

Plantijn Hogeschool van de Provincie Antwerpen – EduBRon,
Universiteit Antwerpen – Groep T-Hogeschool Leuven –
Hogeschool Zeeland – Hogeschool Zuyd – KaHo Sint-Lieven –
NHTV Internationale Hogeschool Breda – Provinciale Hogeschool
Limburg – Universitair Centrum voor Talenonderwijs, Universiteit
Gent – Instituut Heilig Graf, Turnhout – KA Hoboken – Pito Stabroek
– Sint-Carolusinstituut, Sint-Niklaas – Sint-Jozefinstituut, Kontich



www.golewe.eu

Datum publicatie: juli 2011

Model-beleidsplan ter bevordering van sociale integratie in hogeschoolopleidingen

Dorieke Kuipers, beleidsadviseur Culturele Diversiteit, Hogeschool Zeeland - Vlissingen

Rinze Friso, hoofd International Office, Hogeschool Zeeland - Vlissingen

Katrien De Schrijver, diversiteitscoördinator, Plantijn Hogeschool – Antwerpen

Publicatie in het kader van het Interregproject Goesting in Leren en Werken (GoLeWe)

Thema 2. Leren in het H.O. Actie 2.5 Studententutoraat (2.5 e) & Sociale Integratie (2.5 d)

Verantwoording projectplan:

- Acties gericht op sociale integratie, o.m. ook gericht op allochtone studenten, op studenten met een individueel traject en op buitenlandse studenten
- Evalueren van de uitgevoerde initiatieven, methodieken en implementatiepraktijken.

Indicator 2.5 d (onderdeel Sociale Integratie): Model-beleidsplan ter bevordering van sociale integratie in hogeschoolopleidingen (uitgewerkt door Hogeschool Zeeland in deze publicatie).

Indicator 2.5 e (onderdeel Studententutoraat): Draaiboek voor acties om studenten met een individueel traject te ondersteunen bij hun sociale integratie (uitgewerkt door Plantijn Hogeschool).

De acties die de Plantijn Hogeschool ten aanzien van het ondersteunen van sociale integratie heeft uitgevoerd worden uitvoerig beschreven in de onderstaande publicaties:

1. Van Leuvenhage, S., David, P. & Denoo, E. (2011). *Een functionele leerlijn voor leercompetenties voor SAW op de Plantijn Hogeschool*. Publicatie in het kader van het Interregproject Goesting in Leren en Werken (GoLeWe).

Geraadpleegd op 23 september 2011, <http://rea22.golewe.be>

2. Ihmsen, H. (2011). *Studententutoraat in de lerarenopleiding*. Publicatie in het kader van het Interregproject Goesting in Leren en Werken (GoLeWe). Geraadpleegd op 23 september 2011, <http://rea25.golewe.be>

Het GoLeWe-Project

‘Goesting in Leren en Werken’ is zowel de rode draad als de uitdaging van dit project. We willen bereiken dat jongeren hun kwaliteiten kunnen uitbouwen tot competenties die nodig zijn in de maatschappij en in het werkveld. En dat onze jong afgestudeerden werk vinden dat aansluit bij eigen mogelijkheden, motivatie en ambities en bij het vinden van een plaats in de maatschappij.

De projectacties zijn gegroepeerd in drie thema’s: een vlotte overgang naar het hoger onderwijs, leren in het hoger onderwijs en samenwerking met het werkveld. Concrete acties richten zich op het verbeteren van leercompetenties, op studiekeuzebegeleiding en op leertrajecten die afgestemd zijn op de mogelijkheden van studenten. Er gaat ook aandacht naar studententutoraat en naar competentie management. Acties die bijdragen tot een betere afstemming en samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zijn: werkplekleren en de uitvoering van werkveldopdrachten door studenten, co-creatie van onderwijs en facilitering van de combinatie werken en leren. Goesting in leren en werken gaan hand in hand. Want de nieuwe werknemer is een kenniswerker die zichzelf blijft ontplooiën.

Abstract publicatie

De publicatie ‘Model-beleidsplan ter bevordering van sociale integratie in hogeschoolopleidingen’ bestaat uit twee delen. Het eerste deel betreft de inleiding. Hierin wordt verklaard waarom naast sociale integratie ook aandacht wordt besteed aan culturele diversiteit en worden kritische succesfactoren geformuleerd voor het welslagen van diversiteitsbeleid. Tevens wordt informatie gegeven over doelstellingen en totstandkoming van het ‘Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit’, het eindproduct van de Hogeschool Zeeland.

Het tweede deel bestaat uit een integrale weergave van het ‘Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit’. Hierin beschrijven medewerkers van de HZ hun eigen inspiratiebronnen, good practices van anderen en good practices van zichzelf. De good practices van HZ medewerkers zijn vervolgens gelinkt aan kernwaarden, visie, missie en ambities uit het ‘Hogeschool Zeeland *De persoonlijke hogeschool* Strategisch instellingsplan 2009-2012’, zodat inzichtelijk wordt op welke wijze de good practices bijdragen aan de realisatie van het Strategisch Instellingsplan.

Inhoud

1	Inleiding	4
2	Inspiratiebron Sociale Integratie & Culturele Diversiteit	6

1 Inleiding

Voor u ligt het **'Model-beleidsplan ter bevordering van sociale integratie in hogeschoolopleidingen'**. Een ambitieuze titel voor een ambitieuze opdracht.

Werkende weg rijst op de Hogeschool Zeeland de vraag of het eigenlijk wel mogelijk is om een uniform modelbeleidsplan ter bevordering van sociale integratie te maken waar alle hogescholen mee uit de voeten kunnen? We komen steeds meer tot de conclusie dat beleid t.a.v. sociale integratie alleen kans van slagen heeft als er sprake is van 'integraal beleid', dat wil zeggen dat het beleid overal in de organisatie wordt gedragen: van het management aan de top tot de uitvoerders op de werkvloer. Dit roept tevens de vraag op waar gestart moet worden met een verandertraject. Is er eerst commitment van het hoger management nodig of wordt er gestart met projecten op de werkvloer die mogelijk een olievlekwerking krijgen?

Uiteindelijk is er op de Hogeschool Zeeland (HZ) in de uitwerking voor gekozen uit te gaan van wat er op de werkvloer gebeurt en dit te relateren aan door het hoger management geformuleerde beleidsvoornemens. Op de HZ heeft dit geleid tot de totstandkoming van het **'Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit'**. Dit eindproduct van het Golewe-deelproject is integraal in hoofdstuk 2 van deze publicatie opgenomen. Het beoogt een voorbeeld te zijn om vanuit bestaande activiteiten (good practices) te komen tot formuleren van beleid.

Het document is aan het College van Bestuur van de HZ aangeboden en in september 2011 staat het inspiratiedocument centraal in de bespreking van het CvB met de beide HZ-verantwoordelijken voor het project.

Waarom naast sociale integratie ook culturele diversiteit?

Van Dale omschrijft 'sociaal' als 'betrekking hebbend op de menselijke samenleving' en 'integratie' als: 'het integreren, het maken tot een harmonisch geheel of opnieuw opnemen in het geheel'.

Voorwaar geen sinecure voor hogeschoolopleidingen om 'sociale integratie' duurzaam te integreren.

In het Golewe-projectplan is voor indicator 2.5d de volgende verantwoording geformuleerd:

- acties gericht op sociale integratie, o.m. ook gericht op allochtone studenten, op studenten met een individueel traject en op buitenlandse studenten;
- evalueren van de uitgevoerde initiatieven, methodieken en implementatiepraktijken.

Op basis van de relatie die in de verantwoording met studenten met een andere culturele achtergrond wordt gelegd en de relatie met integratie, heeft de Hogeschool Zeeland besloten de term culturele diversiteit toe te voegen aan sociale integratie en sociale integratie in de uitwerking als onderdeel van culturele diversiteit op te vatten.

Model-beleidsplan

Voor het welslagen van (cultureel) diversiteitsbeleid heeft Maddy Janssens tien kritische succesfactoren geformuleerd ('Kritische succesfactoren van een diversiteitsbeleid', Trivisi, adviesorgaan Vlaamse overheid van het departement van economie en werkgelegenheid, Leuven 2003). Vijf factoren zijn leidend geweest bij de totstandkoming van het 'Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit' en kunnen ook voor u van belang zijn bij het maken van keuzes.

1. **Koppel diversiteit aan de organisatiedoelstellingen.**
Een eerste belangrijke manier om diversiteit werkbaar te maken is door de link van diversiteit met de organisatiedoelstellingen zichtbaar te maken. Verschillen zijn geen hinderpaal voor het bereiken van doelstellingen, maar kunnen een meerwaarde hebben.
2. **Neem de missie en visie van de organisatie als leidraad.**
De missie en waarden van een organisatie zijn erg belangrijk om het diversiteitsbeleid te ondersteunen en richting te geven.
3. **Creëer draagvlak door veel communiceren.**
Een formeel beleid rond diversiteit blijft een beleid op papier, als de betrokkenheid van alle verschillende partijen niet wordt verkregen.
4. **Creëer een cultuur van respect.**
Het erkennen en waarderen van diversiteit impliceert respect voor elkaar. Men verwacht niet dat de ander zijn eigen cultuur opgeeft, maar er vindt wederzijdse aanpassing plaats.

5. Gebruik de kracht van netwerken met externe organisatie.

Diversiteit maakt duidelijk dat elke organisatie in een complexe samenleving functioneert. Dit betekent dat samenwerking met externe partijen, netwerken opbouwen en onderhouden, erg behulpzaam kan zijn, omdat hierdoor andere invalshoeken zichtbaar worden.

Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit

Cruciaal voor het welslagen van het inspiratiedocument is het bestaan van het 'Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit'¹. In december 2009 wordt project 'Eenheid in verscheidenheid – HZ op weg naar diversiteit' afgesloten met een studie/inspiratiedag in het Tropenmuseum in Amsterdam waaraan twintig enthousiaste en bij het project betrokken HZ collega's deelnemen. Centrale thema: hoe kunnen we binnen de HZ ook in de toekomst gestalte geven aan Cultureel Diversiteitsbeleid? Deze 'Tropendag' zorgt voor zoveel inspiratie dat de groep verder wil gaan als 'Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit' met als doel feedback te geven op beleidsmatige voorstellen; doelstellingen te helpen realiseren; draagvlak te vergroten en elkaar te inspireren. Tijdens de goed bezochte inspiratiebijeenkomsten wordt de voortgang van het project besproken, feedback gegeven op voorstellen en worden kennis en inspiratie gedeeld aan de hand van thema's van leden. Het ambassadeursnetwerk bestaat inmiddels uit 75 collega's die zich, nog steeds zonder facilitering, inzetten voor Culturele Diversiteit.

Vijfendertig leden van het 'Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit' en HZ-studenten hebben met passie en enthousiasme input geleverd voor het 'Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit'. Met de totstandkoming van dit document willen we een viertal doelstellingen realiseren:

1. een bijdrage leveren aan de concretisering en realisering van kernwaarden, missie, visie en ambities van het HZ Strategisch Instellingsplan 2009-2012 t.a.v. sociale integratie en culturele diversiteit;
2. good practices zichtbaar maken;
3. een inspiratiebron zijn voor iedereen die geïnteresseerd is in dit onderwerp en
4. een document zijn dat inspiratie geeft voor de toekomst, dat aanzet tot dialoog en waar we op verder kunnen bouwen.

In de **leeswijzer** van het Inspiratiedocument wordt per doelstelling aangegeven in welke hoofdstukken, via welke items en door wiens bijdrage aan de concretisering en realisatie van de geformuleerde doelstellingen gestalte is gegeven.

Tot slot

Wij kunnen alleen maar zeggen dat het maken van het inspiratiedocument niet alleen ons, maar allen die in het project geparticipeerd hebben, bijzonder geïnspireerd heeft. Wij zijn ervan overtuigd dat het document voldoende basis biedt om het diversiteitsbeleid op de HZ verder uit te bouwen. Het document is bij het hogere management positief ontvangen en we kijken uit naar ons gesprek met het College van Bestuur.

Wij hopen dat de uitleg in de inleiding (hoofdstuk 1) samen met ons 'Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit' (hoofdstuk 2) voor u handvatten biedt om een stap te zetten op weg naar duurzaam beleid. We hopen dat ons inspiratiedocument ook voor u een bron van inspiratie mag zijn!

Juli 2011

Dorieke Kuipers en Rinze Friso, Hogeschool Zeeland

¹ Lees alles over het 'Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit' in good practice 5.3.1 op pagina 29

2 Inspiratiebron Sociale Integratie & Culturele Diversiteit

N.B. In dit hoofdstuk is het 'Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit' integraal opgenomen met uitzondering van het voorwoord dat specifiek van toepassing was op de Hogeschool Zeeland.

Inhoud	Pagina
Leeswijzer	7
Hoofdstuk 1 Inleiding	8
1.1 Kaders en achtergronden	
1.2 Afbakening	
1.3 'Sociale Integratie' als factor voor studiesucces	9
1.4 De grondslagen van de HZ in relatie tot sociale integratie en Culturele diversiteit	
1.5 Belang van diversiteit voor de Hogeschool Zeeland	10
Hoofdstuk 2 Uitgangssituatie in de Hogeschool Zeeland	11
2.1 Cijfers niet- westerse allochtone studenten	
2.2 Cijfers buitenlandse studenten	12
Hoofdstuk 3 Kernwaarden, missie, visie en ambities relevant voor diversiteit	13
3.1 Relatie projectactiviteiten met strategisch instellingsplan	
3.2 Kernwaarden en relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit	
3.3 Missie en relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit	14
3.4 Visie en relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit	
3.5 Ambities en relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit	15
Hoofdstuk 4 Inspiratiebronnen van HZ-ambassadeurs culturele diversiteit	16
4.1. Inspiratiebron uit literatuur, media of kunst	
4.2 Good practices van anderen als inspiratiebron	20
Hoofdstuk 5 Good practices van HZ-ambassadeurs culturele diversiteit	22
5.1 Interventieniveau management & organisatie	
5.2 Interventieniveau studenten	26
5.3 Interventieniveau professionals	29
5.4 Interventieniveau curriculum	30
5.5 Interventieniveau maatschappelijke omgeving	31
5.6 Overzicht good practices en relatie met Strategisch Instellingsplan	33
Slotwoord student	35
Bijlagen	
Bijlage 1: Overzicht codes gebruikt om relatie met Strategisch Instellingsplan aan te geven	36
Bijlage 2: Overzicht Interculturele cursussen op de Hogeschool Zeeland	38
Bijlage 3: ICLON checklist 'Sociale en academische integratie' (binding met de studie)	44

Leeswijzer

In de inleiding op pagina 5 staat dat leden van het 'Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit'² met passie en enthousiasme input hebben geleverd voor dit document. Tevens worden er vier doelstellingen geformuleerd om de bedoeling van dit document te duiden. Maar door wie, waar en hoe worden deze in dit document concreet gemaakt?

In deze leeswijzer wordt per doelstelling aangegeven in welke hoofdstukken, via welke items en door wiens bijdrage aan de concretisering en realisatie van de geformuleerde doelstellingen gestalte is gegeven.

Doelstelling 1: *een bijdrage leveren aan de concretisering en realisering van kernwaarden, missie, visie en ambities van het HZ Strategisch instellingsplan t.a.v. sociale integratie en culturele diversiteit*

In de inleiding op pagina 8 tot en met 10 worden de algemene grondslagen van de HZ aangegeven en het belang van diversiteitsbeleid voor de Hogeschool Zeeland. In hoofdstuk 3 op pagina 13-15 worden achtereenvolgens kernwaarden, missie, visie en ambities en hun relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit aangegeven. In hoofdstuk 5 op pagina 32-33 is een overzicht te vinden van alle good practices die in dit document worden vermeld en hun relatie met relevante kernwaarden, missie, visie en ambities uit het HZ-Strategisch instellingsplan van de Hogeschool Zeeland 2009-2010.

Doelstelling 2: *good practices zichtbaar maken*

In hoofdstuk 5 op pagina 22 tot en met 29 beschrijven leden van het ambassadeursnetwerk en studenten hun good practices op vijf interventieniveaus: 'Management&Organisatie', 'Studenten', 'Professionals', 'Curriculum' en 'Maatschappelijke omgeving'.

