn en niet vol van jargon, doorgaans geschreven in relatief simpele taal/grammatica.”
4. **Onafhankelijkheid:** “Elke descriptor moet onafhankelijk zijn van de andere descriptoren.”
5. **Bepaaldheid:** “Elke descriptor moet concrete gedragingen en prestaties beschrijven.”

(Barrett et al., 2018, p. 54)

Aan de descriptoren zijn geen niveaus toegekend wat betreft vooruitgang. Wel zijn er afzonderlijke descriptoren voor de verschillende actoren die zijn betrokken bij IaH. Dit benadrukt het belang van dit concept (IaH) voor iedereen die leert en werkt in ho-instellingen en de bredere gemeenschap.

Tabel 3 – Evaluatietool

	Studenten	Staf		
	Studenten	Begin van de carrière	Midden in de carrière	Leiderschap
Doel van de activiteit	Indicatoren (i)	Indicatoren (i)	Indicatoren (i)	Indicatoren (i)
<b>Professionele ontwikkeling &amp; erkenning</b> [POE]	<b>POE i1:</b> Voltooien van een leerprogramma van laH-activiteiten van de instelling	<b>POE i2:</b> Voltooien van een professioneel ontwikkelingsprogramma of een laH-kwalificatie	<b>POE i3:</b> Voltooien van een professioneel ontwikkelingsprogramma of een laH-kwalificatie	<b>POE i4:</b> Voltooien van een leiderschapsprogramma voor laH
	<b>POE i5:</b> Institutionele evenementen over laH bijwonen	<b>POE i6:</b> Bijwonen van interne of externe onderwijsgerelateerde workshops of seminars over laH	<b>POE i7:</b> Geven van interne of externe onderwijsgerelateerde workshops of seminars over laH	<b>POE i8:</b> Coördineren van interne of externe onderwijsgerelateerde workshops of seminars over laH
	<b>POE i9:</b> Bewustzijn tonen dat laH een relevant concept is binnen hoger onderwijs	<b>POE i10:</b> Literatuur of theorie over laH lezen	<b>POE i11:</b> laH -onderzoek & -expertiseverwerving opzetten (bijv. presentaties, beurzen en publicaties)	<b>POE i12:</b> Een agenda nastreven voor onderzoek & expertise op het gebied van laH
<b>Institutionele Strategieën</b> [IS]	<b>IS i13:</b> Relevante vergaderingen bijwonen over laH om het studentperspectief te vertegenwoordigen	<b>IS i14:</b> Ideeën voor instellingsbeleid inzake laH ontwikkelen en communiceren	<b>IS i15:</b> Ontwikkelen en uitvoeren van instellingsbeleid inzake laH	<b>IS i16:</b> Inbedden van institutioneel beleid inzake laH
	<b>IS i17:</b> Betrokkenheid bij institutionele werkgroepen over laH	<b>IS i18:</b> Betrokkenheid bij institutionele werkgroepen over laH	<b>IS i19:</b> Institutionele werkgroepen over laH voorzitten	<b>IS i20:</b> Institutionele werkgroepen over laH oprichten

	<p><b>IS i21:</b> Kernactiviteiten opstellen via dewelke <i>alle studenten</i> kunnen profiteren van een geïnternationaliseerde ho-ervaring</p>	<p><b>IS i22:</b> Kernactiviteiten opstellen waarmee <i>alle studenten, docenten en staf</i> kunnen profiteren van een geïnternationaliseerde ho-ervaring</p>	<p><b>IS i23:</b> Een lijst van kernactiviteiten opstellen voor een geïnternationaliseerde ho-ervaring (gebaseerd op de input van studenten, docenten en staf)</p>	<p><b>IS i24:</b> Een agenda opstellen voor een geïnternationaliseerde ho-ervaring</p>
<p><b>Curriculum en co-curriculum</b> [CC]</p>	<p><b>CC i25:</b> Afronding van leermodules met een internationale en interculturele dimensie</p>	<p><b>CC i26:</b> Bepalen van een onderwijsvisie m.b.t. IaH gerelateerd aan het eigen vakdomein</p>	<p><b>CC i27:</b> In lijn brengen van de IaH-onderwijsvisie van het vakdomein en het corresponderende studieprogramma</p>	<p><b>CC i28:</b> Definiëren van een institutionele onderwijsfilosofie voor IaH</p>
	<p><b>CC i29:</b> Thema's en/of interessegebieden delen die gerelateerd zijn aan de interculturele en internationale dimensies van IaH</p>	<p><b>CC i30:</b> Opstellen van curriculumrichtlijnen voor IaH in een module (bijvoorbeeld onderwijs- en toetsingsrichtlijnen)</p>	<p><b>CC i31:</b> In lijn brengen van de curriculumrichtlijnen voor IaH met het corresponderende studieprogramma</p>	<p><b>CC i32:</b> Ontwikkelen van een institutioneel curriculumbeleid voor IaH</p>
	<p><b>CC i33:</b> Actief deelnemen aan interculturele leermogelijkheden (formeel, non-formeel en digitaal)</p>	<p><b>CC i34:</b> Binnen een module leeruitkomsten voor studenten benoemen met betrekking tot IaH</p>	<p><b>CC i35:</b> Inbedden van leeruitkomsten voor studenten met betrekking tot IaH in verschillende studieprogramma's</p>	<p><b>CC i36:</b> Definiëren van relevante vaardigheden en eigenschappen voor afgestudeerden, in het kader van IaH</p>

