



Overlegplatform Associate degrees

Gids voor Internationalisering en Interculturaliteit op EQF-niveau 5



Gids voor Internationalisering en Interculturaliteit op EQF-niveau 5

Werkgroep Internationalisering en Interculturaliteit op EQF-niveau 5

Mariëtte Muris, Nina Spithost, Marleen Vermeire, Kristof Punie, Sandra Doeze Jager-van Vliet,
Martin Struik, Marchien van Marle-van der Wolk, Barbara Boom



In samenwerking met de Ad Kennishub van het Overlegplatform Associate degrees en
CHAIN5 Community of practice for Level 5



Publicatiedatum

20 februari 2026

Inhoud

Inleiding	3
1 Wat zijn niveau 5-opleidingen?	7
2 Internationalisering en interculturaliteit voor de niveau 5-professional.....	10
2.1 Professionele rol op niveau 5	10
2.2 Internationale oriëntatie en interculturele competenties definiëren	11
3 Het belang van internationalisering en interculturaliteit op niveau 5.....	15
3.1 Niveau 5 in het Europese onderwijs.....	15
3.2 Aansluiten bij Europees beleid en Sustainable Development Goals	15
3.3 Vraag vanuit de arbeidsmarkt.....	17
3.4 Samen niveau 5 versterken.....	18
4 Internationalisering en interculturaliteit vormgeven in niveau 5-opleidingen.....	21
4.1 Inclusief onderwijs als basis.....	21
4.2 Vier principes voor de onderwijspraktijk.....	21
5 Kaders voor internationalisering en interculturaliteit.....	26
5.1 Leeruitkomsten en toolkit	26
5.2 Inner Development Goals	27
5.3 Nuffic-model Internationale competenties	27
5.4 ICOM-kader Internationale competenties.....	28
5.5 Vergelijking tussen het Nuffic-model en het ICOM-kader	29
5.6 Deardorff-model Intercultural Competence.....	29
5.7 Cyclus van de onderzoekende houding op niveau 5	34
6 Aan de slag met implementatie	36
Dankwoord	38
Begrippenlijst	40
Literatuurlijst	42

Inleiding

EQF-niveau 5-kwalificaties nemen een cruciale positie in binnen het Europese onderwijs en de Europese arbeidsmarkt, zeker nu de Europese Unie kampt met ernstige tekorten op de arbeidsmarkt. Bijna twee derde van het midden- en kleinbedrijf heeft moeite om het talent te vinden dat het nodig heeft, met name in beroepen die ingrijpend veranderen door digitalisering en duurzaamheidstransities (European Commission, 2025). Om deze arbeidsmarkttuitdaging het hoofd te bieden is niet alleen professionele expertise nodig, maar ook het vermogen om over grenzen en culturen heen samen te werken. EQF-niveau 5-onderwijs speelt een sleutelrol in de ontwikkeling van beide. Tijdens de 12e CHAIN5 International Conference benadrukte Celio Sousa, president van het Polytechnisch Instituut van Maia (Portugal), het belang van niveau 5-onderwijs voor een leven lang leren en het aanpassingsvermogen van professionals in een snel veranderende arbeidsmarkt. Zoals hij opmerkte: "We learn far more from diversity than from uniformity. Innovation emerges from differences and opportunities open when perspectives meet." Deze observatie onderstreept waarom internationale oriëntatie en interculturele competenties fundamentele vaardigheden zijn voor niveau 5-professionals.

European Qualification Framework

Het European Qualification Framework (EQF, Europees kwalificatiekader) is een gemeenschappelijk referentiekader dat de onderwijs- en kwalificatiesystemen van verschillende Europese landen met elkaar verbindt (Europass Europese Unie, 2026). Het omvat acht niveaus, van basisniveau (niveau 1) tot doctoraal niveau (niveau 8). Deze gids richt zich op niveau 5, dat zich bevindt tussen het middelbaar of secundair (beroeps)onderwijs (niveaus 4) en bacheloropleidingen (niveau 6) en elementen van zowel beroepsonderwijs als hoger onderwijs combineert.

Niveau-5 opleidingen in Europa

In Europa nemen niveau 5-opleidingen verschillende vormen aan, mede afhankelijk van het onderwijssysteem in hun land. Toch hebben deze opleidingen een aantal gemeenschappelijke kenmerken. Ze kennen een compacte studieduur (doorgaans 2 tot 2,5 jaar) en worden aangeboden in voltijd-, deeltijd- en duale varianten. Ze bedienen een diverse studentenpopulatie en combineren werkplek- en ervaringsgericht leren met structurele co-creatie met het werkveld. Dit alles is gericht op professionele rollen op tactisch niveau. Afgestudeerden kunnen direct aan de slag in hun vakgebied of verder studeren, terwijl werkenden zich naast hun baan kunnen op-, bij- of omscholen.

Internationale oriëntatie en interculturele competenties op niveau 5

Niveau 5-kwalificaties winnen aan belang, maar zijn nog relatief onbekend bij werkgevers en op de arbeidsmarkt. De uiteenlopende positionering binnen Europese onderwijssystemen, van SCHE tot HVET, maakt het voor werkgevers, beleidsmakers en studenten lastig om te begrijpen wat niveau 5 over de grens betekent. In een arbeidsmarkt die steeds internationaler en diverser wordt, hebben niveau 5-professionals internationale oriëntatie en interculturele competenties nodig om effectief te kunnen functioneren. Dit zijn geen optionele extra's, maar kerncompetenties. Door deze competenties helder te articuleren met het European Qualifications Framework als gemeenschappelijk referentiepunt, worden ze bovendien vergelijkbaar over de grens. Dat maakt voor werkgevers, beleidsmakers en studenten inzichtelijk wat niveau 5-professionals in huis hebben (ongeacht of opleidingen als SCHE of HVET worden aangeboden) en draagt zo bij aan de bredere zichtbaarheid van niveau 5 in Europa (European Union, 2018).