Lees de bijdrage van: *Ruud de Boer, Evelien Clemminck, Karin van Druenen, Marjan Glas, Kevin van Gorkum, Margreet de Haan, Jouke Heringa, Sira Kamermans, Arjen van Keulen, Nicolette de Klerk, Dorieke Kuipers, John Louws, Andy Minderhoud, Peter Jan Mulder, Marjolein van Noort, Carla Pesch, Peter Raas, Jos Rampart, Marjan de Rijke, Marjo Schillings, Monique Schreurs, Margot Verhaagen, Johanetta van der Vlies en Astrid Umbgrove (leden ambassadeursnetwerk) en Robin Dieleman (AET), Wendy Keza (IBMS) en Agron Shala (IBMS) (studenten).*

Doelstelling 3: *een inspiratiebron zijn voor iedereen die geïnteresseerd is in dit onderwerp*

In hoofdstuk 4 op pagina 16 tot en met 21 beschrijven leden van het ambassadeursnetwerk hun inspiratiebronnen uit literatuur, media of kunst en good practices van anderen.

Lees de bijdrage van: *Kees Bal, Dolf Evenberg, Margreet de Haan, Dorieke Kuipers, Jos Rampart, Hans Reijnierse, Vincent de Rooij, Eddy De Seranno, Ellen Vercouteren, Ko Vos en Jan Zwemer*

Doelstelling 4: *een document zijn dat inspiratie geeft voor de toekomst, dat aanzet tot dialoog en waar we op verder kunnen bouwen*

De afsluiting van dit Golewe-project in mei 2011 betekent voor Rinze Friso, hoofd International Office en Dorieke Kuipers, beleidsadviseur culturele diversiteit niet dat de aandacht voor sociale integratie & culturele diversiteit nu stopt. Integendeel, wij blijven ook in de toekomst onze krachten bundelen. Zo valt op het gebied van studentparticipatie bijvoorbeeld nog een wereld te winnen. En wat te denken van alle voorbeelden die hier niet in staan, misschien nog geen good practice zijn, maar het zeker in zich hebben om dat in de toekomst te worden? Het 'Inspiratiedocument Sociale Integratie & Culturele Diversiteit' biedt voor iedereen die zich wil inzetten voor dit onderwerp voldoende aanknopingspunten en voorbeelden om met nieuwe inspiratie door te gaan!

We wensen allen veel inspiratie toe.....

² Lees alles over het 'Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit' in good practice 5.3.1 op pagina 29

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Kaders en achtergronden

‘Sociale integratie’ is een deelproject binnen het Interregproject GOLEWE (GOesting in Leren en WErken). Het Goleweproject krijgt financiële steun uit het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling van de Europese Unie en loopt van februari 2009 tot mei 2011.

Voor het project ‘Sociale integratie’ zijn twee doelstellingen geformuleerd:

- verbeteren van sociale integratie van allochtone, autochtone en internationale studenten, zodanig dat hun doorstroming in het hoger onderwijs beter verloopt.
- alle studenten voorbereiden op een multiculturele samenleving en een multiculturele arbeidsmarkt.

In het kader van project ‘Sociale Integratie’ vinden er op de Hogeschool Zeeland activiteiten plaats op het gebied van sociale integratie en culturele diversiteit op vijf interventieniveaus: management en organisatie, studenten, professionals, curriculum en maatschappelijke omgeving. Project ‘Sociale integratie’ is een vervolg op project ‘Eenheid in verscheidenheid – HZ op weg naar diversiteit’, dat liep van 1 mei 2006 tot 1 januari 2009. Dit project had als hoofddoelstelling ‘toename van onderwijsdeelname van allochtone studenten door de instroom te vergroten en de uitval te beperken’. Een aantal activiteiten uit dit project heeft een (structureel) vervolg gekregen in dit Golewe project. Sociale integratie en culturele diversiteit kunnen namelijk een belangrijke bijdrage leveren aan het vergroten van studiesucces van alle studenten.

1.2 Afbakening

De term diversiteit is van toepassing op de dimensies van identiteit, zoals culturele diversiteit, sociale positie, gender en lichamelijke mogelijkheden. In deze notitie ligt de focus op het beleid met betrekking tot culturele, etnische en talige diversiteit.

Binnen het Golewe-project werken diensthoofd International Office en beleidsadviseur culturele diversiteit samen, waarbij moet worden opgemerkt dat het allochtonenbeleid een onderdeel is geworden van culturele diversiteit. Er zijn belangrijke raakvlakken met het internationaliseringsbeleid, met name op het gebied van de interculturele competenties. HZ leidt studenten op die moeten kunnen functioneren in een multiculturele en mondiale samenleving. Of een student nu gaat werken in een internationale omgeving of in een multiculturele wijk, de vaardigheid goed te functioneren in een interculturele omgeving is voor alle studenten van belang. Om de aansluiting met de diversiteit in de beroepspraktijk te bewerkstelligen is het voor alle opleidingen in de HZ van belang dat de student daartoe goed is toegerust.

Voor het studeren met een functiebeperking/ sport wordt binnen Bureau Studenten Begeleiding afzonderlijk beleid ontwikkeld³. In de toekomst zal bekeken kunnen worden in hoeverre het wenselijk is een HZ-diversiteitsbeleid in de brede zin van het woord op te zetten.

1.3 'Sociale Integratie' als factor voor studiesucces

In 'Factoren voor studiesucces, rapport deskresearch en QuickScan' van S. Bittich en L. Rongen, 2007, worden drie factoren benoemd die een rol spelen bij het studiesucces van alle studenten, maar een grotere rol bij allochtone studenten, te weten Sociale integratie, Academische integratie⁴ en studievaardigheden.

- 1 **Sociale Integratie**⁵. Hierbij gaat het om:
 - a. de mate waarin studenten deelnemen aan sociale activiteiten;
 - b. de mate en kwaliteit van de onderlinge contacten;
 - c. de impact daarvan op het zich thuis voelen tussen medestudenten en docenten, door de mate en frequentie van de informele contacten met docenten.
- 2 **Academische Integratie**. Hierbij gaat het om:
 - a. de mate waarin studenten zich thuis voelen bij het vakgebied en studie-inhoud;
 - b. de mate waarin dit gevoed wordt door de betrokkenheid van docenten bij het lesgeven en de ontwikkeling van studenten, ook zichtbaar in de frequentie van contacten tussen docenten en studenten.
- 3 **Studievaardigheden**⁶. Hierbij gaat het om:
 - a. de benodigde vaardigheden van studenten om een hbo-opleiding succesvol te doorlopen. De belangrijkste hiervan zijn planningsvaardigheden, taalvaardigheid, reflecteren en samenwerken.

1.4 Grondslagen van de HZ in relatie tot sociale integratie en culturele diversiteit

Het College van Bestuur van de Hogeschool Zeeland spreekt in het HZ Strategisch instellingsplan 2009-2012⁷ de volgende ambitie uit:

'Wij hebben als HZ de ambitie en de maatschappelijke opdracht jonge mensen en werkenden, die zich willen ontwikkelen, een zo goed mogelijke hbo-opleiding te bieden. Bedrijven en instellingen vragen ons beroepsbeoefenaren af te leveren met kennis van zaken en met een innovatieve en ondernemende attitude. Om als HZ een bijdrage te leveren aan de economische groei en maatschappelijke ontwikkeling van Zuidwest Nederland. Dit doen we vanuit onze Persoonlijke Hogeschool.'

³ Kijk voor meer informatie op www.hz.nl onder 'studentenbegeleiding' en klik op 'Bureau Studenten Begeleiding'.

⁴ De HZ gebruikt de checklist van Iclon met items om studiesucces te bevorderen. Bekijk de checklist met items op het gebied van sociale en academische integratie in bijlage 3 op pagina 44

⁵ Hans Reijnierse, verbonden aan het lectoraat veiligheid en docent psychopathologie in de academie voor zorg en welzijn, is in mei 2009 begonnen aan een promotieonderzoek naar hoger onderwijs en schooluitval. Met name wordt gekeken naar binding als bepalende factor in de begeleiding van studenten (zie ook HZ Discovery nummer 8 / winter 2010).

⁶ Het GoLeWeproject 'Leervaardigheden/ studiebegeleiding' levert een bijdrage aan de factor 'Stdievaardigheden'. Voor dit GoLeWe-project is een site gemaakt in samenwerking met Vlaamse hogescholen en de universiteit Antwerpen door de Dienst Onderwijs van de Hogeschool Zeeland: <http://golewe.co-learning.net/>

⁷ Hogeschool Zeeland *De persoonlijke hogeschool* Strategisch instellingsplan 2009-2012

In onze visie, missie en kernwaarden hebben we belangrijke uitgangspunten van de HZ verankerd. Vandaar uit hebben we onze strategie, doelstellingen en veranderprojecten geformuleerd. In dit plan schetsen we de ambities die wij hebben voor de komende periode van vier jaar. Persoonlijke aandacht, professionele samenwerking en een sterk profiel van ons onderwijs, daar gaat het ons om.

Dit alles is tot stand gekomen in nauw overleg met de Raad van Toezicht, onze Hogeschoolraad, ons management, onze medewerkers alsmede met onze stakeholders.'

De relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit van kernwaarden, visie, missie en ambities wordt in hoofdstuk 3 nader uitgewerkt.

1.5 Belang van diversiteitsbeleid voor de Hogeschool Zeeland

In onze huidige maatschappij zijn voldoende aanleidingen te vinden voor een integraal diversiteitsbeleid:

- De groeiende culturele diversiteit van de Nederlandse samenleving. Het aandeel van niet-westerse allochtonen is op dit moment nationaal gezien ongeveer 10% van de gehele bevolking.
- Globalisering van de samenleving: kennis en innovatie zijn als 'economisch goed' bepalend voor de concurrentiepositie van onze samenleving in een wereldwijde omgeving.
- De beoogde bestrijding van het kennistekort (regeringsbeleid, Lissabon strategie), die vooral een opdracht aan Hbo-instellingen is. Om een stijging van de instroom en een verhoging van het studiesucces van studenten te realiseren zullen we ook extra aandacht moeten besteden aan de groep studenten van allochtone herkomst.
- Organisatieontwikkeling: diversiteit en internationale oriëntatie zijn van groot belang voor de HZ. Op dit moment bestaat de HZ-studentenpopulatie voor bijna een vijfde uit studenten met een andere culturele achtergrond: 10% buitenlandse studenten en 8% allochtone studenten. De samenstelling van ons personeel weerspiegelt dit niet, terwijl bekend is dat bi culturele docenten een positief effect hebben op de diversiteit in de HZ.

Kortom, er is reden genoeg om een stevige impuls aan het diversiteitsbeleid te geven, waarbij aangemerkt moet worden dat diversiteitsbeleid geen doel op zich is, maar een onderdeel van alle beleidsterreinen.

Hoofdstuk 2: Uitgangssituatie in de Hogeschool Zeeland

2.1 Cijfers niet-westerse allochtone studenten

In opdracht van en in samenwerking met ECHO, Expertisecentrum Diversiteit, hebben Hendrik Asper (ECHO) en Rick Wolff (Risbo⁸) gegevens gegenereerd die de kwantitatieve eindmeting vormen voor de projectevaluatie in het Kader van de Diversiteitsprojecten. De HZ is één van de dertien hogescholen waar een diversiteitsproject is uitgevoerd. De eindmeting is in maart 2011 aan de scholen beschikbaar gesteld en bevat instroom-, uitval- en rendementsgegevens over de periode 1997-2008 op studiesector, instellingsniveau en op generaal niveau, zodat ook gekeken kan worden wat de situatie is voor alle dertien hogescholen tezamen.

Uit de eindmeting blijkt dat het aandeel niet-westers allochtone eerstejaars van de totale instroom op de Hogeschool Zeeland fluctueert in de periode 1997-2008: gemiddeld 3 procent voor de cohorten 1997-2001 en gemiddeld 10 procent voor de cohorten 2001-2005. Bij de indeling naar studiesector blijkt dat 58% van de niet-westerse allochtone studenten op de HZ instroomt bij de academie voor economie.

Binnen de groep niet-westerse allochtone studenten is het aandeel 'overig niet-westers' op de HZ relatief groot. In de periode 2001-2005 33 procentpunten hoger en voor de cohorten 2006-2008 22 procentpunten hoger dan op de 13 hogescholen gezamenlijk.

*Herkomstgroepering per cohort, voltijdsinschrijvingen Hogeschool Zeeland
absolute aantallen en percentage van de totale instroom*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Autochtoon	669	648	725	677	589	614	741	735	875	874	768	784
	74%	66%	56%	44%	44%	45%	50%	66%	77%	79%	73%	76%
NW- allochtoon	25	36	27	34	62	203	159	63	87	72	76	81
	3%	4%	2%	2%	5%	15%	11%	6%	8%	6%	7%	8%
Overig	212	295	547	833	698	560	591	308	179	165	201	166
	23%	30%	42%	54%	51%	40%	39%	28%	15%	15%	20%	16%
Totaal aantal (= 100%)	906	979	1299	1544	1349	1377	1491	1106	1141	1111	1045	1031

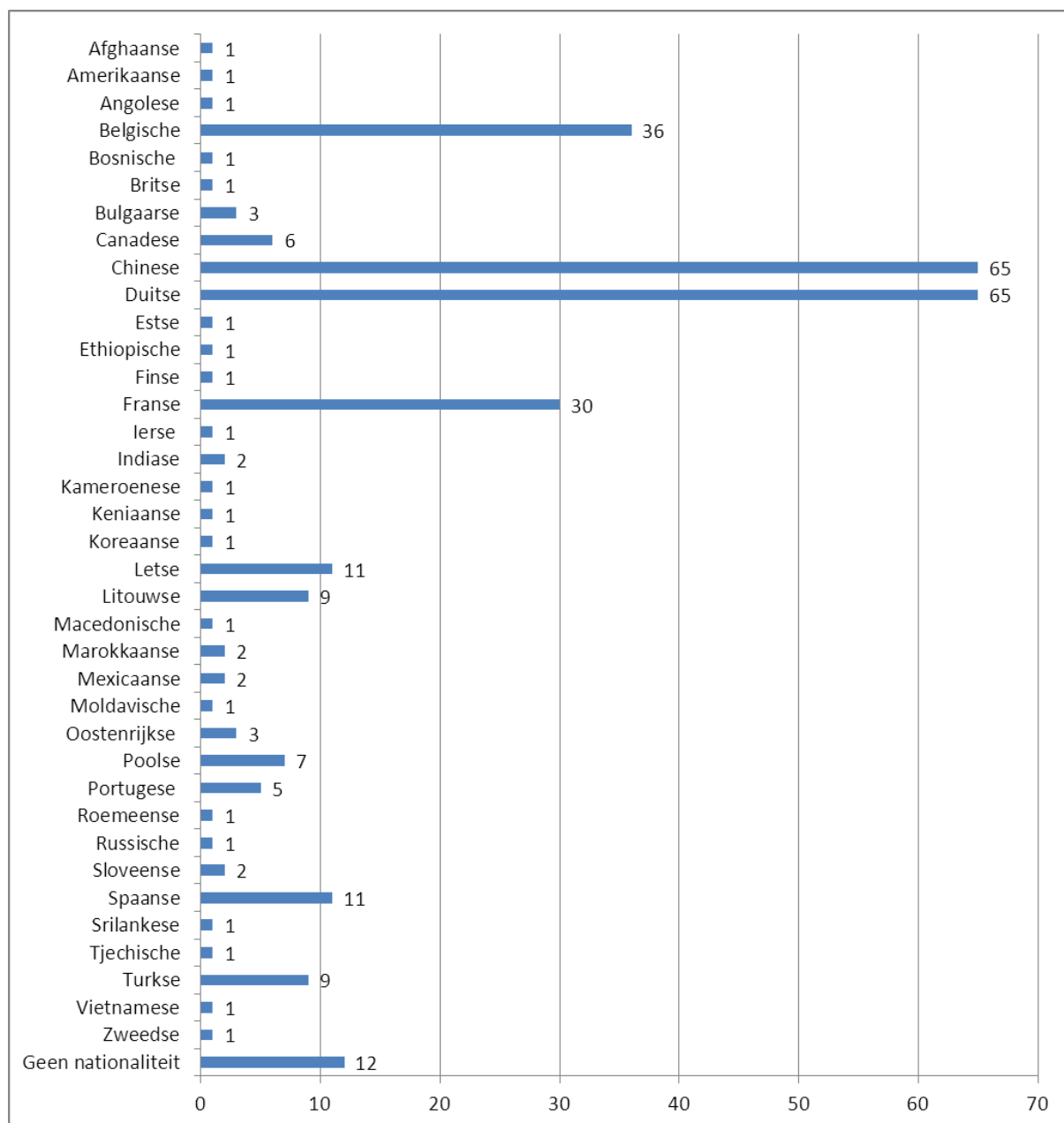
⁸ Risbo is een zelfstandig onderzoeksinstituut op het gebied van leren en samenleven en verbonden aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

2.2 Cijfers buitenlandse studenten

Vanaf september 2010 zijn er 297 buitenlandse studenten op de HZ aanwezig. Het grootste deel van deze studenten neemt deel aan de Engelstalige programma's. Studenten met een niet-Nederlandse nationaliteit participeren incidenteel ook in de Nederlandstalige programma's.