<p><b>Betrokkenheid &amp; invloed (intern en extern)</b> [BI]</p>	<p><b>BI i37:</b> Deelnemen aan interculturele activiteiten in de gemeenschap (e.g., studentenorganisaties, goede doelen)</p>	<p><b>BI i38:</b> Onderzoek voeren en expertise verwerven inzake IaH</p>	<p><b>BI i39:</b> IaH -onderzoek &amp; -expertiseverwerving opzetten (bijv. presentaties, beurzen en publicaties)</p>	<p><b>BI i40:</b> Een agenda nastreven voor onderzoek &amp; expertise op het gebied van IaH</p>
<p><b>Betrokkenheid &amp; invloed (intern en extern)</b> [BI]</p>	<p><b>BI i41:</b> Virtuele interactie met studenten van buitenlandse universiteiten (non-formeel leren)</p>	<p><b>BI i42:</b> Het belang van IaH communiceren binnen de eigen discipline, het programma of de afdeling</p>	<p><b>BI i43:</b> Het belang van IaH communiceren naar programma's en afdelingen</p>	<p><b>BI i44:</b> Communiceren van een IaH-agenda naar de instelling en naar buiten toe</p>
<p><b>Betrokkenheid &amp; invloed (intern en extern)</b> [BI]</p>	<p><b>BI i45:</b> IaH inbedden in non-formele activiteiten van (relevante) studenten- of lokale verenigingen</p>	<p><b>BI i46:</b> IaH inbedden in de non-formele activiteiten van de instelling</p>	<p><b>BI i47:</b> De rol van IaH bevorderen in nationale en internationale frameworks, accreditatie en beleid</p>	<p><b>BI i48:</b> Een leiderschapsrol opnemen voor IaH</p>
<p><b>Ondersteunende diensten</b> [OD]</p>	<p><b>OD i49:</b> Vrijwillige bijdragen aan institutionele activiteiten rondom IaH (bijvoorbeeld deelname aan introductieweken, welcomevents, buddy programma's)</p>	<p><b>OD i50:</b> Identificeren van ondersteuningsbehoeftes op het niveau van discipline/programma/afdeling, met betrekking tot IaH</p>	<p><b>OD i51:</b> Communiceren van de ondersteuningsbehoeftes van de afdeling/faculteit, met betrekking tot IaH</p>	<p><b>OD i52:</b> Implementatie van systemen voor de zichtbaarheid en communicatie die bijdragen aan het identificeren van relevante initiatieven die worden uitgevoerd door institutionele diensten</p>

**Geïnternationaliseerde  
universitaire ervaring**

**[GU]**

**GU 53:** Ontwikkelen van competenties en vaardigheden die relevant zijn voor IaH, (bijvoorbeeld portfolio, buddyprogramma's, activiteiten voor betrokkenheid en bewustzijn)

**GU 54:** Inzetten van relevante IaH-competenties (bijvoorbeeld mentoren van collega's mbt tot IaH)

**GU i55:** Inzetten van relevante IaH-competenties en ontwikkelen van validatie- en certificeringssystemen, voor competentie-ontwikkeling in IaH

**GU i56:** Toepassen van validatie- en certificeringssystemen voor competentie-ontwikkeling in IaH

**IUE 57:** Delen van internationale universitaire ervaringen (bijvoorbeeld delen van studie-ervaringen in het buitenland met lokale studenten, online samenwerking tussen thuis- en internationale studenten)

**IUE 58:** Linken van ervaringen op het vlak van internationalisering aan de klaspraktijk

**IUE i59:** Bevorderen van best practices voor IaH in de collegezaal

**GU i60:** Institutionele mogelijkheden voor IaH bevorderen (bijvoorbeeld activiteiten on-campus of binnen de gemeenschap)

## Referentie

Barrett, M., de Bivar Black, L., Byram, M., Faltýn, J., Gudmundson, L., Land, H. V., . . . Zgaga, P. (2018). *Reference Framework of Competences for Democratic Culture* Council of Europe (Ed.) *Descriptors of competences for democratic culture.*