Van strategie naar praktijk

Om internationale oriëntatie en interculturele competenties te vertalen naar niveau 5-onderwijs, zijn twee gidsen ontwikkeld: één gericht op strategisch inzicht, de ander op praktische toepassing.

De *Gids voor Internationalisering en Interculturaliteit op EQF-niveau 5* behandelt het "waarom" en "wat". Deze gids verduidelijkt wat niveau 5-opleidingen zijn en wat de rol van de niveau 5-professional inhoudt, en onderbouwt waarom internationale oriëntatie en interculturele competenties essentieel zijn voor deze rol. Vanuit theoretische fundamenteën en gevalideerde kaders biedt de gids handvatten voor het verankeren van deze dimensies in niveau 5-opleidingen. Drie thema's (mensen, middelen en organisatie) structureren dit implementatieproces.

De gids richt zich op meerdere doelgroepen. Voor werkgevers verduidelijkt hij de waarde van niveau 5-professionals die effectief kunnen functioneren in diverse teams en internationale contexten. Voor beleidsmakers gaat hij in op tekorten aan vaardigheden, mobiliteit en de coördinatie-uitdagingen rond erkenning en financiering van niveau 5. Voor onderwijsinstellingen en hun niveau 5-opleidingen biedt de gids handvatten en kaders voor het positioneren van internationale oriëntatie en interculturele competenties in de onderwijspraktijk. Dit kan curriculumontwikkeling, kwaliteitszorg, accreditatie en de zichtbaarheid van niveau 5 in Europa ondersteunen.

De afzonderlijke *Inspiratiegids voor Internationalisering en Interculturaliteit in EQF-niveau 5-opleidingen* (2026) behandelt het "hoe": deze vertaalt de kaders en concepten naar praktische instrumenten, concrete leeractiviteiten en specifieke didactische benaderingen voor directe toepassing. De Inspiratiegids is bedoeld voor docenten, opleidingsmanagers, adviseurs en werkveldpartners die betrokken zijn bij niveau 5-opleidingen, en internationalisering en interculturaliteit in de dagelijkse praktijk willen implementeren en versterken.

Opbouw van de *Gids voor Internationalisering en Interculturaliteit op EQF niveau 5*

Deze gids is opgebouwd uit zes onderling verbonden hoofdstukken. Omdat niveau 5 nog relatief onbekend is, begint de gids met het "wat": wat zijn niveau 5-opleidingen en wat kenmerkt de niveau 5-professional? Van daaruit wordt het "waarom" onderbouwd: waarom zijn internationale oriëntatie en interculturele competenties essentieel voor niveau 5-professionals op de Europese arbeidsmarkt?

Hoofdstuk 1: Wat zijn niveau 5-opleidingen?

Dit hoofdstuk beschrijft de onderscheidende kenmerken van niveau 5-opleidingen: de opleidingsduur en varianten, diverse studentenpopulaties, werkplek- en ervaringsgericht leren, co-creatie met het werkveld en de professionele rollen op tactisch niveau waartoe zij opleiden.

Hoofdstuk 2: Internationalisering en interculturaliteit voor de niveau 5-professional

Dit hoofdstuk definieert de niveau 5-professional als verbinder, beïnvloeder en impactmaker op tactisch niveau. Wat betekenen internationale oriëntatie en interculturele competenties in de praktijk, en waarom zijn ze essentieel voor deze onderscheidende rol?

Hoofdstuk 3: Het belang van internationalisering en interculturaliteit op niveau 5

Waarom is het nu urgent? Dit hoofdstuk onderbouwt het belang vanuit vier dimensies: de formele positionering van niveau 5 in het Europese onderwijs, Europees beleid en Sustainable Development Goals, concrete arbeidsmarktvaart en wat er nodig is om de zichtbaarheid van niveau 5 in Europa te versterken.

Hoofdstuk 4: Internationalisering en interculturaliteit vormgeven in niveau 5-opleidingen

Hoe vertaal je internationale oriëntatie en interculturele competenties naar het curriculum? Dit hoofdstuk presenteert vier ontwerpprincipes die zijn afgestemd op de onderscheidende kenmerken van niveau 5 met inclusief onderwijs als basis.

Hoofdstuk 5: Kaders voor internationalisering en interculturaliteit

Dit hoofdstuk introduceert kaders waarmee niveau 5-opleidingen internationale oriëntatie en interculturele competenties systematisch kunnen definiëren, articuleren en ontwikkelen.

Hoofdstuk 6: Aan de slag met implementatie

Het laatste hoofdstuk richt zich op de praktijk: wat zijn praktische uitgangspunten voor de implementatie in Level 5-programma's met betrekking tot mensen, middelen en organisatie? Voor concrete instrumenten, leeractiviteiten en didactische benaderingen wordt verwezen naar de *Inspiratiegids voor Internationalisering en Interculturaliteit in EQF-niveau 5-opleidingen*.

Hoofdstuk 1

Wat zijn niveau 5-opleidingen?