De HZ heeft expliciet als doelstelling voor de instroom dat er een diversiteit aan nationaliteiten is voor elk van de Engelstalige programma's, zodanig dat geen enkele nationaliteit de overhand heeft in een willekeurige internationale klas.

Er zijn er op de HZ naast de Nederlandse studenten nog 37 nationaliteiten aanwezig. Het aandeel Duitse en Chinese studenten is het grootst, maar er is geen enkele nationaliteit overheersend. Zie het volgende overzicht over de verdeling HZ breed.



Hoofdstuk 3: Kernwaarden, missie, visie en ambities relevant voor diversiteit

3.1 Relatie projectactiviteiten met strategisch instellingsplan

Binnen de HZ worden er verschillende activiteiten ontplooid die met culturele diversiteit, sociale integratie en sociale binding te maken hebben. Vele interventies zijn succesvol, maar het gehele landschap kenmerkt zich door een gebrek aan samenhang en focus. De opdracht voor de HZ voor de komende jaren is om ervoor te zorgen dat bestaande en nieuwe interventies onderdeel zijn van een integraal diversiteitsbeleid en aansluiten bij kernwaarden, missie, visie en ambities uit het Strategisch Instellingsplan. Dit inspiratiedocument kan een eerste stap zijn om de relatie tussen activiteiten en strategisch instellingsplan zichtbaar te maken. Om daadwerkelijk een bijdrage te kunnen leveren aan de concretisering en realisering van kernwaarden, missie, visie en ambities is het van belang te weten welke uitspraken relevant zijn voor sociale integratie en culturele diversiteit.

3.1.2 Kernwaarden en relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit

In het in het HZ Strategisch instellingsplan 2009-2012 zijn drie kernwaarden voor de HZ benoemd.

Kernwaarde 1: betrokkenheid

Steekwoorden:

Toegewijd aan elkaar; Initiatief; Verantwoordelijkheid; De wereld om ons heen; Motivatie; Samenwerking

Betrokkenheid betekent dat de medewerkers toegewijd zijn aan de studenten, aan andere stakeholders en aan elkaar. We beseffen dat onze omgeving blijft veranderen en steeds verder mondialiseert. Dit leidt tot nieuwe vraagstukken en uitdagingen in onze samenleving, waaraan wij een bijdrage willen leveren.

Kernwaarde 2: kwaliteit

Kwaliteit in relaties, in onderwijs en onderzoek, in werkwijze, in studierendement

Voor iedereen op de HZ is kwaliteit essentieel, zowel in het onderwijs als in de omgang met studenten.

Kernwaarde 3: integriteit en respect.

Steekwoorden:

Bijzonder onderwijsklimaat; Fair play; Wederzijds respect en vertrouwen

Wij weten dat we vanuit betrokkenheid en integriteit een bijzonder onderwijsklimaat realiseren, waarmee onze hogeschool zich onderscheidt en aantrekkelijk is als kennisinstituut in de regio en in het land. We benutten optimaal de kleinschaligheid van de HZ in onze relatie met elkaar. Op de HZ gaan we met studenten, andere stakeholders en elkaar om op basis van wederzijds respect en vertrouwen. Studenten en andere stakeholders weten dat ze op ons kunnen vertrouwen en dat we respectvol met hen omgaan, net zo goed als wij van hen verwachten dat ze respectvol met ons omgaan.

3.1.3 Missie en relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit

De missie van de HZ is in het Strategisch Instellingsplan als volgt beschreven:

‘De Hogeschool Zeeland biedt innovatief, marktgeoriënteerd en persoonlijk hbo onderwijs en praktijkgericht onderzoek voor haar studenten uit Zuidwest Nederland en daarbuiten. Wij zijn nauw betrokken bij ontwikkelingen in Zuidwest Nederland en stimuleren betrokkenheid van onze stakeholders bij het onderwijs.

Wij kiezen als de Persoonlijke Hogeschool voor intensieve begeleiding van onze studenten in kleinschalig, praktijkgericht onderwijs.’

Bij de precisering hiervan blijken missie c, f en g relevant voor sociale integratie & culturele diversiteit.

Missie-c: Samenwerkend leren en werken ondersteund door intensieve begeleiding van en advisering aan studenten

In de HZ staat de student centraal. De docent leidt en begeleidt het leerproces en volgt daarin de ontwikkeling van de student. Voltijd, deeltijd, dual en cursorisch hoger onderwijs (bachelor inclusief bijbehorende masters) met nadruk op kwaliteit mede gekoppeld aan kleinschaligheid van de HZ maken het mogelijk om een leven lang leren in de regio op professionele wijze te ondersteunen. De HZ zorgt voor mogelijkheden voor een leven-lang-leren en voor “life-long-employability” voor haar medewerkers, studenten, alumni en medewerkers van bedrijven, instellingen en overheden.

Missie-f: Stimuleren van de internationale oriëntatie en mobiliteit

De HZ bevordert de internationale oriëntatie en mobiliteit van studenten en medewerkers door zich te oriënteren op internationale, economische, technische en maatschappelijke vragen en vraagstukken, door allianties aan te gaan met internationale partnerinstellingen en door het aantrekken van internationale docenten. De HZ werft gericht buitenlandse studenten die bijdragen aan de “internationalisation at home” van de nationale studenten.

Missie-g: Waardevolle en boeiende studietijd met diploma

De HZ hecht er aan dat studenten een plezierige studietijd hebben. De HZ wil voor zijn studenten die uit (de regio Zuidwest) Nederland of van buiten Nederland komen een goede studentenhuisvesting en een goede woonomgeving bieden. Een woonomgeving die voldoende uitdaging biedt zowel in intellectueel, sociaal als cultureel opzicht.

3.1.4 Visie en relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit

De visie van de HZ is in het Strategisch Instellingsplan in drie items beschreven, alle relevant voor sociale integratie en culturele diversiteit.

Visie 1: De Hogeschool Zeeland is een onafhankelijk kennisinstituut. En kenmerkt zich door ondernemend en marktgeoriënteerd onderwijs en onderzoek met een regionale verankering en internationale oriëntatie.

Visie 2: De Hogeschool Zeeland biedt een inspirerende, innovatieve en levendige leer-, werk-, en (woon)omgeving aan haar medewerkers, studenten en cursisten. Kleinschaligheid stimuleert betrokkenheid en verbondenheid waarin ieders talent tot ontwikkeling komt.

Visie 3: De Hogeschool Zeeland leidt, in nauwe samenwerking met de (internationale) beroepspraktijk, door goed en uitdagend onderwijs en praktijkgericht onderzoek op speerpunten, (jonge) mensen op tot verantwoordelijke, waarde(n)volle en zelfbewuste professionals voor een globaliserende werkomgeving.

3.1.5 Ambities en relevantie voor sociale integratie en culturele diversiteit

In het Strategisch Instellingsplan zijn zes ambities geformuleerd en uitgewerkt in concrete, meetbare doelstellingen. Vier daarvan zijn relevant voor sociale integratie en culturele diversiteit.

Ambitie 1: Wij zijn de persoonlijke hogeschool

Wij waarborgen dat persoonlijke proces door te werken vanuit onze kernwaarden. Vanaf het moment dat de HZ in beeld komt als mogelijk opleidingsinstituut t/m het moment waarop de student afstudeert. Ook zetten wij zwaar in op studieloopbaan-begeleiding t.b.v. talentontwikkeling. Elke student volgt zijn persoonlijke leerroute om zijn competenties optimaal te ontwikkelen. Ons onderwijs is inspirerend en intensief door de frequente persoonlijke contacten tussen docenten en studenten.

Concreet: In 2010 zijn onze drie kernwaarden richtinggevend en bepalend voor het gedrag van iedereen op de HZ en is iedereen daarop aanspreekbaar.

Ambitie 3: Wij werken actief samen met onze stakeholders

Dit gebeurt vanuit de erkenning dat we in een dynamische, maatschappelijke context actief zijn en er een voortdurende dialoog nodig is om optimale resultaten uit die onderlinge samenwerking te kunnen verkrijgen.

Concreet: In september 2010 beheren wij onze externe netwerken effectief en doelmatig.

Ambitie 5: Wij zijn een internationale hogeschool

Wij bevorderen de internationale oriëntatie en mobiliteit van studenten en medewerkers door ons te oriënteren op internationale en maatschappelijke vragen en vraagstukken.

Concreet: In 2012 hebben onze studenten en –medewerkers kennis van belangrijke internationale aspecten van hun beroepspraktijk.

Ambitie 6: Wij blijven ons ontwikkelen

Voortdurend werken medewerkers aan hun eigen professionaliteit, zodat zij op inspirerende en gedreven wijze studenten kunnen opleiden en begeleiden.

Concreet: In 2012 sluit het personeelsbeleid (human resource management) aan bij onze ambitie.

Hoofdstuk 4: Inspiratiebronnen van HZ-ambassadeurs culturele diversiteit

Door welke inspiratiebronnen uit literatuur, media of kunst laten leden van het ambassadeursnetwerk zich inspireren? Maak kennis met de inspiratiebronnen van

4.1.1 Kees Bal, 4.1.2 Dolf Evenberg, 4.1.3 Margreet de Haan, 4.1.4 Jos Rampart, 4.1.5 Hans Reijnierse, 4.1.6 Ellen Vercouteren, 4.1.7 Eddy De Seranno, 4.1.8 Ko Vos, 4.1.9 Vincent de Rooij, 4.1.10 Jan Zwemer

4.1 Inspiratiebronnen van HZ-ambassadeurs uit literatuur, media of kunst

Wie?	4.1.1 Kees Bal, Dienst Onderwijs
Wat?	Het vreemde en het onbekende
<p>Wat mij inspireert is het vreemde en het onbekende: nieuwe ideeën, vormen, smaken, kleuren, visies, mogelijkheden. Waar vind je deze? Met een beetje geluk in je verbeelding, maar in ieder geval bij andere mensen op andere plaatsen.</p> <p>Daarom is het zo een voorrecht een tijdje te kunnen reizen of werken in het buitenland, of gewoon hier ter plekke te mogen omgaan en samenwerken met studenten met zeer diverse (culturele) achtergronden. Dat is voor de geïnteresseerde en open toehoorder een feest van ontdekking.</p> <p>Het gaat dan juist niet om een beoordeling, maar simpelweg om een verbreding van je perspectief en een beter begrip van anderen (en daarmee de wereld). Het maakt ons (de HZ!) rijker.</p>	

Wie?	4.1.2 Dolf Evenberg; opleiding Chemie & Life Sciences
Wat?	Wetenschap, evolutie; schepping en menselijk mythen: http://richarddawkins.net/
<p>Boek: "The selfish gene" van Richard Dawkins of wel http://nl.wikipedia.org/wiki/The_Selfish_Gene</p> <p>Hij is vaak verkeerd (bewust/ onbewust) geciteerd en aangevallen. Hij is een overtuigd atheïst</p> <p>Recentelijk heeft hij ook een controversieel boek geschreven "The God Delusion" zie http://www.youtube.com/watch?v=DMqTEfeqvmM&feature=related (10 min)</p> <p>Discussion with students: http://www.youtube.com/watch?v=6mmskXXetcg (1,5 min)</p> <p>Dawkins vs creationists: http://www.youtube.com/watch?v=BhmsDGanyes&feature=related (3 min)</p> <p>Ander boek: "Zen en de Kunst van het Motoronderhoud" door Robert Pirsig wat gaat over de vorming van een filosofisch systeem (rondom kwaliteit).</p> <p>Link: http://nl.wikipedia.org/wiki/Zen_en_de_Kunst_van_het_Motoronderhoud en http://www.goodadvicebooks.nl/artikelen/kwaliteit.html</p> <p>Humane Genoom Project: http://genomics.energy.gov/ en http://www.ornl.gov/sci/techresources/Human_Genome/education/education.shtml</p> <p>http://www.ornl.gov/sci/techresources/Human_Genome/publicat/99santa/elsi.html</p>	

Wie?	4.1.3 Margreet de Haan, Hogeschool Boekhandel
Wat?	Mogelijkheden en onmogelijkheden van het menselijk bestaan
Films: 'The Straight Story' (regie David Lynch) 'The Hours' (regie Stephen Daldry) http://www.youtube.com/watch?v=hNKE-uYlfmw Boeken: 'Het Menselijk Teveel' Kees Vuyk, over de kunst van het leven en de waarde van de kunst 'Brieven aan Doornroosje' Toon Tellegen 'De Verzonken Jongen' Jan Vantoortelboom (www.janvantoortelboom.nl) Zowel de films als de boeken gaan over de mogelijkheden en onmogelijkheden van het menselijke bestaan. In al haar facetten. Ik zou dit graag willen illustreren met een stukje uit het boek 'De Verzonken Jongen' van Jan Vantoortelboom: <i>"Denk aan een kasteel. Jouw hoofd is een prachtig kasteel. Jij bent altijd gelukkig verdwaald, dolend door de gangen. Misschien zelfs met een kaars in de hand in de donkerste kamers. Zonder kaars in de kamers waar het licht altijd schijnt. Van balzaal naar kerker. Dansend. Roepend. Door rood en groen en blauw. Onder sluiers van stilte of muziek. Eeuwig geboeid en verwonderd door wat achter iedere hoek of bocht of krocht, boven en onder elke wenteltrap te ontdekken valt. Een onvoorstelbare rijkdom die helemaal niks kost. En die is voor altijd van jou alleen."</i>	

Wie?	4.1.4 Jos Rampart, coördinator taalbeleid anderstaligen
Wat?	<i>Kennismaken met culturen: Tentoonstelling 'zes miljard mensen':</i>
In de voorjaarsvakantie van 2011 heb ik in Brussel de tentoonstelling '6 miljard mensen' bezocht. Ik vond het een indrukwekkende tentoonstelling en ik heb als herinnering aan deze expositie een dvd en posters gekocht. Na tien jaar de planeet te hebben rondgevlogen om 'De aarde vanuit de hemel' te realiseren, lanceerde Yann Arthus-Bertrand in 2003 samen met Sibylle d'Orgeval en Baptiste Rouget-Luchaire het project '6 miljard mensen'. Zes regisseurs trokken erop uit om mensen te ontmoeten in 78 verschillende landen. Ze filmde vraaggesprekken met 5600 personen. Aan alle personen stelden de regisseurs dezelfde vragen. De zeer uiteenlopende antwoorden zijn bijzonder boeiend. In zo'n twintig afzonderlijke ruimten zijn de interviews nu in Brussel te bekijken. Elke ruimte heeft een thema zoals: ouders, kinderen, liefde, verleden, oorlog, toekomst en ... België. De tentoonstelling is nog tot 19 juni 2011 te zien op het terrein van Tour & Taxis, Havenlaan 86c in Brussel. Metro: IJzer of Ribaucourt en dan een stukje lopen langs het kanaal. Zie ook: www.6miljardmensen.be	

Wie?	4.1.5 Hans Reijnierse, voorzitter HZ Cult
Wat?	The lucifer effect, how good people can turn evil
HZcult organiseert een veelheid van activiteiten die door een enorme hoeveelheid studenten bezocht en bekeken worden. Wat opvalt in de beoordelingen door de studenten dat vooral sprekers en onderwerpen die dicht bij de studenten en het menselijk handelen liggen enorm goed scoren op de evaluaties. Verschillende persoonlijkheden zijn in de afgelopen jaren langs geweest met hun eigen verhaal/performance. Enkele namen zijn Charles Groenhuizen, Philip Frederiks, Maarten van Rossum en Adriaan van Dis. Het is een kleine greep uit de mensen die wisten te inspireren door een serieus verhaal te doorspekken met humor en filosofische overwegingen. Ook zijn het mensen die het effect niet schuwen. Maar voor mij is de absolute top en zeer inspirerend een lezing van de psycholoog achter het Stanford prison experiment, Philip Zimbardo. Ik heb hem voor de eerste keer gesproken en een lezing bijgewoond 8 jaar geleden in Glasgow. De titel van de lezing was; How to make teaching a memorable moment .	

De laatste keer dat ik hem gezien heb was twee jaar geleden in Berlijn met zijn performance (je kunt het bijna geen lezing meer noemen) The lucifer effect .De zaal van 1100 man was 5 x uitverkocht .Ik zat bijna vooraan met een aantal neuropsychologen van de UVA die een dik uur in de rij hadden gestaan om binnen te komen. Zimbardo kwam de collegezaal binnen met de muziek van de Rolling Stones “Sympathy for the devil” en maakte ons duidelijk in een flitsende lezing van anderhalf uur doorspekt met dia’s en filmbeelden hoe de Nazi’s en de Amerikanen tot hun gedrag konden komen in de verschillende concentratiekampen en in de Abu Ghraib gevangenis in Irak. Afgezien van de inhoudelijkheid van de lezing was het voor mij ook weer richtinggevend in de wijze waarop je kunt presenteren (HZCult) en lesgeven (Klinische psychologie).

Wie?	4.1.6 Ellen Vercouteren, Dienst Onderwijs
Wat?	Theory U
<p>Theorie U probeer ik toe te passen in mijn zoektocht naar een aanpak voor de problemen in ons onderwijs, zoals motivatieproblemen bij studenten. Theory U ondersteunt bij het op een andere manier naar onderwijs in haar omgeving kijken en leren van de toekomst zoals deze zich aan ons openbaart. Zoals Einstein eens heeft gezegd: ‘Fundamentele problemen kunnen niet worden opgelost met het zelfde niveau van denken dat ze heeft veroorzaakt’. Door empathisch te luisteren kan je je ‘blinde vlek’ bewust worden die essentieel is in het voortbrengen van diepgaande veranderingen en oplossingen.</p> <p>Otto Scharmer, Theory U (2010), zie http://community.presencing.com/ of http://www.theoryu.nl/</p>	

Wie?	4.1.7 Eddy De Seranno, beleidsadviseur
Wat?	Senge, Peter, e.a. (2009). De Noodzakelijke Revolutie – Hoe organisaties en individuen een duurzame wereld creëren. Den Haag, Sdu Uitgevers, Academic Service.
<p>“Samenwerken is het menselijke gezicht van systeemdenken.” Deze uitspraak staat in de inleiding van hoofdstuk 5 van het recentste en uitermate inspirerende boek geschreven door Peter Senge. Senge is de man die met Otto Scharmer e.a. onder andere de U-Theory bedacht, en nu samen met enkele leden van zijn ‘Society for Organizational Learning’ over duurzame ontwikkeling is gaan nadenken. De vele ideeën en suggesties in het boek vormen even zovele cadeautjes voor allen die op zoek zijn naar wegen om mensen te inspireren, om samen stap voor stap veranderingen te bereiken, en om obstakels te overwinnen via het opbouwen van samenwerking. De auteurs beschrijven ook wereldwijd verzamelde voorbeelden over de noodzaak tot samenwerking, over hoe ‘het gehele systeem rond de tafel te krijgen’, en hoe gedeelde betrokkenheid kan worden opgebouwd. Waar leidt dit alles heen? Naar individuen, teams, organisaties en netwerken die het roer omgooien, beseffend dat de toekomst van de planeet op het spel staat, en daarom hun betrokkenheid gaan delen om grensoverschrijdend samen te werken aan een duurzame wereld. En dáár, op het niveau van die netwerk-samenleving, zijn zovele mensen wereldwijd aan het experimenteren met het ‘nieuwe samenwerken’, het ‘nieuwe leidinggeven’ en het ‘nieuwe beleid maken’. Senge maakt aannemelijk dat dit nieuwe denken daarvandaan ook steeds meer zal gaan insijpelen in onze traditionele kijk op organisaties, teams en bedrijfsvoering, en tot een heel nieuwe mix zal gaan leiden van de klassieke ‘top-down’- en ‘bottom-up’ benaderingen. En precies in dit laatste inzicht ligt ook de aansluiting met de hoop en de ervaringen van zovele andere denkers die ons sedert een aantal jaren bestoken met hun aanstekelijke voorbeelden (zoals bijvoorbeeld Cooperrider e.a. met hun Appreciative Inquiry, Beck e.a. met hun Spiral Dynamics, Raelin e.a. met hun Leaderful Practice, Weisbord e.a. met hun Large Scale Interventions, om er slechts enkele te noemen). Dus andermaal: van boek in de winkel tot werk aan de winkel, om vooral ook: delen met jongeren.</p>	

Wie?	4.1.8 Ko Vos, Academie voor Economie
Wat?	Innerlijke ontwikkelingsweg
<p>Mijn inspiratiebronnen gaan over :</p> <ul style="list-style-type: none"> - het ontdekken van de innerlijke ontwikkelingsweg; - via tegenstellingen de schaduwkanten in jezelf ontdekken; - comparatieve cultuurverschillen <i>en</i> - parallellen met actuele boeddhistische en taoïstische inzichten. <p>Literatuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het verzameld werk van Carl Gustav Jung (1875-1961), Zwitsers psychiater en psycholoog, grondlegger van de analytische psychologie - 'Is God dood?' van prof. Ulrich Libbrecht, een autoriteit in de oosterse en comparatieve filosofie http://enkelhetweb.110mb.com/libbrecht - 'Mystagogie' van de theoloog Tjeu van den Berk, waarin het leren symboliseren centraal staat. <p>Film:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Black Swan, een psychologische thriller uit 2010 waarin via de productie van het Zwanenmeer (1877) van Pjotr Iljitsj Tsjaikovski de schaduwkant van jezelf centraal staat. Trailer: www.imdb.com 	

Wie?	4.1.9 Vincent de Rooij, docent ethiek
Wat?	Film www.film1.nl/films/trailer.php?id=21954
<p>'Freedom Writers Diary' is een Amerikaanse film uit 2007.</p> <p>Lerares Erin Gruwell wordt geplaatst op een school waar wapens, geweld en rassenhaat aan de orde van de dag zijn. Zij laat haar leerlingen het dagboek van Anne Frank lezen en stimuleert ze om een eigen dagboek bij te houden. Tieners die als verloren worden beschouwd, vertellen hun eigen verhaal en luisteren naar dat van anderen. Ze ontdekken de kracht van tolerantie en krijgen meer zelfvertrouwen om hun school af te maken en verder aan hun toekomst te bouwen.</p>	

Wie?	4.1.10 Jan Zwemer, hogeschoolhoofddocent
Wat?	<i>De wil tot zingeving (Frankl) en Presentie (Baart)</i>
	Onderwerp: Zin en Vertrouwen als economische factor
<p>Mede bepalend voor mijn bestaan: Viktor Frankl, een joods-Oostenrijkse psychiater die in WOII vele jaren in een concentratiekamp verbleef, dat overleefde, mede door zijn ontwikkeling van de Logotherapie. Hij beschrijft dat in zijn eerste boek "De wil om zinvol te leven". Een theorie in die omstandigheden ontwikkelt, is alleen al om die reden uniek. Kern van de zienswijze: onder welke omstandigheden dan ook, altijd heb ik de keuze om zin aan mijn bestaan te geven en heb ik een sleutel tot geluk in handen.</p> <p>Zie onder meer: http://logotherapy.univie.ac.at/e/lifeandwork.html</p> <p>Andere persoon die mij inspireert: Andries Baart (Nijmegen – Tilburg) ontwikkelt de presentie-theorie en weet deze wetenschappelijk te funderen. De Presentie benadering (er zijn en contact maken) wordt in toenemend mate erkend als <u>de</u> bepalende kwalitatieve factor, ook in de non-profit sector.</p> <p>In het verlengde hiervan heeft Covey vertrouwen verheven tot een vitale economische waarde.</p> <p>In "The Speed of Trust" Covey & Merrill (ISBN-13: 978-0-7432-9560-4) legt Covey het als volgt uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • $\downarrow \text{Vertrouwen} = \downarrow \text{Snelheid} + \uparrow \text{Kosten en}$ • $\uparrow \text{Vertrouwen} = \uparrow \text{Snelheid} + \downarrow \text{Kosten}$ <p>De presentie-theorie staat voor menslievendheid als een economisch waarde. Ook omdat hierin vertrouwen schuil gaat, vertrouwen als vitale pijler onder de high-trust society.</p> <p>Zie onder meer: http://www.presentie.nl/site/</p>	

4.2 Good practices van anderen (externen) als inspiratiebron

Welke good practices van anderen vinden leden van het ambassadeursnetwerk inspirerend?

Maak kennis met de volgende good practices:

4.2.1 Dialoogtafels, Plantijn Hogeschool, Antwerpen;

4.2.2 Pedagogy of excellence, ECHO en UCLA;

4.2.3 International Student Network (ISN), Universiteit Leiden

Wat?	4.2.1 Dialoogtafels, Plantijn Hogeschool Antwerpen
Wie?	Dorieke Kuipers, Dienst Onderwijs
Onderwerp	Studenten, medewerkers en externen ontmoeten elkaar aan dialoogtafels
<p>Tijdens een bezoek aan onze partnerinstelling ben ik bijzonder onder de indruk geraakt van de wijze waarop studenten, medewerkers en externen met elkaar aan dialoogtafels in dialoog gaan. Het idee van 'dialoogtafels' is trouwens uit Nederland afkomstig. De eerste 'Dag van de dialoog' vond in 2002 in Rotterdam plaats. Doel is om door inzet van een dialoogmethodiek mensen met elkaar in een inspirerend, betekenisvol gesprek te brengen. Door in kleine groepen aan dialoogtafels ervaringen, ideeën en dromen uit te wisselen ontstaat er ruimte voor een gelijkwaardig gesprek en nieuwe inzichten.</p> <p>Het thema op de Plantijn Hogeschool is deze keer 'Wij veranderen de wereld! – in dialoog over engagement en sociale actie'. Een zestigtal deelnemers zijn aanwezig: studenten, alumni en medewerkers van de opleiding SAW, externen van maatschappelijke organisaties en partnerinstellingen. Na het voorstellen van de externe aanwezigen wordt de keuze voor het thema verduidelijkt: het heeft te maken met de acties die de studenten in de kerstvakantie hebben ondernomen voor 'Het glazen huis' dat dit keer in Gent stond. Vervolgens worden de vier stappen van het dialooggesprek uitgelegd: kennismaken, ervaringen delen, dromen en doen. Vervolgens worden we verdeeld over negen dialoogtafels, waar de gespreksregels voor de dialoog worden uitgelegd: 1. Laat de ander zijn verhaal vertellen; 2. Zet daar niet gelijk een verhaal tegenover; 3. Behandel elkaar met respect en vriendelijkheid; 4. Spreek vanuit jezelf ('ik vind' i.p.v. 'men zegt'); 4. Vraag toelichting als er algemeenheden op tafel komen; 5. Stel oordelen uit en onderzoek ze; 6. Sta stiltes toe als mensen even willen nadenken.</p> <p>Midden op de tafel staat een mandje met briefjes waarop uitspraken over het thema. Wie het eerst wil vertellen pakt een briefje, kijkt of dit een uitspraak is waarover je iets wilt zeggen, zo niet dan leg je het terug en pakt een ander briefje of vraagt of iemand anders dat nu wil doen. Voor ik het wist waren we twee en een half uur lang met elkaar in dialoog. Het was boeiend, inspirerend en indrukwekkend. Na afloop was er een gezellige 'receptie', waar druk en geanimeerd genot werd. Nee, de aanwezige studenten krijgen hiervoor geen studiepunten, maar vertellen me dat ze door deelname aan de dialoogtafels zoveel leren en interessante mensen ontmoeten.....</p> <p>Van 7 tot en met 13 november 2011 vindt in Nederland de Week van de Dialoog plaats.</p> <p>Een idee voor de HZ om dan een dialoogbijeenkomst te organiseren waar studenten, alumni, HZ-medewerkers en externen elkaar aan dialoogtafels ontmoeten?</p> <p>Kijk voor meer info op www.nederlandindialoog.nl en bekijk ter inspiratie het promofilmje van de Week van de Dialoog 2010: http://www.youtube.com/watch?v=Q38ATn6Sve8</p>	

Wat?	4.2.2 ECHO, UCLA en 'the pedagogy of excellence'
Wie?	Dorieke Kuipers, Dienst Onderwijs
Onderwerp	Gestalte geven aan culturele diversiteit binnen de HZ
<p>Als beleidsadviseur culturele diversiteit ben ik HZ-aanspreekpunt voor ECHO, het Expertise Centrum diversiteitsbeleid Hoger Onderwijs. De informatie via ECHO en de landelijke contacten door ECHO zijn voor mij onontbeerlijk en inspireren mij enorm.</p> <p>In 2006 mocht ik deelnemen aan een studiereis naar Los Angeles en maakte ik kennis met het daar ontwikkelde 'pedagogy of excellence'-programma van de University of California Los Angeles (UCLA).</p> <p>Uitgangspunt is dat alle studenten kunnen excelleren in een stimulerende en veilige leeromgeving. De inzet van studenten bij mentoring, tutoring en counseling en het werken met rolmodellen zorgt voor een sterke sociale binding en levert een hoog studierendement op. Een kenmerk van deze pedagogiek is ook dat studenten niet op hun etniciteit worden aangesproken, maar op het feit dat ze eerste generatie hoger onderwijsstudenten zijn, dat wil zeggen studenten die de eerste in hun gezin zijn die in het HO gaan studeren. Meer weten over ECHO? www.echo-net.nl</p>	

Wat?	4.2.3 International Student Network (ISN), Universiteit Leiden
Wie?	Monique Schreurs, International Office
Onderwerp	Studentennetwerk ook op HZ mogelijk?
<p>Wij zijn met een afvaardiging van de HZ op de Universiteit Leiden ontvangen door Sabina Beine, projectleider diversiteit, Jantien Delwel, international student adviser en Marrij Zeeman, head admissions office.</p> <p>We raakten daar met name onder de indruk van de opvang en begeleiding van buitenlandse studenten. Eén en ander wordt georganiseerd in samenwerking met studenten van het International Student Network (ISN). Zo organiseert ISN activiteiten, coördineert het mentorprogramma en informeert buitenlandse studenten over studeren in Leiden. ISN beheert verder de 'ISN common room', waar je kunt chillen, je vrienden kunt ontmoeten, films kijken enzovoort.</p> <p>De opzet van ISN sprak ons bijzonder aan en van de 'ISN common room' waren we echt onder de indruk!</p> <p>Kijk op: http://students.leiden.edu/student-life/student-societies/international-student-network of op www.leidenuniv.nl</p> <p>Een inspirerend voorbeeld voor de HZ?</p>	

Hoofdstuk 5: Good practices van HZ-ambassadeurs culturele diversiteit

5.1 Interventieniveau management & organisatie

5.1.1 Hogeschool Boekhandel, 5.1.2 HZ-Cult als instelling van de Hogeschool Zeeland, 5.1.3 HZ Magazine, 5.1.4 HZ-Sport, 5.1.5 Introductieweek internationale studenten, 5.1.6 Ondersteunend onderwijs Nederlands aan anderstaligen in Nederlandstalige trajecten, 5.1.7 Stage buitenland en ervaringen van studenten, 5.1.8 Studie buitenland en ervaringen van studenten, 5.1.9 Use of facebook as a social media-tool

Good practice HZ	5.1.1 Hogeschool Boekhandel (www.ruiterenfanoy.nl)
Van	Margreet de Haan, bedrijfsleider Hogeschool Boekhandel
Aansluiting Sip	K1, K3, Mg, V2, A3
<p>http://www.youtube.com/watch?v=ufi1z6EAOjg</p> <p>De Hogeschool boekhandel is als studieboekhandel al ruim dertig jaar nauw betrokken bij de Hogeschool Zeeland en heeft zich met name de laatste tien jaar meer en meer ontwikkeld tot een ontmoetingsplek, een plek waar altijd iets te zien en te beleven valt.</p> <p>http://www.youtube.com/watch?v=ZpaOWQzLWTA</p> <p>Het is een verzamelplek voor kunst en cultuur, er kan gesnuffeld worden tussen literatuur in de breedste zin van het woord. Het is een uitgelezen plek voor het vertellen van verhalen. Het verhaal van de student. Of het verhaal van de docent of medewerker die achter de student staat. Via het vertellen van verhalen ontstaat sociale en culturele binding en het ontplooiën van talent. Het creëren van de juiste sfeer hiervoor is onze grootste passie.</p> <p>De Hogeschool boekhandel heeft ook een Nespresso-bar, een kapsalon (Headdepartment) en een eigen duurzame kledinglijn (Rianne de Witte, www.riannedewitte.nl)</p> <p>http://www.youtube.com/watch?v=0Wl0cg-eGK4</p> <p>Elk jaar opnieuw verkopen Student Company's er hun producten.</p> <p><i>"ik kan mij niet een meer dynamische en inspirerende werkplek voorstellen" Margreet de Haan</i></p>	

Goodpractice HZ	5.1.2 HZ-Cult als instelling van de Hogeschool Zeeland
Wie?	John Louws, oud-docent HZ, mede-oprichter van HZCult en 12 jaar lang voorzitter van HZCult, erelid van het ambassadeursnetwerk
Aansluiting Sip	K1, K3, Mf, Mg, V1
<p>Dat HZCult (commissie bestaat uit docenten/ medewerkers en studenten van de HZ) nu al meer dan 12 jaar erin slaagt honderden studenten deel te laten nemen aan culturele activiteiten in de vorm van theatervoorstellingen, muziekoptredens, bijzondere films, lezingen ('specials') en excursies betekent dat de Hogeschool Zeeland iets te bieden heeft waardoor studenten meer zicht krijgen op de culturele diversiteit en pluriforme wereld waarvan ze deel uit maken. Bovendien is de vorm waarin dat gebeurt uniek: studenten verwerven studiepunten voor het tonen van hun culturele betrokkenheid.</p>	