1 Wat zijn niveau 5-opleidingen?

EQF-niveau 5-opleidingen zijn beroepsgerichte en praktijkgeoriënteerde opleidingen. Ze bereiden afgestudeerden voor om direct na afronding aan de slag te gaan in hun beroep. Daarnaast stellen ze werkende professionals in staat om zich naast hun werk bij te scholen of te specialiseren. Niveau 5-afgestudeerden kunnen ook verder gaan studeren aan een niveau 6-bacheloropleiding. De kern van niveau 5 ligt echter in de directe verbinding met de beroepspraktijk en de onmiddellijke inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Zoals in de inleiding beschreven, nemen niveau 5-kwalificaties in Europa verschillende vormen aan, van SCHE tot HETV. Ongeacht hun positionering delen alle EQF-niveau 5-opleidingen een aantal kenmerken.

Opleidingsduur en varianten

Niveau 5-opleidingen hebben een compacte opleidingsduur (doorgaans 2–2,5 jaar) die een snelle toetreding tot het beroep mogelijk maakt. Opleidingen worden aangeboden in verschillende varianten: voltijd, deeltijd, en – in sommige landen – formele duale opleidingen die werk en studie combineren via overeenkomsten tussen student, werkgever en instelling. Een aanzienlijk deel van de niveau 5-studenten studeert in deeltijd of dual naast het werk.

Diverse studentenpopulaties

Niveau 5-opleidingen bedienen een diverse studentenpopulatie: studenten van verschillende leeftijden, met uiteenlopende onderwijsachtergronden, niveaus van werkervaring en sociaaleconomische achtergronden. Veel studenten zijn de eerste in hun familie die hoger onderwijs volgen. Deze diversiteit weerspiegelt de tweezijdige functie van niveau 5: zowel studenten die direct instromen vanuit niveau 4-beroepsopleiding of voortgezet onderwijs als werkende professionals die zich naast hun baan bij- of omscholen.

Werkplek- en ervaringsgericht leren

Leren in niveau 5-opleidingen integreert theoretische kennis met directe praktische toepassing in professionele settings. Kleinschalige leeromgevingen geven studenten de ruimte om te experimenteren, te reflecteren en te groeien. Docenten begeleiden dit proces en moedigen studenten aan om initiatief te nemen en al doende te leren. Door authentieke vraagstukken uit het werkveld verbreden studenten hun professionele blik en ontwikkelen ze praktisch oordeelsvermogen. Ze ontdekken hun kwaliteiten en groeien uit tot professionals die met vertrouwen opdrachtgevers, collega's en stakeholders tegemoet treden.

Werkpleklernen vormt een aanzienlijk deel van de studielast. Stages en werkplekopdrachten zorgen ervoor dat een substantieel deel van het leren plaatsvindt in de echte beroepspraktijk, begeleid door zowel een bedrijfsmentor als een begeleider vanuit de niveau 5-opleiding. Studenten bouwen relaties op binnen het werkveld en stromen vaak direct door naar een baan. In de deeltijd- en duale varianten pakken studenten tijdens werkplekopdrachten vraagstukken binnen hun eigen organisatie aan. Een deeltijdstudent in een zorginstelling ontwikkelt bijvoorbeeld een project dat mantelzorgers actief betreft bij de ouderenzorg. Hiermee worden personeelstekorten aangepakt en verbetert de kwaliteit van zorg. Zulke projecten laten zien hoe niveau 5-studenten direct waarde creëren voor hun organisatie en tegelijkertijd hun professionele competenties ontwikkelen.

Co-creatie met het werkveld

Niveau 5-opleidingen kenmerken zich door structurele samenwerking en co-creatie met het werkveld. De mate en vorm van co-creatie verschilt in Europa, afhankelijk van nationale tradities, regelgeving en de positionering van niveau 5 binnen het onderwijssysteem. Structurele betrokkenheid van het werkveld en brancheorganisaties is echter een gemeenschappelijk principe – variërend van het valideren van beroepsprofielen tot actief meebeslissen over curriculuminhoud en toetsing. Curricula worden regelmatig geactualiseerd in nauwe dialoog met het werkveld om aan te sluiten bij ontwikkelingen in de sector.

Veel niveau 5-opleidingen hebben docenten die actief werkzaam zijn in het vakgebied en zo actuele expertise en praktijkrelevantie direct de klas inbrengen. Gastdocenten uit het werkveld verrijken de leerervaring verder met specialistische kennis en actuele praktijkinzichten. Naast het mede vormgeven van curriculum en onderwijs biedt het werkveld ook de leeromgevingen – stages, werkplekopdrachten en begeleiding – die in de vorige sectie zijn beschreven.

Deze nauwe integratie creëert waarde voor alle betrokkenen. Het werkveld krijgt toegang tot professionals die al vertrouwd zijn met de werkomgeving. Studenten profiteren van actueel en praktijkgericht onderwijs met directe toegang tot de arbeidsmarkt. En niveau 5-opleidingen versterken hun relevantie doordat hun onderwijs continu gevoed wordt door de beroepspraktijk.

Professionele rollen op tactisch niveau

Niveau 5-opleidingen leiden studenten op voor professionele rollen op tactisch niveau: het verbindende niveau tussen strategisch management en operationele uitvoering. Afgestudeerden werken doorgaans als teamleiders, coördinatoren, gespecialiseerde vakmensen of adviseurs. In deze rollen vertalen zij strategische doelen naar de dagelijkse praktijk, terwijl ze direct betrokken blijven bij de uitvoering. Daarnaast bieden deze opleidingen werkende professionals de mogelijkheid om door te groeien van technische of uitvoerende rollen naar meer coördinerende en leidinggevende functies. Een productiemedewerker met jarenlange praktijkervaring in de procesindustrie groeit bijvoorbeeld door naar de rol van operations manager, waarin naast technische expertise ook bedrijfskundig inzicht, people management en organisatorische vaardigheden onmisbaar worden.