Good practice HZ	5.1.3 HZ Magazine
Wie?	Arjen van Keulen, Dienst Marketing
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, A1, Mg, A5,
<p>Met het HZ Magazine willen we intern de betrokkenheid met de HZ vergroten en de lezer op een aantrekkelijke, leesbare en interessante manier op de hoogte brengen van nieuws en ontwikkelingen rondom de huidige studenten, Academies en opleidingen van de HZ.</p> <p>De student met zijn of haar verhaal staat hierin altijd centraal. Uiteenlopende onderwerpen op het gebied van afstuderen, alumni, HZ internationaal, echo award, HZ cult etc. komen hierin naar voren.</p> <p>Het HZ Magazine wordt zowel onder studenten als medewerkers verspreid en wordt 4x per jaar uitgegeven.</p>	

Good practice HZ	5.1.4 HZ-Sport www.hzsport.nl
Van	Peter Jan Mulder , HZ-sportdocent
Aansluiting Sip	K1, K3, Mg, V1
<p>HZ-Sport werd in 1990 opgericht en telde in het eerste jaar 100 leden en groeide daarna door naar 450 leden in 2002/2003, waarvan er 250 uit het buitenland kwamen. Momenteel telt de vereniging 275 leden.</p> <p>Als sportdocent werk ik met studenten van allerlei plumage, met name buitenlandse studenten en Nederlandse studenten van allochtone afkomst, waarvoor ik allerlei sportactiviteiten organiseer, zoals de wekelijkse zaalvoetbalcompetitie(12 teams) waarin vaak 4 “buitenlandse” teams meespelen.</p> <p>Daarnaast nemen regelmatig multiculturele teams deel aan nationale- en internationale toernooien en evenementen.</p> <p>Een hoogtepunt van de laatste jaren was de deelname aan het internationale Sports Fest in Istanbul in mei 2009 waar we met een volledig “buitenlands” damesvolleybalteam, 1 Spaanse tennisser, 1 Deense badmintonner en een multiculti zwemteam 23 medailles in de wacht sleepten!!</p> <p>Een ander hoogtepunt was deelname aan het GNSK 2009 (Groot Nederlands Studenten Kampioenschap) in Groningen met een bijna volledig “buitenlands” team , evenals het GNSK 2006 in Delft.</p> <p>Ook aan de jaarlijks terugkerende skiweek nemen altijd 30 tot 40 buitenlandse studenten deel.</p> <p>De laatste jaren heeft ook het uit internationale studenten bestaande HZ-drakenbootteam successen behaald tijdens de “King of the Channelrace” tussen een team van de Roosevelt Academy en de HZ.</p> <p>Een letterlijk hoogtepunt staat een groep buitenlandse studenten te wachten als ze half mei gaan deelnemen aan de paragliding introductie cursus in het Sauerland (Duitsland).</p>	

Good practice HZ	5.1.5 Introductieweek internationale studenten
Van	Evelien Clemminck, International Office
Aansluiting Sip	K1, K3, Mg, V1, V2, A5
<p>Twee keer per jaar wordt er een week voor aanvang van het nieuwe semester een introductieweek georganiseerd voor de nieuwe internationale studenten. Tijdens deze week proberen wij de studenten zich zo veel mogelijk thuis te laten voelen in hun nieuwe omgeving. Dit doen wij door veel informatie te verstrekken en veel activiteiten te organiseren waarbij de studenten elkaar beter leren kennen. Het gaat o.a. om een sportdag op het strand, een stadswandeling Vlissingen, een kennismakingsdiner, een gezamenlijk ontbijt op de HZ en activiteiten die georganiseerd worden door de studentenverenigingen.</p> <p>De studenten zijn altijd zeer tevreden over deze invulling van hun eerste studieweek aan de HZ.</p>	

Good practice HZ	5.1.6 Ondersteunend onderwijs Nederlands aan anderstaligen in Nederlandstalige trajecten
Van	Jos Rampart, coördinator taalbeleid anderstaligen en docent Nederlands
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, Mc, V1, V2, A1,
<p>Het ondersteunend onderwijs Nederlands (OON) aan de HZ bestaat in 2011 precies tien jaar. In 1998 werd een start gemaakt met het allochtonenbeleid en in 2001 werd mij gevraagd om anderstalige studenten aan de HZ te begeleiden bij hun problemen met het Nederlands. In 2010 heeft het OON een structurele plaats gekregen binnen het HZ talencentrum. Veel anderstalige studenten die in het Nederlands studeren, hebben problemen met het schrijven van rapporten op hbo-niveau en problemen met de uitspraak van het Nederlands. De afgelopen tien jaren hebben ruim 130 studenten één of meer jaren gebruik gemaakt van de taalbegeleiding. Steeds meer docenten en SLC's zijn op de hoogte van deze taalfaciliteit en ze verwijzen hun studenten naar mij. De deelnemende studenten zijn over het algemeen, heel gemotiveerd. Het verbeteren van de schriftelijke en mondelinge taalvaardigheid is een langdurig, moeizaam proces. Het leerproces vergt veel geduld en doorzettingsvermogen van de desbetreffende studenten. Zo'n 95% van de studenten die intensief gebruik maken van de begeleiding, verlaat de HZ mét een diploma. De begeleiding geeft dan ook veel arbeidsvreugde als ik zie dat studenten na een moeizame start, uiteindelijk niet alleen het diploma behalen, maar ook succesvol zijn als sollicitant en een betrekking krijgen aangeboden.</p> <p>Meer weten over ondersteunend onderwijs Nederlands? jos.rampart@hz.nl</p>	

Good practice HZ	5.1.7 Stage buitenland en ervaringen van studenten
Van	Astrid Umbgrove, International Office
Aansluiting SIP	K1,K2,K3, Mc,Mf,Mg,V1, V3, A1, A3, A5, A6
<p>We proberen studenten een stageplek in het buitenland aan te bieden, die past bij hun wensen en mogelijkheden. Doel is een stage omgeving waar ze veel van leren, en waar ze (achteraf) erg tevreden mee zijn. Enkele succesverhalen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Kelsey de Winkel (International Business & Languages-Toerisme) vertrok naar Cosmolingua-Antwerpen als een wat verlegen, timide student en kwam terug als een heuse persoonlijkheid. Ze heeft aldaar het kantoor voor 2 weken helemaal alleen gerund zonder enig probleem.</i> - <i>Nathalio Azzi (International Business & Management Studies) heeft bij Eternity Clothing-Manchester erg veel verantwoordelijkheden gekregen en heeft het zo goed gedaan dat hij nu als agent in NL diverse voetbalclubs mag benaderen om zaken met Eternity Clothing te doen.</i> - <i>Karine Bedou (International Business & Management Studies) begon bij NIB3D-Barcelona als stagiair Dit was zo succesvol dat hij er nu een vaste baan heeft.</i> 	

Good practice HZ	5.1.8 Studie buitenland en ervaringen van studenten
Van	Johannetta van der Vlies, International Office
Aansluiting SIP	K1,K2,K3, Mf, Mg, V1,V3, A1,A3,A5,A6
<p>Bij het International Office proberen we de studenten een passend buitenlands studietraject aan te bieden. Doel is dat de student zich verder ontwikkelt en achteraf met grote tevredenheid terug kijkt op de studie-ervaring in het buitenland. Hierbij enkele succesverhalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anne Huijssoon (Logistiek & Technische Vervoerskunde) ging voor studie naar École de Management de Normandie. Hij was zeer tevreden over het aangeboden onderwijs en de samenstelling van de internationale studentenpopulatie. Hij was vastbesloten om terug te keren en heeft daarom alles in het werk gesteld om in aanmerking te komen voor de VSB-beurs! Nu studeert hij in Normandië met een VSB-beurs om een Master degree te behalen. - Patty Krijger (Personeel & Arbeid) die zich samen met 2 vriendinnen heel laat aanmeldde voor studie buitenland en daardoor niet veel keus meer had 'moest' uiteindelijk met wat tegenzin kiezen voor Frankrijk, Idrac Lyon. Ze had tegen alle verwachtingen (van haarzelf) in een fantastische tijd door samen met een zeer grote internationale groep studenten te studeren. Zij is inmiddels afgestudeerd aan de HZ en volgt nog een masters opleiding bij Idrac. - Martijn Vermaat (Informatica) ging alleen naar University West in Zweden, en heeft daar met veel succes gestudeerd.. Hij heeft als undergraduate student zelfs master courses gevolgd en met goed resultaat afgesloten. Hij is sterk gegroeid en zeer zelfstandig geworden volgens hemzelf en zijn HZ-begeleiders. 	

Good practice HZ	5.1.9 Use of facebook as a social media-tool
Wie?	Wendy Keza, meewerkstagiaire International Office
Aansluiting Sip	K1, K3, Mf, Mg, V1, A1, A5
<p>The HZ University of Applied Sciences, as a modern university, decided to register for its own Facebook page since December 2010.</p> <p>Facebook enables students to create a personal profile, add other users as friends, and exchange messages, including automatic notifications when they update their profile. Additionally, students may join common interest user groups, organized by workplace, school or college, or other characteristics.</p> <p>The HZ uses this page to attract both national and international students which has improved the International image of HZ, since many international students find the university through this page among other forms of advertisements.</p> <p>This has also placed HZ on an International level due to the use of this international social media. Students also share their experiences from academics to the social aspects of a student life. The international office is responsible for updating and informing students about activities that take place at the university on a daily basis.</p> <p>Furthermore, it answers questions from international students about study opportunities, housing facilities, and any other questions concerning a comfortable and successful stay and study at the university. Moreover, The International Office also prides in posting photos of study trips or fun trips that students have been to, and any other information students want to share. One can proudly say that Facebook has added value to the personal university that HZ already stands for.</p>	

5.2 Interventieniveau studenten

5.2.1 Doceren aan de NanJing College of Chemical Technology (NJCCT) China,

5.2.2 ECHO Award, 5.2.3 Internationale uitwisseling gezondheidszorg, 5.2.4 Open podium pabo,

5.2.5 Peer project ter bevordering van de contacten tussen buitenlandse en Nederlandse studenten,

5.2.6 Student Company

Good practice HZ	5.2.1 Doceren aan de NanJing College of Chemical Technology (NJCCT) China
Wie?	Robin Dieleman, student AET, 3 ^e jaars
Aansluiting Sip	Mf, Mg, V3, A5 en A6
<p>In november 2010 is mij de mogelijkheid aangeboden om samen met een medestudent en een docent les te geven in de course “Fluid Dynamics” in China. Dit was voor mij het moment om een andere cultuur te leren kennen en mijn Engelse vaardigheden te verbeteren. Totaal niet wetend wat ons te wachten stond, zijn we het avontuur ingestapt. Het werd ons al snel duidelijk dat er het Chinese onderwijssysteem compleet anders is dan het Nederlandse. Voor Chinese studenten is het niet gebruikelijk om vragen te stellen, interacties te hebben met een docent en ze zijn vooral erg verlegen. Ondanks dat wij in China waren met de opdracht een course te geven, hebben we erg ons best gedaan om de studenten te laten zien hoe studenten in Nederland les krijgen.. Het is erg jammer om te merken dat de Engelse taal slecht wordt beheerst door de Chinezen. In de periode dat wij in China waren, is het Engelse niveau duidelijk gestegen in de klas. De studenten werden steeds levendiger, durfden vragen te stellen en gingen zelfs in discussie met de docent. Een mooier einde konden we ons niet voorstellen van ons korte avontuur.</p> <p>Het is een unieke ervaring die ik iedereen toewenst, want ik merk dat ik met een andere kijk tegen de aspecten in de wereld aankijk. Er is zoveel meer dan alleen Nederland.</p>	

Good practice HZ	5.2.2 ECHO Award
Van	Dorieke Kuipers, Dienst Onderwijs
Aansluiting bij Sip	K1, Mc, V1 en V2, A1
<p>De ECHO Award is een landelijke stimuleringsprijs voor allochtoon toptalent in Nederland. ECHO wil met de uitreiking positieve aandacht voor individuele successen van allochtone studenten genereren en met de prijs, een summercourse aan de University of California, Los Angeles de ontwikkeling van de winnaars stimuleren en versterken. Voorgedragen studenten mogen deel uitmaken van het Ambassadeursnetwerk ECHO. Sinds 2001 wordt de prijs jaarlijks uitgereikt. De HZ heeft negen studenten voorgedragen Op één na alle voordrachten hebben tot een nominatie geleid en 2 zelfs tot een prijswinnaar:</p> <p>2002: Serpil Tascioglu, opleiding Chemie, achtergrond Turks, genomineerd en ECHO Ambassadeur</p> <p>2002: Mohammed El Idrissi, opleiding MER, achtergrond Marokkaans, genomineerd</p> <p>2003: Mervate Salem, opleiding IBL, achtergrond Palestijns, voorgedragen</p> <p>2005: Anima Ruissen, opleiding CE, achtergrond Hindoeestaans, genomineerd en ECHO Ambassadeur</p> <p>2006: Kedi Latuheru, opleiding CE, achtergrond Moluks, na HZ studie voorgedragen door de Universiteit van Amsterdam, genomineerd en ECHO Ambassadeur</p> <p>2007: Monireh Naddaf, opleiding AOT, achtergrond Iraans, genomineerd en ECHO Ambassadeur</p> <p>2009: Leroy de Priester, opleiding HBO-V, achtergrond Moluks, prijswinnaar en ECHO Ambassadeur</p> <p>2010: Wendy Keza, opleiding IBMS, achtergrond Burundisch, prijswinnaar en ECHO Ambassadeur</p> <p>2011: Büsra Coban, opleiding Bouwkunde, achtergrond Turks, genomineerd en ECHO Ambassadeur</p> <p>2011: Agron Shala, opleiding IBMS, achtergrond Kosovaars, prijswinnaar en ECHO Ambassadeur</p> <p>Dit betekent dat de HZ er in 2011 als eerste hogeschool in is geslaagd om de ECHO Award drie keer achtereenvolgens te winnen. Kortom: we kunnen trots zijn op dit succes en op onze succesvolle allochtone studenten!!!</p> <p>www.echo-net.nl/vervolg.php?id=9</p>	

Good practice HZ	5.2.3 Internationale uitwisseling <i>Stimuleren internationale contacten op het gebied van gezondheidszorgonderwijs</i>
Van	Nicolette de Klerk en Marjan de Rijke, docenten HBO-V
Aansluiting Sip	K3, Mf, A5,
<p>Internationale samenwerking studenten verpleegkunde HZ rondom betere zorg voor migranten</p> <p>De HBO-V maakt al drie jaar deel uit van een samenwerkingsverband waarin Nederland, België, Italië en Finland vertegenwoordigd zijn. In dat kader organiseerde de Bachelor opleiding Verpleegkunde van Hogeschool Zeeland in 2010 van 16 mei tot 29 mei een “Intensive Programme” (IP), met als thema Creating Care Competences for immigrants. Aan dit programma namen 35 studenten en docenten van Hogescholen uit Italië, Finland, België en Nederland actief deel. Dit jaar wordt het IP georganiseerd in Finland en krijgen weer andere studenten de kans om mee te denken en te leren over zorg aan immigranten. Om dit project mogelijk te maken is een subsidie verstrekt door het Lifelong learning programme van Erasmus. Om tot een beter inzicht te komen hoe immigranten betere zorg kunnen krijgen worden kennis en vaardigheden uitgewisseld, literatuuronderzoek gedaan en migranten geïnterviewd. Alle docenten van de deelnemende landen geven eveneens les. Het van elkaar leren in een dergelijk internationaal project met een gezamenlijk doel voor ogen is een geweldige uitdaging. Daarnaast wonen en leven de studenten en docenten 14 dagen samen in een groepsaccommodatie, waardoor de culturele overeenkomsten en verschillen ook aan den lijve worden ervaren.</p> <p>Marjan de Rijke: 0636200264 en Nicolette de Klerk: 0619152461</p>	