Niveau 5-opleidingen slaan de brug tussen praktijkervaring en de bredere competenties die tactische rollen vragen, zowel voor afgestudeerden die de arbeidsmarkt betreden als voor ervaren professionals. Hoofdstuk 2 gaat dieper in op dit beroepsprofiel en onderbouwt waarom internationale oriëntatie en interculturele competenties essentieel zijn voor deze rollen.

Hoofdstuk 2

Internationalisering en interculturaliteit voor de niveau 5-professional



2 Internationalisering en interculturaliteit voor de niveau 5-professional

Hoofdstuk 1 schetste de onderscheidende kenmerken van niveau 5-programma's die afgestudeerden voorbereiden op een specifieke professionele rol op de werkplek. Deze rol vereist internationale oriëntatie en interculturele competenties, met name nu werkplekken steeds internationaler en diverser worden.

Dit hoofdstuk onderzoekt wat de professionele rol op niveau 5 onderscheidt en definieert de internationale oriëntatie en interculturele competenties die essentieel zijn voor deze rol.

2.1 Professionele rol op niveau 5

Niveau 5-professionals opereren doorgaans op tactisch niveau in organisaties: de intermediaire positie tussen strategisch management en operationele uitvoering. Deze positionering maakt mogelijk wat Rietveld et al. (2025) impactmakerschap noemen: het vermogen om talenten strategisch in te zetten voor het realiseren van interventies die waarde toevoegen aan de professionele omgeving. Op dit tactische niveau functioneren Niveau 5-professionals als verbinders die strategie vertalen naar actie, als beïnvloeders die gedrag en mindset vormgeven binnen teams, en als impactmakers wier impact verder reikt dan individuele taken. Dit onderscheidt hen van operationele rollen (vaak gericht op individueel werk in een team) en strategische rollen (gericht op organisatiebeleid).

Niveau 5-professionals kunnen vanuit drie richtingen opereren, afhankelijk van de functie en de context:

1. **Van operationeel niveau naar managementniveau:** vanuit directe betrokkenheid bij de uitvoering signaleren zij uitdagingen en kansen naar het strategische niveau. Zij stellen deze aan de orde en adviseren of beïnvloeden zo het management in hun besluitvorming.
2. **Van managementniveau naar operationeel niveau:** ze vertalen de organisatievisie effectief naar de praktijk, waardoor ze implementatie en gedrag op operationeel niveau beïnvloeden.
3. **Tussen verschillende groepen:** ze bewegen tussen diverse teams, afdelingen en stakeholders en maken impact door samenwerking te faciliteren en verschillende perspectieven en analyseniveaus te verbinden.

Het volgende voorbeeld laat zien hoe deze drie richtingen samenkomen in de dagelijkse beroepspraktijk van een niveau 5-professional.

Niveau 5 in de praktijk: verbinden, beïnvloeden en impact maken in de organisatie

Aline ten Napel is in Nederland aan de Associate degree Voedingsmiddelentechnologie afgestudeerd en werkt in een bakkerij. Ze illustreert hoe niveau 5-professionals interculturele competenties inzetten om te functioneren als verbinders, beïnvloeders en impactmakers op tactisch niveau. Haar directeur Evert de Boer benadrukt hoe essentieel ze is: "Aline is de boei die de zaak drijvende houdt".

Als verbinder tussen verschillende niveaus en perspectieven combineert Aline haar werkervaring op de werkvloer met overzicht op organisatieniveau. Omdat ze zelf in verschillende afdelingen van de bakkerij heeft gewerkt, begrijpt ze de knelpunten die medewerkers ervaren en kan ze deze effectief vertalen naar het management.

Deze empathie en begrip voor verschillende perspectieven (operationeel en strategisch) stelt haar in staat om de operationele laag en het strategische niveau te verbinden. Ze communiceert effectief over deze grenzen heen, waardoor beide groepen elkaar beter begrijpen.

Als beïnvloeder die draagvlak creëert, creëert Aline een open sfeer waarin ruimte is voor ideeën van mensen op verschillende niveaus binnen de organisatie. Ze neemt zowel collega's op de werkvloer als het management mee in haar plannen. Bij het digitaliseren van recepten legt ze bijvoorbeeld uit dat de tijdsinvestering nu leidt tot minder fouten in het bestelproces. Door op manieren te communiceren die beide groepen begrijpen en waarderen, beïnvloedt ze draagvlak en gedrag op verschillende organisatieniveaus.

Als impactmaker met oog voor diversiteit richt Aline zich op duurzame, kosteneffectieve oplossingen met een langetermijnperspectief. Door met collega's op alle organisatieniveaus samen een 'stip aan de horizon te zetten', benut ze verschillende inzichten en perspectieven voor innovatie en toekomstbestendigheid van de organisatie. Ze analyseert externe factoren zoals prijs-ontwikkelingen van grondstoffen, trends in klantvoorkeuren (bijvoorbeeld halal alternatieven voor klanten die geen varkensvlees eten) en ontwikkelingen in de sector.



2.2 Internationale oriëntatie en interculturele competenties definiëren

De professionele rol op niveau 5 die beschreven is in paragraaf 2.1, vereist het overbruggen van verschillende organisatieniveaus, het beïnvloeden van diverse stakeholders en het creëren van impact in culturele contexten. Voor het vervullen van deze rol zijn internationale oriëntatie en interculturele competenties essentieel. Internationalisering en interculturaliteit in het hoger onderwijs richten zich op het doelbewust verankeren van een internationale en interculturele dimensie in de doelen, functies en het aanbod van het onderwijs, met als doel de kwaliteit van onderwijs te versterken en een

betekenisvolle bijdrage te leveren aan de samenleving (De Wit et al., 2015). Door deze dimensie te integreren in hun onderwijsbenadering, stellen niveau 5-opleidingen studenten in staat zich hierin te ontwikkelen. Zo bereiden zij studenten voor op leren, leven en werken in een interculturele samenleving en een geglobaliseerde arbeidsmarkt.

Internationale oriëntatie en interculturele competenties vormen twee complementaire perspectieven op internationalisering en interculturaliteit in niveau 5-onderwijs (Coelen, 2022). Beide worden hierna nader uitgewerkt.

Perspectief 1: Internationale oriëntatie

Internationale oriëntatie maakt niveau 5-studenten bewust van hun plek in een geglobaliseerde wereld. Studenten vergroten hun kennis en begrip van mondiale vraagstukken, culturen en diverse wereldbeelden en ontwikkelen een open, internationaal georiënteerde benadering. Ze leren verschillende perspectieven te verkennen, waarderen en analyseren, en vertalen deze inzichten naar hun eigen beroepspraktijk – bijvoorbeeld door Europese richtlijnen toe te passen, te leren van besluitvormingsprocessen in andere landen, of thema's als digitalisering en duurzaamheid te verbinden met hun eigen beroep, sector en regio. Zo ontwikkelen zij zich tot professionals die internationalisering zowel thuis als in het buitenland begrijpen en als verbinder, beïnvloeder en impactmaker bijdragen aan mondiale doelen zoals duurzame ontwikkeling.

Perspectief 2: Interculturele competenties

Interculturele competenties richten zich op het vermogen van niveau 5-studenten om betekenisvol te participeren in diverse samenlevingen en effectief samen te werken met mensen met verschillende culturele, sociale en professionele achtergronden. Studenten ontwikkelen de praktische vaardigheden, kennis en attitudes die nodig zijn voor interculturele interacties. Ze leren communiceren over verschillen heen, misverstanden voorkomen en bruggen bouwen door empathie, openheid en culturele sensitiviteit. Ze leren diversiteit te benutten als bron van innovatie, creativiteit, flexibiliteit en betere teamprestaties.

In de beroepspraktijk schakelen zij vloeiend tussen verschillende organisatielagen en culturele contexten. Ze verbinden operationeel en managementniveau en brengen diverse teams en stakeholders samen. Het ontwikkelen van deze competenties draagt ook bij aan persoonlijk leiderschap. Niveau 5-studenten leren met vertrouwen en integriteit zich te bewegen in verschillende contexten en ontwikkelen het zelfbewustzijn en de culturele sensitiviteit om als verantwoordelijke burgers te handelen. Zo worden zij professionals die als verbinder, beïnvloeder en impactmaker diversiteit inzetten voor innovatie en samenwerking.

Hoe internationale oriëntatie en interculturele competenties in de praktijk samenkomen, illustreert het volgende voorbeeld. Het laat ook zien hoe werkplekleren hiervoor een katalysator kan zijn.



Niveau 5 in de praktijk: werkplekleren in een duale opleiding

Gert-Jan Hoogstra voltooide de duale Associate degree-opleiding Industriële Automatisering en Robotica in Nederland, terwijl hij werkte als software-engineer bij EKB, een bedrijf gespecialiseerd in industriële automatisering. In een duale opleiding in Nederland combineren studenten hun studie aan een hogeronderwijsinstelling met betaald werk bij een bedrijf, vastgelegd in een overeenkomst tussen student, werkgever en instelling. Zo passen zij kennis en vaardigheden gedurende de hele opleiding direct toe in de beroepspraktijk.

Tijdens zijn studie werkte Gert-Jan met een bestaand veiligheidssysteem voor sproeidroogprocessen dat bij EKB was ontwikkeld in samenwerking met een klant. Toen een klant in India dit systeem aangepast wilde hebben aan nieuwe hardware, paste hij het geleerde uit zijn opleiding toe. Hij onderzocht de noodzakelijke aanpassingen, paste de software aan en werkte intensief samen met collega's en de klant. Hij reisde naar India om de installatie succesvol ter plaatse in bedrijf te stellen. Dit internationale project laat zien hoe het duale leermodel kansen creëert voor studenten om interculturele competenties en internationale oriëntatie te ontwikkelen door toepassing in de praktijk. Gert-Jan werkte over culturele en geografische grenzen heen, communiceerde met internationale stakeholders en paste zijn technische oplossingen aan verschillende internationale contexten aan. De combinatie van werkplekleren en onderwijs stelde hem in staat om zowel technische expertise als de professionele vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om effectief te werken in een internationale setting.