Good practice HZ	5.2.4 Open podium pabo
Wie?	Marjo Schillings, docent muziek
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, Mc, V1, V2, V3, A1
<p>Twee keer per jaar bieden we de studenten en docenten van de pabo een open podium. Op dit podium kunnen studenten en docenten van de pabo talenten laten zien, die niet of nauwelijks tijdens hun studie of werk op de pabo zichtbaar zijn. Dit kan bijvoorbeeld zijn: musiceren, dansen, voordragen, acteren, kunst tonen.....</p> <p>Voor het deelnemen aan dit open podium krijgt niemand studiepunten, niemand hoeft verplicht deel te nemen en niemand hoeft verplicht aanwezig te zijn. Het vindt bij voorkeur plaats midden op een dag dat veel studenten aanwezig zijn en iedereen wordt uit geroosterd om aanwezig te kunnen zijn, inclusief de directie. Tijdens het open podium is er een betrokken sfeer, mensen worden aangemoedigd en krijgen applaus. Iemand die opgetreden heeft op het open podium, wordt daarna door nieuwe mensen herkend en aangesproken.</p> <p>Naar aanleiding van het open podium ontstaan er ideeën en groepen voor het volgende open podium. Talenten komen naar voren en kunnen worden ingezet op andere momenten bijv. tijdens lessen, vieringen, uitreikingen en themaweken.</p> <p>Studenten komen in aanraking met nieuwe indrukken op cultureel gebied, waarbij zij respect kunnen ontwikkelen en geïnspireerd kunnen raken door mensen van hun eigen leeftijd en docenten.</p> <p>Open podium is een samenbindende activiteit voor studenten en docenten van de pabo.</p>	

Good practice HZ	5.2.5 Peer project CU0 3842 <i>Project ter bevordering van de contacten tussen buitenlandse en Nederlandse studenten</i>
Van	Karin van Druenen-Aerts, Academie voor Economie
Aansluiting Sip	K1, K3, Mf, Mg, V1,V2,V3, A3, A5
<p>Ieder semester arriveren grote groepen nieuwe buitenlandse studenten op de HZ voor een verblijf van zes maanden, een, twee, drie of vier jaar bij diverse opleidingen. Om de studenten op te nemen in de HZ-gemeenschap en contacten tussen deze studenten en Nederlandse studenten te bevorderen heeft Karin van Druenen vanaf september 2003 het Peerproject bedacht. Inmiddels loopt nu, in februari 2011 alweer het vijftiende Peerproject. Ieder semester schrijven tussen de 70 en 150 studenten zich in voor dit project.</p> <p>Wie kunnen er meedoen?</p> <p>In principe iedere HZ student van eerste tot vierdejaars, deeltijd of voltijds, Nederlands of buitenlands.</p> <p>Nadat je buiten de schoolactiviteiten om een semester lang minimaal 35 uur bent opgetrokken met studenten van je peergroep, lever je een individueel verslag in bij de coördinator van het peerproject. In dit verslag beschrijf je de activiteiten die je hebt gedaan met je groep. De student geeft zelf vorm aan het contact met de buitenlandse studenten. Een peergroep bepaalt samen wat de inhoud van het programma wordt. Van uitstapjes in de omgeving tot samen sporten, eten, koken, feesten, muziek maken, maar ook heel serieuze zaken zoals bijeenkomsten rondom politiek en milieu. Een groep hoeft niet altijd compleet te zijn om een activiteit te ondernemen, wel altijd minimaal drie deelnemers uit drie verschillende landen. Georganiseerde activiteiten worden tegenwoordig aangemeld op de speciale facebook peergroep pagina en zo nemen grote groepen studenten deel aan dezelfde activiteit.</p> <p><u>Testimonial student about the peerproject:</u></p> <p><i>Reactie van een van de Canadese studentes die mee heeft gedaan:</i></p> <p><i>‘Dit waren de studiepunten waar ik het meest van genoten heb om ze te behalen☺ Nu heb ik logeeraadressen in heel Europa en vriendschappen voor de rest van mijn leven! Ik heb zoveel dingen geleerd over andere culturen die ik niet wist.’</i></p>	

Good practice HZ	5.2.6 Student Company
Van	<i>Agron Shala, student International Business & Management Studies, winnaar landelijke ECHO Award 2011</i>
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, Mc, Mf, V3, A3, A5
<p>Student Company is een fysieke onderneming van studenten die zelf een product op de markt moeten zetten en is onderdeel van het curriculum van de economische opleidingen. Studenten komen op deze manier voordat ze op stage gaan in contact met het bedrijfsleven. Als general manager van onze Student Company ‘C-Eleven’ heb ik ervaren hoe het is om studenten van 5 verschillende nationaliteiten (Nederland, Duitsland, Kenia, Kosovo en Letland) aan te sturen en te leren kennen. Door deze diversiteit aan etnische achtergronden heb ik ervaren hoe er in verschillende culturen tegen het arbeidsproces wordt aangekeken. Ondanks dat het allemaal gedreven persoonlijkheden waren was ik toch degene die de kar moest trekken en het bedrijf naar succes moest leiden. Ik kan wel zeggen dat het voor mij een hele grote uitdaging bleek om de neuzen van de verkoop-, marketing-, inkoop-, productie- en financieel manager dezelfde kant op te krijgen.</p> <p>Door de Student Company krijgen de studenten de kans om te ervaren waar een startende ondernemer mee te maken krijgt en dat is een bijzonder waardevol leerproces waar je veel energie in moet stoppen om een goed resultaat neer te zetten.</p>	

5.3 Interventieniveau professionals

5.3.1 Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit,

5.3.2 Doceren aan NJCCT, China, 5.3.3 Netwerk “Boeiend onderwijs Zeeland”

Good practice HZ	5.3.1 Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit
Van	Dorieke Kuipers, Dienst Onderwijs
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, Mg, V1, V3, A1, A3, A5, A6
<p>Vijfentwintig bij project ‘Eenheid in verscheidenheid’ enthousiaste, betrokken docenten en medewerkers van de HZ nemen in 2009 deel aan de afsluitende studie/inspiratiedag in het Tropenmuseum in Amsterdam. Centrale thema: hoe kunnen we binnen de HZ ook in de toekomst gestalte geven aan Cultureel Diversiteitsbeleid? Deze ‘Tropendag’ zorgt voor zoveel inspiratie dat de groep besluit verder te gaan als ‘Ambassadeursnetwerk Culturele Diversiteit’ met als doel feedback te geven op beleidsmatige voorstellen van het Golewe-project ‘Sociale Integratie’, doelstellingen te helpen realiseren, draagvlak te vergroten en elkaar te inspireren. Daartoe worden de leden over relevante thema’s rechtstreeks geïnformeerd, wordt er halfjaarlijks feed back gegeven op voorstellen om het culturele diversiteitsbeleid gestalte te geven en worden kennis en inspiratie gedeeld tijdens inspiratiebijeenkomsten waar een thema van één van de leden centraal staat. Het ambassadeursnetwerk bestaat inmiddels uit 75 enthousiaste leden die zich, zonder facilitering, inzetten voor de concretisering van de hierboven genoemde kernwaarden, missie, visie en ambities uit het Strategisch instellingsplan 2009-2012 van de Hogeschool Zeeland en die dat zichtbaar willen maken door een bijdrage te leveren aan dit Inspiratiedocument.</p>	

Good practice HZ	5.3.2 Doceren aan de NanJing College of Chemical Technology (NJCCT), China
Wie?	Carla Pesch, Ruud de Boer, Jouke Heringa
Aansluiting Sip	Mf, Mg, V3, A5 en A6
<p>Docenten van de opleiding Aquatische Ecotechnologie (AET) geven een aantal korte cursussen aan de NJCCT in China. Deze samenwerking heeft voordelen op vele vlakken. AET vergroot het internationale karakter van de opleiding, en blijft de voeling houden met internationale ontwikkelingen in het waterbeheer. Voor docenten is het verfrissend om af en toe in een andere werkomgeving les te geven. Een docent kan een dergelijke cursus echter niet geven zonder de inbreng van student-assistenten. Dat biedt kansen aan studenten van de opleiding, zowel om ervaring op te doen in het lesgeven, als om ervaring op te doen in een buitenlandse werkomgeving. Voor het NJCCT is het weer een kennismaking met de Westerse manier van onderwijs geven, en voor wat betreft het waterbeheer, met de integrale benadering van waterbeheer.</p>	

Good practice HZ	5.3.3 Netwerk “Boeiend onderwijs Zeeland”
Wie?	Marjan Glas, docente Pabo
Aansluiting Sip	K1, K2, V1, V3, A3, A6
<p>Na een conferentie (2009) in Utrecht over duurzaam leren hebben 2 onderwijsgevendenden uit Zeeland de inspirerende woorden van Margaret Wheatley “wat is er al niet mogelijk wanneer 2 mensen tegen elkaar zeggen: zullen we het er eens over hebben?” in praktijk gebracht en het netwerk “boeiend onderwijs Zeeland” opgericht. Hierin zijn onderwijsinstellingen als het RPCZ, het seminarium voor orthopedagogiek, scholen voor s(b)o, vo en bao, de Hz en de stichting Natuurlijk leren, vertegenwoordigd.</p> <p>Het netwerk wil recente inzichten vanuit hersenonderzoek, motivatietheorie en over de rol van de leerkracht vertalen naar de praktijk van het onderwijs: het creëren van een rijke leeromgeving waarin kinderen optimaal kunnen leren en zodoende worden toegerust voor de wereld van morgen.</p> <p>Het netwerk heeft een inspiratiemiddag georganiseerd (februari 2011) waar veel belangstelling voor was. Het netwerk zal ook in de toekomst actief blijven.</p>	

5.4 Interventieniveau curriculum

5.4.1 Culturele diversiteit in de klas, 5.4.2 Interculturele cursussen op de HZ,

5.4.3 Skype-project opleiding IBL, 5.4.4 Student Company

Good practice HZ	5.4.1 Culturele diversiteit in de klas: de studenten ter inspiratie
Wie?	Margot Verhaagen, docent Communicatie
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, Mc, V2, V3, A1, A5
<p>Tijdens mijn lessen Interculturele Communicatie begin ik na een introductie-les altijd met de opdracht dat de studenten voor de week erop een “moodboard” moeten maken over hun eigen cultuur thuis. Wat zijn hun gewoontes, gebruiken, symbolen, helden etc. Steevast komen daar de mooiste verhalen van over hoe daar thuis mee om gegaan wordt. Met elkaar, met familie en vrienden, wel of geen geloof. Nog mooier is dat de studenten van elkaar vaak deze informatie niet kennen of weten en dat dit een hele bijzondere manier is om een binding in de groepen te krijgen. Studenten die geëmotioneerd raken als ze vertellen over het belang van een pas overleden opa voor het gezin, of een studente die huilend vertelt hoe belangrijk de familie is geworden na een ernstige ziekte bij haar moeder, allemaal verhalen die de cultuur in de gezinnen weergeeft. Of hoe een studente het zo moeilijk vindt zich aan te passen aan de cultuur bij haar vriend thuis. En dat terwijl ze altijd denken dat andere culturen iets over buitenlanders is, maar stevast blijkt eens te meer hoe veel cultuurverschillen ze zo al in een klas hebben! En hoe meer ze leren van elkaar, des te meer waardering er over blijft; en dat is mijns inziens ook op macro-nivo zo!</p>	

Good practice HZ	5.4.2 Interculturele cursussen op de HZ
Van	Dorieke Kuipers, Dienst Onderwijs
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, Mf, Mg, V1, V3, A1, A3, A5, A6
<p>‘Onze hogeschool leidt, in nauwe samenwerking met de (internationale) beroepspraktijk, mensen op tot verantwoordelijke, waarde(n)volle en zelfbewuste professionals in een mondialiserende werkomgeving’. Om dit te realiseren besteden opleidingen steeds vaker aandacht aan interculturele aspecten binnen hun curriculum en/of oriënteren ze zich op mogelijkheden om dit in de toekomst in hun curriculum te gaan opnemen. Kortom: het onderwerp leeft en hoe!!!!</p> <p>Hoe???? Dat kun je zien in bijlage 2, want daar vind je niet alleen een overzicht van alle interculturele cursussen van alle voltijd-opleidingen op de HZ, maar ook hun ambities.</p>	

Good practice HZ	5.4.3 Skype-project opleiding International Business & Languages-Toerisme
Van	Peter Raas, docent Frans
Aansluiting Sip	K1, K2, Mf, V3, A5
<p>Van 20 t/m 25 maart 2011 is een 30-tal IBL-studenten op werkweek geweest naar Annecy-Frankrijk. Deze week is georganiseerd in samenwerking met het IPAC (www.ipac-france.com/) en beoogde o.a. een intensief contact tussen Nederlandse en Franse studenten. Het idee was om een ontmoeting te organiseren waarin Franse studenten hun beheersing van het Engels konden verbeteren en de Nederlandse studenten hun Frans konden oppoetsen. Bovendien zouden beide studentengroepen een beter beeld kunnen krijgen van elkaars cultuur.</p> <p>In aanloop naar de werkweek zijn er, op basis van mailadressen, koppels gevormd van Nederlandse en Franse studenten. De Nederlanders hebben het initiatief getoond en het 1e contact gelegd. De reactie aan Franse kant viel aanvankelijk ietwat tegen. Echter eenmaal in Frankrijk gearriveerd, was de ontvangst allerhartelijkst. Een speed-datingsessie en een ‘crêpe-party’ deden wonderen. E.e.a. heeft geleid tot duurzame contacten. In Annecy reeds zichtbaar in Rivers Café, en terug in Vlissingen onderhoudt menigeen contacten via Skype, mail en Facebook.</p> <p>Dit kan het begin zijn van een internationaal studentennetwerk (uitbreiding naar andere landen is mogelijk), waarin de moderne vreemde talen gebruikt kunnen worden en zicht wordt geboden op culturele diversiteit.</p>	

Good practice HZ	5.4.4 Student Company
Wie?	Marjolein van Noort, docent Academie voor Economie
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, Mc, Mf, V3, A3, A5
<p>Student Company is een project waar tweedejaars studenten van o.a. de economische opleidingen aan deelnemen. In teamverband vormen ze een jaar lang een onderneming. Ze worden hierbij bijgestaan door een bedrijfsmentor (een ondernemer of adviseur), een accountant en een docent. Alle facetten van het ondernemerschap komen hierbij aan bod: het ontwikkelen van een product/dienst, het schrijven van een ondernemingsplan, het zorgen voor financiële middelen, het produceren/in productie laten nemen, het voeren van een marketing- en personeelsbeleid en een boekhouding. Student Company betreft (inclusief begeleidende cursussen) 15 EC.</p> <p>Met name bij de Engelstalige Student Companies is er sprake van een grote culturele diversiteit. Omdat er intensief samengewerkt wordt, levert dit naast de nodige discussies, ook vaak hele creatieve ideeën op. Het blijft niet alleen bij ideeën, want ze worden ook uitgewerkt.</p> <p>Net zoals in het bedrijfsleven, is het competitie-element hier ook aanwezig. Zo strijden de Student Companies in eerste instantie tegen elkaar om zo te bepalen wie de beste Zeeuwse Student Company is. Deze wordt afgevaardigd naar een nationale finale. Een aantal jaren geleden is het een HZ-company zelfs gelukt om de Europese finale te bereiken.</p>	

5.5 Interventieniveau maatschappelijke omgeving

- 5.5.1 Event Calender voor internationale studenten,
- 5.5.2 Multi Culti Day,
- 5.3.3 WOR-Markt (WerkveldORIëntatie)

Good practice HZ	5.5.1 Event Calender voor internationale studenten
Van	Monique Schreurs, International Office
Aansluiting Sip	K1, Mg, V1, A5,
<p>Iedere maand wordt, sinds april 2010, en ontwikkeld i.k.k.v. het Golewe-project, per e-mail een 'event calender' naar de internationale studenten gestuurd om de studenten te attenderen op Engelstalige activiteiten. Interessante events voor studenten haal ik uit de kalender van de gemeente, de landelijke kalender Uitzinnig en kalenders van de cultuurwerf Vlissingen, HZ Cult en HZ Sport. Verder is het ogen en oren open houden voor leuke items voor internationale studenten. Ook worden specifiek Nederlandse feestdagen zoals bijvoorbeeld Sinterklaas van enige uitleg voorzien. De 'event calender' wordt ook iedere maand opgehangen op de informatiezuil in de centrale hal en geplaatst op het HZ-infonetsysteem. Om de studenten een idee te geven van sommige events wordt de 'calender', waar mogelijk, verfraaid met foto's. Ieder event heeft een verwijzing naar de betreffende website, zodat de studenten daar nadere informatie kunnen vinden. Door deze 'calender' is de samenwerking met externe instanties en andere HZ-afdelingen aanzienlijk vergroot.</p> <p>Gezien de reacties van studenten wordt het maken en versturen van de 'calender' bijzonder op prijs gesteld. Op onze Facebook pagina (hz university) zetten we vlak voor het evenement nogmaals een aankondiging.</p>	

Good practice HZ	5.5.2 Multi Culti Day (MCD)
Van	Dorieke Kuipers, Dienst Onderwijs
Aansluiting Sip	K1, K2, K3, Mf, Mg, V1, V2, V3, A1, A3, A5
<p>Van 2001 tot 2004 worden er op de HZ twee keer per jaar multiculturele weken gehouden: studenten met een zelfde etnische achtergrond laten ons hun cultuur proeven, ruiken, zien, horen en beleven tijdens achtereenvolgens de Turkse, Chinese, Molukse, Amerikaanse, Vlaamse en Marokkaanse week (met een prachtige Omroep Zeeland-film over twee HZ-studenten). Maatschappelijke instanties presenteren zich op de infomarkt; lezingen, workshops, tentoonstellingen en optredens worden georganiseerd. De week in het najaar wordt in de agenda van de activiteiten van Walcheren Mozaïek opgenomen en die van het voorjaar sluit aan bij de Maand van de Vrijheid. Dit betekent veel (gratis) publiciteit en veel externe belangstellenden. Door meerdere oorzaken blijkt het niet mogelijk nog langer culturele weken te organiseren en worden de twee weken één dag: de Hindoestaanse dag in 2005. De opzet blijft gelijk: studenten laten ons kennis maken met hun cultuur, op de infomarkt zijn maatschappelijke instanties vertegenwoordigd, de PR wordt mede verzorgd door de Maand van de Vrijheid en voor het eerst gaat de Provincie de MCD sponsoren. De modeshows zijn van steeds hoger niveau en zorgen voor grote foto's in de regionale media en veel positieve publiciteit voor de HZ. Anima Ruissen, CE-studente, bedenkt in 2006 het concept voor de 'Multi Culti Day', er wordt afgestapt van één cultuur centraal. Nu maken we op één dag kennis met studenten uit verschillende culturen.</p> <p>In 2008 wordt de MCD in het kader van de viering van 10 jaar allochtonenbeleid groots neergezet en tellen we meer dan 1500 externe bezoekers. Tijdens de MCD in 2010 spelen onze toppers een centrale rol, de ECHO Award winnaars 2009 en 2010, Leroy de Priester en Wendy Keza. Voor het eerst staat een goed doel centraal: project 'Nurses on Tour' (www.nursesontour.com), het malariaproject van Leroy en daardoor Afrika. Er wordt aangesloten bij 'Freedom from want' en in iedere kraam wordt aandacht besteed aan interculturele communicatie, namelijk de eerste kennismaking met iemand uit een andere cultuur, hoe doe je dat, wat zeg je, wat antwoord je? Studenten en alumni uit Burundi, Duitsland, Ethiopië, Ghana, India, Indonesië, Kameroen, Kenia, Macedonië, Marokko, Nederland, Suriname en Turkije presenteren trots hun cultuur. Op de informatiemarkt zijn vertegenwoordigd: Stichtingen Adavoc, COS Zeeland, Dunya, Funds for Hope, Nurses on Tour, Vluchtelingen Werk Zeeland en Walcheren Mozaïek. 's Avonds is er een bijeenkomst voor allochtone alumni.</p> <p>In 2011 wordt de Multi Culti Day genomineerd voor de 'Walcheren Mozaïek Prijs'.</p> <p>Het concept van de MCD behoort zeker in het rijtje van de good practices thuis. Duurzame verankering van deze activiteit binnen de HZ helaas niet. Vraag voor de toekomst: heeft de MCD nog toekomst?</p>	

Good practice HZ	5.3.3 WOR-Markt (WerkveldORIëntatie)
Wie?	Sira Kamermans, Andy Minderhoud, Kevin van Gorkom (Social Work)
Aansluiting Sip	K1, K3, Mg, V3,
<p>In het eerste jaar van de opleiding Social Work is een verplicht onderdeel het lopen van vrijwilligerswerk. Dit vrijwilligerswerk kan zelf gekozen worden door de studenten. We noemen dit vrijwilligerswerk werkveld oriëntatie.</p> <p>Om de studenten op weg te helpen organiseren we altijd aan het begin van het jaar een WOR-markt. Hier komen dan allerlei organisaties/stichtingen en instellingen bij elkaar op de Hogeschool Zeeland om vrijwilligers te werven. Studenten leren hier de diversiteit kennen van hun toekomstige beroepenveld. En de beroepspraktijk ontmoet ook elkaar. Je krijgt een ontspannen en open sfeer waarin je ziet dat de verschillende beroepskrachten een kijkje bij elkaars 'kraampje' nemen.</p> <p>Het vrijwilligerswerk zelf is ook heel divers, studenten wordt gevraagd een hulpverleningsplek te zoeken. Dit is heel breed in te zetten en dat brengt ook weer veel diversiteit met zich mee.</p>	

5.6: Overzicht good practices en relatie met Strategisch Instellingsplan

Interventieniveau management & organisatie

Good Practice <i>Auteur</i>	Relatie met Strategisch Instellingsplan												
	K1	K2	K3	Mc	Mf	Mg	V1	V2	V3	A1	A3	A5	A6
5.1.1 Hogeschool Boekhandel - <i>Margreet de Haan</i>	x		x			x		x			x		
5.1.2 HZ-Cult als instelling van de HZ - <i>John Louws</i>	x		x		x	x	x						
5.1.3 HZ Magazine – <i>Arjen van Keulen</i>	x	x	x			x				x		x	
5.1.4 HZ Sport – <i>Peter Jan Mulder</i>	x		x			x	x						
5.1.5 Introductieweek Internationale studenten - <i>Evelien Clemminck</i>	x		x			x	x	x				x	
5.1.6 Ondersteunend onder- wijs Nederlands - <i>Jos Rampart</i>	x	x	x	x			x	x		x			
5.1.7 Stage buitenland – <i>Astrid Umbgrove</i>	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x
5.1.8 Studie buitenland – <i>Johannetta van der Vlies</i>	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x
5.1.9 Use of facebook as a social media-tool– <i>Wendy Keza</i>	x		x		x	x	x			x		x	

Interventieniveau studenten

Good Practice <i>Auteur</i>	Relatie met Strategisch Instellingsplan												
	K1	K2	K3	Mc	Mf	Mg	V1	V2	V3	A1	A3	A5	A6
5.2.1 Doceren in China – <i>Robin Dieleman, AET-student</i>					x	x			x			x	x
5.2.2 ECHO Award – <i>Dorieke Kuipers</i>	x			x			x	x		x			
5.2.3 Internationale uitwisseling – <i>Nicolette de Klerk & Marjan de Rijke</i>			x		x							x	
5.2.4 Open Podium pabo - <i>Marjo Schillings</i>	x	x	x	x			x	x	x	x			
5.2.5 Peerproject – <i>Karin van Druenen</i>	x		x		x	x	x	x	x		x	x	
5.2.6 Student Company – <i>Agron Shala, IBMS-student</i>	x	x	x	x	x				x		x	x	

Interventieniveau professionals

Good Practice <i>Auteur</i>	Relatie met Strategisch Instellingsplan												
	K1	K2	K3	Mc	Mf	Mg	V1	V2	V3	A1	A3	A5	A6
5.3.1 Ambassadeursnetwerk Culturele diversiteit – <i>Dorieke Kuipers</i>	x	x	x			x	x		x	x	x	x	x
5.3.2 Doceren in China – <i>Carla Pesch, Ruud de Boer, Jouke Heringa</i>					x	x			x			x	x
5.3.3 Netwerk “Boeiend onderwijs Zeeland” – <i>Marjan Glas</i>	x	x					x		x		x		x

Interventieniveau curriculum

Good Practice <i>Auteur</i>	Relatie met Strategisch Instellingsplan												
	K1	K2	K3	Mc	Mf	Mg	V1	V2	V3	A1	A3	A5	A6
5.4.1 Culturele diversiteit in de klas – <i>Margot Verhaagen</i>	x	x	x	x				x	x	x			x
5.4.2 Interculturele cursussen op de HZ – <i>Dorieke Kuipers</i>	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x
5.4.3 Skype-project IBL <i>– Peter Raas</i>	x	x			x				x			x	
5.4.4 Student Company – <i>Marjolein van Noort</i>	x	x	x	x	x				x		x	x	

Interventieniveau maatschappelijke omgeving

Good Practice <i>Auteur</i>	Relatie met Strategisch Instellingsplan												
	K1	K2	K3	Mc	Mf	Mg	V1	V2	V3	A1	A3	A5	A6
5.5.1 Event kalender voor internationale studenten – <i>Monique Schreurs</i>	x					x	x					x	
5.5.2 Multi Culti Day – <i>Dorieke Kuipers</i>	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	
5.3.3 WOR-markt SW – <i>Sira Kamermans, Andy Minderhoud, Kevin van Gorkom</i>	x		x			x			x				

Het slotwoord is aan de student

**"Experience is not what happens to you;
it is what you do with what happens to you."**

~ Aldous Huxley ~

I am Wendy Keza, 4th year student at HZ University of Applied Sciences pursuing a Bachelor degree in Business Administration and I am majoring in International Business and Management Studies.

As my life's motto goes: "When you feel like giving up, remember why you held on for so long in the first place."

Like every journey begins with one step, my journey begun with a University entry exam to The HZ University of Applied Sciences in September 2008, which brought me in contact with VIP (Vereniging Intercultureel Promotieteam), a student association for diversity. Through the Cultural Diversity policy maker, Mrs. Dorieke Kuipers, I learnt more about the different activities at the university that integrated immigrant students, in which I was interested. She is an inspiration to me because of the belief she has in immigrant students with diverse cultural backgrounds.

Moreover, two years later I was nominated by the HZ Executive Board of Directors for an ECHO-Award.

In 2010, I was honored to win and receive the ECHO-Award which further opened my world internationally, through a summer course at the most prestigious university in California – UCLA in the USA. The HZ has offered me the chance to excel in my educational career through first and foremost; their financial support to my journey to Los Angeles.

Secondly, the fact that I am currently doing my work placement at International Office, shows how the University support students in a holistic manner, because by working there, I've had the opportunity of being a role model for all immigrant students at the HZ, especially immigrant women struggling to excel within the different fields they work in, notwithstanding the obstacles they face along the way.

The HZ has been a springboard and supportive in all ways, but one has to be willing to receive and put to use what is offered! From that point on, "Instead of giving myself reasons why I can't, I give myself reasons why I can." That being said, I'll take words from my greatest idol as a nutshell:

***"The ultimate measure of a man is not where he stands
in moments of comfort and convenience,
but where he stands in times of challenge and controversy." - --***

~ Martin Luther King Jr. ~

Bijlage 1: Overzicht codes gebruikt om relatie met geformuleerde kernwaarden, missie, visie en ambities uit het Strategisch instellingsplan van de Hogeschool Zeeland 2009-2012 aan te geven

Gebruikte codes:

K1, K2 en/of K3:	codes voor aangeven relatie met kernwaarden
Mc, Mf en/of Mg:	codes voor aangeven relatie met missie
V1, V2 en/of V3:	codes voor aangeven relatie met visie
A1, A3, A5 en/of A6	codes voor aangeven relatie met ambities

TOELICHTING

1. Kernwaarden: *Vermeld in format de kernwaarden die voor jou relevant zijn: K1, K2 en/of K3*

K1 betreft: Kernwaarde 1: betrokkenheid

Steekwoorden: Toegewijd aan elkaar; Initiatief; Verantwoordelijkheid; De wereld om ons heen; Motivatie; Samenwerking

Betrokkenheid betekent dat de medewerkers toegewijd zijn aan de studenten, aan andere stakeholders en aan elkaar. We beseffen dat onze omgeving blijft veranderen en steeds verder mondialiseert. Dit leidt tot nieuwe vraagstukken en uitdagingen in onze samenleving, waaraan wij een bijdrage willen leveren.

K2 betreft: Kernwaarde 2: kwaliteit

KWALITEIT in relaties, in onderwijs en onderzoek, in werkwijze, in studierendement

Voor iedereen op de HZ is kwaliteit essentieel, zowel in het onderwijs als in de omgang met studenten.

K3 betreft: Kernwaarde 3: integriteit en respect

Steekwoorden: Bijzonder onderwijsklimaat, Fair play, Wederzijds respect & vertrouwen

Wij weten dat we vanuit betrokkenheid en integriteit een bijzonder onderwijsklimaat realiseren, waarmee onze hogeschool zich onderscheidt en aantrekkelijk is als kennisinstituut in de regio en in het land. We benutten optimaal de kleinschaligheid van de HZ in onze relatie met elkaar. Op de HZ gaan we met studenten, andere stakeholders en elkaar om op basis van wederzijds respect en vertrouwen. Studenten en andere stakeholders weten dat ze op ons kunnen vertrouwen en dat we respectvol met hen omgaan, net zo goed als wij van hen verwachten dat ze respectvol met ons omgaan.

2. Missie: *Vermeld in format de missies die voor jouw voorbeeld relevant zijn: Mc, Mf en/of Mg*

Mc betreft: Missie-c: Samenwerkend leren en werken ondersteund door intensieve begeleiding van en advisering aan studenten

In de HZ staat de student centraal. De docent leidt en begeleidt het leerproces en volgt daarin de ontwikkeling van de student. Voltijd, deeltijd, dual en cursorisch hoger onderwijs (bachelor inclusief bijbehorende masters) met nadruk op kwaliteit mede gekoppeld aan kleinschaligheid van de HZ maken het mogelijk om een leven lang leren in de regio op professionele wijze te ondersteunen. De HZ zorgt voor mogelijkheden voor een leven-lang-leren en voor "life-long-employability" voor haar medewerkers, studenten, alumni en medewerkers van bedrijven, instellingen en overheden.

Mf betreft: Missie-f: Stimuleren van de internationale oriëntatie en mobiliteit

De HZ bevordert de internationale oriëntatie en mobiliteit van studenten en medewerkers door zich te oriënteren op internationale, economische, technische en maatschappelijke vragen en vraagstukken, door allianties aan te gaan met internationale partnerinstellingen en door het aantrekken van internationale docenten. De HZ werft gericht buitenlandse studenten die bijdragen aan de "internationalisation at home" van de nationale studenten.

Mg betreft: Missie-g: Waardevolle en boeiende studietijd met diploma
De HZ hecht er aan dat studenten een plezierige studietijd hebben. De HZ wil voor zijn studenten die uit (de regio Zuidwest) Nederland of van buiten Nederland komen een goede studentenhuisvesting en een goede woonomgeving bieden. Een woonomgeving die voldoende uitdaging biedt zowel in intellectueel, sociaal als cultureel opzicht.

3. Visie *Vermeld in format de missies die voor jouw voorbeeld relevant zijn: V1, V2 en/of V3*

- V1 betreft :** Onze hogeschool biedt een inspirerende en levendige leer-, werk-, en (woon-)omgeving aan haar medewerkers, studenten en cursisten.
- V2 betreft:** Kleinschaligheid stimuleert betrokkenheid en verbondenheid, waarin ieders talent tot ontwikkeling komt.
- V3 betreft:** Onze hogeschool leidt, in nauwe samenwerking met de (internationale) beroepspraktijk, mensen op tot verantwoordelijke, waarde(n) volle en zelfbewuste professionals in een mondialiserende werkomgeving.

4. Ambities *Vermeld in format ambities die voor jouw voorbeeld relevant zijn: A1, A3, A5 en/of A6*

- A1 betreft :** Ambitie 1: Wij zijn de persoonlijke hogeschool
Wij waarborgen dat persoonlijke proces door te werken vanuit onze kernwaarden. Vanaf het moment dat de HZ in beeld komt als mogelijk opleidingsinstituut t/m het moment waarop de student afstudeert. Ook zetten wij zwaar in op studieloopbaan-begeleiding t.b.v. talentontwikkeling. Elke student volgt zijn persoonlijke leerroute om zijn competenties optimaal te ontwikkelen. Ons onderwijs is inspirerend en intensief door de frequente persoonlijke contacten tussen docenten en studenten.
Concreet: In 2010 zijn onze drie kernwaarden richtinggevend en bepalend voor het gedrag van iedereen op de HZ en is iedereen daarop aanspreekbaar.
- A3 betreft :** Ambitie 3: Wij werken actief samen met onze stakeholders
Dit gebeurt vanuit de erkenning dat we in een dynamische, maatschappelijke context actief zijn en er een voortdurende dialoog nodig is om optimale resultaten uit die onderlinge samenwerking te kunnen verkrijgen.
Concreet: In september 2010 beheren wij onze externe netwerken effectief en doelmatig.
- A5 betreft :** Ambitie 5: Wij zijn een internationale hogeschool
Wij bevorderen de internationale oriëntatie en mobiliteit van studenten en medewerkers door ons te oriënteren op internationale en maatschappelijke vragen en vraagstukken.
Concreet: In 2012 hebben onze studenten en –medewerkers kennis van belangrijke internationale aspecten van hun beroepspraktijk.
- A6 betreft :** Ambitie 6: Wij blijven ons ontwikkelen
Voortdurend werken medewerkers aan hun eigen professionaliteit, zodat zij op inspirerende en gedreven wijze studenten kunnen opleiden en begeleiden.
Concreet: In 2012 sluit het personeelsbeleid (hrm) aan bij onze ambitie.