Stephan Overkempe, projectmanager bij EKB Group North, verklaarde: *"Gert-Jan is niet alleen technisch vaardig, maar ook een teamspeler die effectief kan schakelen tussen verschillende stakeholders. Zijn manier van werken maakt hem geschikt voor complexe projecten, waarbij hij altijd oog heeft voor detail en kwaliteit. Dit maakt hem uitstekend in staat om uitdagingen snel en efficiënt aan te pakken. Het project dat hij tijdens zijn Ad-programma optimaliseerde, werd aan het eind van het jaar in bedrijf gesteld bij onze klant in India."*

Hoofdstuk 3

Het belang van internationalisering en interculturaliteit op niveau 5



3 Het belang van internationalisering en interculturaliteit op niveau 5

Waarom hebben niveau 5-professionals internationale oriëntatie en interculturele competenties nodig? En waarom is dat juist nu urgent? De voorgaande hoofdstukken beschreven wat niveau 5-opleidingen zijn, wat de rol van de niveau 5-professional inhoudt en wat internationale oriëntatie en interculturele competenties betekenen. Dit hoofdstuk onderbouwt de urgentie vanuit vier perspectieven: de positionering van niveau 5 in het Europese onderwijs, Europees beleid en Sustainable Development Goals, de vraag vanuit de arbeidsmarkt, en wat er nodig is om de positie van niveau 5 in Europa te versterken.

3.1 Niveau 5 in het Europese onderwijs

Om te begrijpen waarom internationale oriëntatie en interculturele competenties urgent zijn voor niveau 5, is het eerst nodig om de formele positionering van niveau 5 in het Europese onderwijs te begrijpen.

EQF niveau 5-kwalificaties

Het European Qualifications Framework (EQF) beschrijft acht kwalificatieniveaus op basis van drie dimensies: kennis, vaardigheden, en verantwoordelijkheid en autonomie (Europass European Union, 2026). Op EQF niveau 5 worden van professionals verwacht dat ze beschikken over uitgebreide, gespecialiseerde kennis, een breed scala aan cognitieve en praktische vaardigheden om creatieve oplossingen te ontwikkelen, en het vermogen om leiding en toezicht te bieden in contexten waarin onvoorspelbare veranderingen optreden. De professionele rol op niveau 5 (zie hoofdstuk 2) geeft concreet invulling aan deze criteria door te opereren op tactisch niveau als verbinder, beïnvloeder en impactmaker

SCHE en HVET

Niveau 5-kwalificaties worden in Europa binnen twee verschillende onderwijssystemen aangeboden. In sommige landen valt niveau 5 onder het hoger onderwijs als Short Cycle Higher Education (SCHE) – zoals de Associate degree in Nederland, de graduaatsopleiding in België en de *Cursos Técnicos Superiores Profissionais* (CTeSP) in Portugal. Afgestudeerden hebben vaak de mogelijkheid om via een verkorte route een verwant bachelordiploma te behalen.

In andere landen functioneert niveau 5 binnen het beroepsonderwijs als Higher Vocational Education and Training (HVET) – zoals de ITS-opleidingen (*Istituti Tecnici Superiori*) in Italië en de Técnico Superior-opleidingen in Spanje.

Wat alle niveau 5-opleidingen echter delen, ongeacht of ze als SCHE of HVET zijn gepositioneerd, is de behoefte aan professionals met internationale oriëntatie en interculturele competenties. Door deze competenties consistent te formuleren voor alle niveau 5-opleidingen, wordt ook erkenning en mobiliteit over de grens ondersteund. De volgende paragrafen onderbouwen waarom het ontwikkelen van deze competenties urgent is vanuit zowel beleids- als arbeidsmarktperspectief.

3.2 Aansluiten bij Europees beleid en Sustainable Development Goals

De relevantie van internationale oriëntatie en interculturele competenties wordt versterkt door ontwikkelingen in Europees beleid en mondiale doelen

Europese Onderwijsruimte: kansen voor niveau 5

De Europese Commissie heeft in 2020 een ambitieuze visie geformuleerd voor onderwijs in Europa: een continent waar onderwijs en onderzoek niet worden gehinderd door grenzen, waar alle Europeanen toegang hebben tot hoogwaardig en inclusief onderwijs, en waar internationale samenwerking de kwaliteit van het onderwijs versterkt (European Commission, 2020). Deze ambities worden nu gerealiseerd binnen de *Europese Onderwijsruimte*. Door internationale samenwerking tussen onderwijsinstellingen kunnen studenten en docenten leren van good practices in andere landen, internationale netwerken opbouwen en zich ontwikkelen tot professionals die effectief kunnen functioneren in een Europese en mondiale context.

Voor niveau 5-opleidingen betekent dit concrete kansen. Door samen te werken met partneropleidingen in andere landen kunnen zij leren van elkaars aanpak, curricula verrijken met internationale perspectieven en studenten en docenten de mogelijkheid bieden om over grenzen heen ervaring op te doen. Dit versterkt zowel de internationale oriëntatie als de interculturele competenties van alle betrokkenen. De Europese Unie stelt hiervoor ook concrete middelen beschikbaar. Via Erasmus+ kunnen niveau 5-opleidingen investeren in internationale samenwerking, staff mobility en gezamenlijke projecten met buitenlandse partnerinstellingen (European Commission, 2026).

Sustainable Development Goals

Deze Europese ambities staan niet op zichzelf. Ze maken deel uit van een bredere mondiale beweging naar duurzame ontwikkeling, zoals vastgelegd in de 17 *Sustainable Development Goals* (SDG's, Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen) van de Verenigde Naties (zie figuur 1). SDG 4.7 benadrukt dat studenten de kennis en vaardigheden moeten verwerven die nodig zijn om duurzame ontwikkeling te bevorderen (United Nations, 2026).



Figuur 1: Sustainable Development Goals. Bron: United Nations, 2026

Voor niveau 5-opleidingen zijn de SDGs bijzonder relevant. Niveau 5-professionals werken dagelijks aan vraagstukken die direct raken aan duurzame ontwikkeling, van duurzame bouwprocessen tot inclusieve zorg en circulaire productie, vaak zonder dat dit expliciet zo benoemd wordt. Internationale oriëntatie helpt hen om te leren van aanpakken in andere landen en culturen, terwijl interculturele competenties hen in staat stellen effectief samen te werken in de diverse teams en internationale contexten die deze vraagstukken vragen. Dit sluit aan bij SDG 17, waarin wordt benadrukt dat complexe uitdagingen alleen kunnen worden aangepakt door middel van samenwerking en partnerschappen.

In het niveau 5-onderwijs kan dit vorm krijgen door studenten in internationale teams samen te laten werken aan praktijkvraagstukken uit het werkveld, gekoppeld aan relevante SDG-thema's zoals verantwoorde consumptie en productie (SDG 12), klimaatactie (SDG 13), of waardig werk en economische groei (SDG 8). Zo leren studenten hun vakkennis te plaatsen in een breder maatschappelijk en mondiaal perspectief.

3.3 Vraag vanuit de arbeidsmarkt

Europa kampt met acute tekorten aan vaardigheden, met name in beroepen die ingrijpend veranderen door digitalisering en duurzaamheidstransities. De Union of Skills (European Commission, 2025) identificeert een groot tekort op het niveau waarop niveau 5-professionals opereren: twee derde van de meest voorkomende tekortberoepen in de EU zijn beroepen die doorgaans een beroepsopleiding vereisen, verspreid over bouw, transport, gezondheidszorg en zorg. Demografische trends versterken deze uitdaging: het aandeel jonge werknemers in deze beroepen is laag, waardoor generatievernieuwing bijzonder urgent is.

Om deze uitdagingen het hoofd te bieden is meer nodig dan technische expertise alleen. Het World Economic Forum (2025) benoemt veerkracht, flexibiliteit, aanpassingsvermogen en interculturele competenties als kernvaardigheden voor de toekomst. De Union of Skills benadrukt eveneens het belang van vaardigheden voor kwalitatief werk, bij- en omscholing voor de digitale en groene transitie, het laten circuleren van vaardigheden binnen de EU en het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent (zie figuur 2).



Figuur 2: De vier pijlers van de Union of Skills (European Commission, 2025)

Elk van deze pijlers onderstreept waarom internationale oriëntatie en interculturele competenties moeten worden verankerd in niveau 5-opleidingen. De Union of Skills heeft als doel ervoor te zorgen dat iedereen in Europa een stevige basis kan opbouwen in basisvaardigheden en *life skills* en zich een leven lang kan blijven ontwikkelen. Tegelijkertijd ondersteunt de Union of Skills organisaties bij het vinden van talent en het investeren in de ontwikkeling van hun personeel.

Werkgevers waarderen niveau 5-kwalificaties vanwege hun praktische, beroepsgerichte focus en directe arbeidsmarktrelevantie (Cedefop, 2014, 2023). Niveau 5-professionals met internationale oriëntatie en interculturele competenties brengen aanvullende capaciteiten mee waar werkgevers steeds meer naar vragen: beter probleemoplossend vermogen door internationale perspectieven, betere prestaties in diverse teams, groter aanpassingsvermogen bij organisatieveranderingen en effectiever stakeholdermanagement over culturele grenzen heen.

Internationale oriëntatie en interculturele competenties zijn relevant in alle regio's, niet alleen in grensregio's of grote steden. De Europese Commissie benadrukt in haar beleid rond territoriale cohesie dat alle regio's geraakt worden door Europese transitie zoals digitalisering en duurzaamheid, en door mondiale waardeketens (European Commission, 2023). Bovendien erkent de Union of Skills met de focus op 'circulating skills across the EU for competitiveness' dat regionale arbeidsmarkten niet op zichzelf staan maar onderling verbonden zijn via Europese mobiliteit, grensoverschrijdende dienstverlening en internationale zakelijke relaties (European Commission, 2025). Niveau 5-professionals werken in hun eigen regio samen met en binnen internationaal georiënteerde bedrijven, functioneren in multiculturele teams en verlenen diensten aan diverse klantengroepen. Zij hebben internationale oriëntatie en interculturele competenties nodig om effectief te kunnen opereren in deze dimensies.

3.4 Samen niveau 5 versterken

Internationale oriëntatie en interculturele competenties kunnen de positie van niveau 5-professionals op de Europese arbeidsmarkt versterken. Om deze competenties breed te ontwikkelen, is meer samenwerking nodig tussen niveau 5-opleidingen, werkgevers en beleidsmakers over de grenzen heen. Gezamenlijke actie op vier gebieden kan hieraan bijdragen: erkenning en transparantie, zichtbaarheid in beleid, gelijke toegang tot financiering, en grensoverschrijdende samenwerking. Elk van deze gebieden versterkt zowel de ontwikkeling van competenties als de zichtbaarheid van niveau 5 in Europa.

1. Erkenning en transparantie

De Union of Skills benadrukt dat belemmeringen een naadloze erkenning, overdraagbaarheid en doorlaatbaarheid van kwalificaties over grenzen heen in de weg staan (European Commission, 2025). Een fundamentele uitdaging is dat niveau 5 in twee verschillende onderwijssystemen bestaat (HVET en SCHE), afhankelijk van het land. De EU ontwikkelt kaders voor automatische erkenning en verkent initiatieven voor een Europees VET-diploma.