Bijlage 2: Overzicht interculturele cursussen voltijd-opleidingen Hogeschool Zeeland 2010 - 2011

Inhoud:

Pagina

38	Algemeen
	Opleidingen
39	Toerisme, sport & business
	Delta Academie en Educatie
40	Educatie
	Zorg & Welzijn
41	Economie
42	Techniek
43	Zeevaart

ALGEMEEN: aanbod voor studenten van alle opleidingen

	Interculturele cursussen in curriculum beschikbaar voor alle opleidingen			
	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Interculturele Communicatie	Afhankelijk van de opleiding	n.v.t.	1,25	De Nederlandstalige cursus Interculturele Communicatie kan door iedere opleiding in het curriculum worden opgenomen en worden 'ingebruikt' bij de opleiding Communicatie.
	<i>Inhoudelijke info: Margot Verhaagen E: margot.verhaagen@hz.nl Info: Roel Pijpers E: r.pijpers@hz.nl</i>			
	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
HZ Cult	VCCU 03841	1+2	1,25	Bezoeken culturele activiteiten
	<i>Studenten die 10 verschillende activiteiten van HZCult bezoeken en de gehele activiteit aanwezig zijn geweest krijgen daarvoor één studiepunten wat valt in de vrije ruimte. Info: Hans Reynierse, voorzitter E: hans.reynierse@hz.nl Info: www.hzcult.nl</i>			
	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Peer-project (begeleidings-activiteiten)	VCC cuo3842	1 en/of 2	1,25	Het Peerproject is HZ breed. Er doen nu voornamelijk studenten mee van IBMS, IBL en VTM. Een klein aantal van AvZorg, Pabo en AvTechniek
	<i>Info: Karin van Drunen E: karin.van.druenen@hz.nl</i>			
	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Ethiek	CU04211	1 en 2	2,5	Als onderdeel binnen de cursus Ethiek
	CU07501	1 en 2	2,5	Als onderdeel binnen de cursus MVO-basis (AvE)
	<i>Info: Vincent de Rooij E: vrooij@hz.nl Info: Phiny de Groot E: pgroot@hz.nl</i>			

Aanbod per academie per opleiding

TOERISME, SPORT & BUSINESS

Opleiding	Interculturele cursussen in curriculum					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
International Business & Languages- Toerisme		x	CU07257	1	2,5	MVT bieden de gezamenlijke cursus 'Culturele Oriëntatie' aan als onderdeel van de course "Professionele oriëntatie" (7,5 EC).
		x	CU03860	7	7,5	Cross Cultural Management wordt in het Nederlands of in het Engels gegeven en is vast onderdeel van het curriculum.
	Info: Frank Rothuis E: f.rothuis@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Toelichting		
Sport- & Bewegingseducatie		x	n.v.t.	Geen speciale cursus, maar onderwerp is geïntegreerd in het gehele programma (omgaan met verschillen).		
	Info: Bert Geene E: bert.geenen@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Vitaliteits- management & Toerisme		X	Nog niet bekend	6	2,5	Intercultureel management of interculturele communicatie
	In de opleiding wordt ook aandacht besteed aan cultuurverschillen en de waarde daarvan. Info: Frank Rothuis E: f.rothuis@hz.nl					

DELTA ACADEMIE

Opleiding	Interculturele cursussen in curriculum		
	Nee	Ja	Toelichting
Aquatische Ecotechnologie	x		AET besteedt geen specifieke aandacht aan interculturele communicatie.
	Info: Alco Nijssen E: alco.nijssen@hz.nl		
	Nee	Ja	Toelichting
Civiele Techniek	x		Op dit moment wordt er geen aandacht aan besteed. De focus voor het opnieuw bekijken van het curriculum 2011-2012 ligt nu op afstemming van het CT-AET programma. Volgend jaar op terugkomen.
	Info: Heleen Moelker E: h.c.moelker@hz.nl		
	Nee	Ja	Toelichting
Delta Management	?	?	Nog niet bekend. Wel interessant i.v.m. buitenlandse instroom. Wordt overlegd met andere coördinatoren van Delta Academy. Volgend jaar op terugkomen.
	Info: Lonneke Steenbakkers E: l.steenbakkers@hz.nl		

EDUCATIE

Opleiding	Interculturele cursussen in curriculum	
	Nee	Toelichting
Leraar Basisonderwijs (PABO)	x	Er is geen specifieke cursus afgestemd op intercultureel onderwijs. Onderwerp komt wel bij onderwijskunde aan de orde, maar niet in grote hoeveelheden.
	Info: Henk Drayer E: hdrayer@hz.nl	

ZORG & WELZIJN

Opleiding	Interculturele cursussen in curriculum					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Social Work: Maatschappelijk Werk & Dienstverlening & Sociaal Pedagogische Hulpverlening		x	CU09670	4	2,5	Het keuzevak Diversiteit wordt aan de 2 ^e jaars voltijd aangeboden (** toelichting onder Zorg en Welzijn). Daarnaast is er bij iedere cursus aandacht voor diversiteit uitgangspunt. Niet direct aan studiepunten te koppelen.
	SW neemt deel aan het overleg over 'Interculturele communicatie' in mei 2011. Info: Sira Kamermans E: s.h.kamermans@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Toelichting		
Verpleegkunde regulier plus varianten Verpleegkunde/ Vroedkunde MBO HBO en HBOV verkort		x	n.v.t.	Bij iedere cursus is aandacht voor diversiteit uitgangspunt. Niet direct aan studiepunten te koppelen. Verder zijn we actief in Intensive program met als titel 'creating care competence for immigrants'		
	Info: Nicolette de Klerk E: nicolette.de.klerk@hz.nl					

**** Toelichting keuzevak Diversiteit (Samenvatting) Social Work**

We gaan in een helikopter de wereld rond en stoppen bij interessante culturen en personen om kennis te maken met diversiteit. Ook gaan we in een tijdmachine het verleden in en de toekomst verkennen. We maken onze reis aan de hand van de aspecten die iemand zijn identiteit bepaald, zoals sekse/ gender, religie/ levensbeschouwing, etniciteit, levensfase/generatie. Het doel van onze reis en dus het vak diversiteit is, door de ander te leren kennen jezelf beter te begrijpen, waardoor je de ander beter begrijpt. Dit heeft tot gevolg dat de student in staat is de ander beter te begrijpen en hierdoor de hulpverlening beter aan kan laten sluiten. De lessen voor dit keuzevak zijn klassikaal en hoorcollege wordt afgewisseld met werkcollege.

Inleiding

De samenleving wordt steeds meer divers door de opkomst van het internet, de globalisering, televisie, individuele mobiliteit end. De denkwijze, emoties en het gedrag van mensen is mede bepaald door de culturele achtergrond. Kennis en inzicht in dit gegeven is belangrijk voor de hulpverlening. We maken tijdens deze course een reis langs de verschillende aspecten die een persoon of samenleving een identiteit geeft en kijken hierbij naar de verschillen en overeenkomsten. Ook is er oog voor de ontwikkeling van een (sub)cultuur en hoe dit terug komt in ieder individu.

ECONOMIE

Opleiding	Interculturele cursussen in curriculum					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Bedrijfseconomie		x	CU05313	7	7,5	Interculturele Communicatie zit verwerkt in de AvE brede course International business & Trade. De cursus wordt in het Nederlands gegeven.
	Info: Luc Meerschaert E: l.meerschaert@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Commerciële economie		x	CU05313	7	7,5	Interculturele Communicatie zit verwerkt in de AvE brede course International business & Trade. De cursus wordt in het Engels gegeven.
		x	CU03860	7	7,5	Keuzecursus Cross Cultural Management wordt in het Nederlands gegeven.
	Info: Erik van den Dobbelsteen E: e.vd.dobbelsteen@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Communicatie		x	CU4410	2	7,5	Interculturele communicatie is hierbij een zelfstandig vak waarin alle facetten van Intercultureel communiceren worden toegelicht. Een buitenlandse reis maakt ook deel uit van deze course.
	Inhoudelijke info: Margot Verhaagen E: margot.verhaagen@hz.nl Info: Roel Pijpers E: r.pijpers@hz.nl					
	Nee	Ja	Toelichting			
Human Resource Management (P & A)	x		Er wordt zijdelings wel aandacht aan besteed binnen verschillende cursussen. Het is een aandachtspunt voor de opleiding.			
	Info: Niels Schieman E: n.schieman@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
International Business & Management Studies		x	CU05313	7	7,5	Zie Commerciële Economie
		x	CU03860	4	7,5	Keuzecursus Cross Cultural Management wordt in het Engels gegeven.
	IBMS neemt deel aan het overleg over 'Interculturele communicatie' in mei 2011. Info: Johan Weggemans E: j.m.weggemans@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Management, Economie & Recht		x	CU05313	7	7.5	Zie Commerciële Economie.
	Info: Niels Schieman E: n.schieman@hz.nl					

TECHNIEK

Opleiding	Interculturele cursussen in curriculum			
	Nee	Ja	Cursus nr	Toelichting
Algemene Operationele Technologie (AOT) <i>wordt (Energie- en procestechnologie (EPT))</i>		x	n.v.t.	AOT (EPT) doet mee aan 4 internationale projectweker in propedeuse, 2x in 2 ^e jaar (najaar bij HZ; voorjaar in Frankrijk) en 1x in 4 ^e jaar. In alle gevallen wordt samengewerkt met buitenlandse studenten uit Frankrijk, China (zie ook Engineering). N.B. Binnen het Studium Generale wordt aandacht besteed aan bedrijfsculturen.
	Info: Bob Romboud E: b.romboud@hz.nl			
	Nee	Ja	Cursus nr	Toelichting
Bouwkunde	x		n.v.t.	Bouwkunde doet er niets aan wegens het ontbreken van budget en ruimte in het programma
	Info: Risto Mabelis E: c.c.mabelis@hz.nl			
	Nee	Toelichting		
Chemie	x	Ook bij chemie lopen nu internationale studenten rond. Chemie zelf heeft geen interculturele cursussen. We vinden het wel belangrijk dat de internationale studenten integreren met de Nederlandse studenten. Tot nu toe komt dat moeizaam op gang. Activiteiten die we nu ondernemen: - Gezamenlijk introductie kamp met alle nieuwe studenten die de opleiding beginnen (dus ook studenten die zich in hebben geschreven voor het twee- en driejarig traject). Integratie vindt plaats, maar na deze activiteit gaan de groepen weer uit elkaar wat betreft de eerstejaars die het vierjarig traject doen - Tijdens practica werken studenten in koppels. Streven is om een NE student samen te laten werken met een EN student. In het verleden hebben dacht ik NE chemie studenten wel eens meegedaan aan een peer project (?) waarbij NE en EN studenten samen activiteiten ondernamen.		
	Chemie neemt deel aan het overleg over 'Interculturele communicatie' in mei 2011. Info: Marcel van den Berge E: marcel.van.den.berge@hz.nl			
	Nee	Ja	Cursus nr	Toelichting
Engineering (Elektrotechniek en		x	n.v.t.	Op dit moment hebben we een tweetal internationale projectweken ingebouwd waarin we studenten door 'learning on the job' laten ervaren wat het is om in een internationale context te werken. We starten in september 2011 met een nieuwe opleiding die W en E gaat vervangen.
	Het curriculum wordt het komende half jaar verder vorm gegeven. Daarin zal culturele communicatie zeker op enigerlei wijze onderdeel van het programma moeten worden. Info: Jan Willem Koole E: j.h.w.koole@hz.nl			

Werktuigbouw- kunde)	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
		X	CO05263	7	7,5	Interculturele Communicatie is een onderdeel van Organisatie & Management (3,75 ec) dat binnen de course Commercial Engineering gegeven wordt. De course is onderdeel van een minor voor Engineering.
	Engineering neemt deel aan het overleg over 'Interculturele communicatie' in mei 2011. Info: Jan Willem Koole E: j.h.w.koole@hz.nl					
	Nee	Toelichting				
Informatica/ Bedrijfskundige Informatica	x	Binnen de opleidingen Informatica en Bedrijfskundige Informatica is er qua courses geen aandacht voor culturele diversiteit. Op korte termijn verwacht ik daarin geen veranderingen.				
	Info: Bartjan Wattel E: bartjan.wattel@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Toelichting		
International Maintenance Management		x	?	Vanaf jaar 1 willen we invulling geven aan "International". Cursusnummer, credits en naam nog niet bekend, want opleiding start in 2011.		
	IMM neemt deel aan het overleg over 'Interculturele communicatie' in mei 2011. Info: Chris Rijdsdijk E: crijsdi@hz.nl					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Toelichting	
Logistiek & Technische Vervoerskunde		x	n.v.t.	4	Als 1 ^e pilot geeft Margot Verhaagen een aantal gastlessen i.h.k.v. Interculturele Communicatie binnen de (verplichte) course 'Purchasing & Supply Chain Logistics'. Daarna wordt bekeken of en hoe dit een voortgang kan krijgen.	
	Info:Bart Bosma E: bart.bosma@hz.nl					

ZEEVAART

Opleiding	Interculturele cursussen in curriculum					
	Nee	Ja	Cursus nr	Semester	Credits	Toelichting
Maritiem Officier		x	CU 04342	7	1,25	MO biedt een 'Cultural Awareness' course van 1,25 EC aan binnen de minor 'Navigation'.
	<i>Marof neemt deel aan het overleg over 'Interculturele communicatie' in mei 2011. Info: Jan Hein Nijman E: jh.nijman@hz.nl</i>					

Bijlage 3: Checklist ICLON

Studiesucces hoger onderwijs

Op de HZ wordt de ICLON checklist gebruikt om het studiesucces in het hoger onderwijs te bevorderen. ICLON staat voor Interfacultair Centrum Lerarenopleiding, Onderwijsontwikkeling en Nascholing. In de checklist zijn uitsluitend wetenschappelijk bewezen studiesuccesbevorderaars opgenomen.

Sociale en academische integratie (binding met de studie)
<ul style="list-style-type: none"> • Creëer sociale cohesie bij studenten, bijvoorbeeld door vaste jaargroepen of subgroepen, peer tutoring, sociale activiteiten, het aanbieden van ontmoetingsruimten. • Geef studenten voldoende gelegenheid om met docenten en studenten van dezelfde opleiding in contact te treden: voldoende contacturen, spreekuren, informele contactmogelijkheden. • Stel een aanwezigheidsplicht voor de eerstejaars contacturen. • Vermijd een cultuur van vrijblijvendheid onder studenten. Stel bijvoorbeeld een aanwezigheidsverplichting of strakke deadlines. • Creëer institutional commitment bij studenten (Tinto 2004). Profileer je als instituut bij (aanstaaende) studenten opdat zij de karakteristieken van hun onderwijsinstelling kennen en als bijzonder ervaren. • Maak zichtbaar wat aan middelen (personeel) ingezet wordt per studiejaar. Garandeer voldoende middelen voor het eerste jaar • Zorg voor goede ondersteunende studiefaciliteiten • De opleiding levert voldoende inspanningen om de perceptie van vrijblijvendheid van de studie terug te dringen. • Een actief tutoraatsprogramma maakt studenten wegwijs binnen de opleiding en de universiteit. • Het gevoel van ‘verloren lopen’ dat sommige studenten hebben, wordt actief teruggedrongen binnen het tutoraat. • Docenten streven ernaar een band op te bouwen met hun studenten. • In het eerste jaar zijn er tutoraatgroepen die dezelfde samenstelling hebben als de werkgroepen. • De opleiding biedt goede ondersteunende faciliteiten (bibliotheek, computers, sociale ruimte) aan. • De opleiding organiseert sociale activiteiten (mini-conferentie, een studievereniging, alumnicongres, lezing door vakexpert).

Naast de checklist voor ‘Sociale en academische integratie’ bestaat er ook een checklist voor

- Studentkenmerken: Inzet van studenten
- Studentkenmerken: Planningsvaardigheden
- Studentkenmerken: Instroomniveau
- Curriculumorganisatie: De verhouding tussen zelfstudie en contacttijd
- Curriculumorganisatie: Roostering van onderwijsonderdelen
- Kwaliteit van instructie
- Studiebegeleiding
- Kwaliteit van toetsen
- Examenregeling en
- Docentenprofessionalisering

Kijk voor meer informatie op www.studiesuccesho.nl



www.golewe.eu