Een concrete volgende stap zou een HVET-pilot zijn die een internationaal accreditatiekader ontwikkelt dat erkenning over beide systemen heen mogelijk maakt. Een dergelijke pilot zou equivalentie tussen SCHE en HVET kunnen vaststellen via externe kwaliteitsbeoordeling – een belangrijke eerste stap naar wederzijdse erkenning. Om dit proces te ondersteunen, zijn heldere beschrijvingen nodig van wat niveau 5-kwalificaties inhouden. Deze moeten ook rekening houden met de specifieke kenmerken van

niveau 5 zoals werkplekleren en/of duaal leren en samenwerking met werkgevers. Zo worden leeruitkomsten en kwalificatieroutes van niveau 5 zichtbaar en vergelijkbaar over de grens.

2. Zichtbaarheid in beleid

Erkenning en transparantie op opleidingsniveau zijn belangrijk, maar niveau 5 moet ook zichtbaar zijn op beleidsniveau. Zolang niveau 5 niet expliciet wordt benoemd in Europese beleid, blijft het ondergesneeuwd — hetzij onder 'beroepsonderwijs', hetzij onder 'hoger onderwijs'. Juist omdat niveau 5 in twee onderwijssystemen is gepositioneerd, is het risico reëel dat het in beide over het hoofd wordt gezien. Niveau 5 verdient een eigen plek in het Europese onderwijsbeleid als herkenbare categorie. Om dit te onderbouwen, is systematische Europese dataverzameling nodig: over uitkomsten van niveau 5-afgestudeerden, mobiliteitspatronen, arbeidsmarktimpact en werkgeverstevredenheid. Dergelijke data maken de waarde van niveau 5 zichtbaar en ondersteunen beleidsbeslissingen met feiten.

3. Gelijke toegang tot Erasmus+-subsidies

Internationale samenwerking tussen niveau 5-opleidingen is essentieel voor het ontwikkelen van internationale oriëntatie en interculturele competenties in een internationale context. Staf- en studentmobiliteit (zowel fysiek als online) maken deze samenwerking mogelijk. Erasmus+ is de belangrijkste Europese subsidie hiervoor. Op dit moment hebben niveau 5-opleidingen binnen HVET echter geen toegang tot bepaalde Erasmus+-subsidies die zijn voorbehouden aan hogeronderwijsinstellingen, zoals Blended Intensive Programmes (BIP's). Opleidingen op hetzelfde EQF-niveau kunnen daardoor niet samenwerken, simpelweg omdat ze in verschillende nationale systemen zijn gepositioneerd. Erasmus+ zou alle niveau 5-opleidingen gelijke toegang moeten bieden, ongeacht hun positionering in het nationale systeem.

4. Internationale samenwerking

CHAIN5, het Europese niveau 5-netwerk, brengt opleidingen, experts, beleidsmakers en werkveldpartners uit verschillende landen samen. Door kennis en ervaringen te delen, leren opleidingen van elkaars aanpak en ontwikkelen zij internationaliseringsbenaderingen die passen bij de specifieke kenmerken van niveau 5. Tegelijkertijd versterkt CHAIN5 de zichtbaarheid van niveau 5 in Europa. Een duidelijke infrastructuur, zoals een inspiratieplatform en een database met good practices, zou de samenwerking binnen het CHAIN5-netwerk verder kunnen verbeteren (CHAIN5, 2026). Het realiseren hiervan vraagt actieve deelname van docenten, opleidingen, onderwijsinstellingen, werkgevers en beleidsmakers in Europa.



Figuur 3: Jaarlijkse conferentie CHAIN 5 Community for Level 5

Hoofdstuk 4

Internationalisering en interculturaliteit vormgeven in niveau 5-opleidingen



4 Internationalisering en interculturaliteit vormgeven in niveau 5-opleidingen

De voorgaande hoofdstukken hebben laten zien waarom internationale oriëntatie en interculturele competenties essentieel zijn voor de rol die niveau 5-professionals vervullen. Dit hoofdstuk richt zich op het onderwijsontwerp: hoe integreren niveau 5-opleidingen deze competenties in hun curriculum, en hoe zorgen ze ervoor dat deze effectief worden geïmplementeerd in onderwijs en leren? We beginnen met inclusief onderwijs als fundament, en beschrijven vervolgens vier principes voor implementatie.

4.1 Inclusief onderwijs als basis

Het ontwikkelen van internationale oriëntatie en interculturele competenties op niveau 5 vraagt om een inclusieve onderwijsbenadering. Inclusief onderwijs herkent de diversiteit van alle studenten, in achtergrond, taal, beperking of andere kenmerken, en speelt hierop in. In plaats van te verwachten dat studenten zich aanpassen aan bestaande systemen, worden onderwijssystemen zo ingericht dat ze tegemoet komen aan diverse behoeften (UNESCO, 2017).

Waarom is dit juist op niveau 5 essentieel? Zoals beschreven in hoofdstuk 1 en 2, opereren niveau 5-professionals als verbinder, beïnvloeder en impactmaker op het raakvlak van beleid en uitvoering, vaak tussen verschillende culturele, sociale of professionele groepen. In hun dagelijks werk moeten zij verschillen in waarden, communicatiestijlen en professionele normen kunnen herkennen en hier passend op kunnen reageren.

Dit bepaalt ook hoe deze competenties het beste geleerd worden. Op niveau 5 is leren sterk gebaseerd op ervaring, interactie en reflectie op de praktijk. Studenten ontwikkelen deze competenties niet door culturen abstract te vergelijken, maar door verschil te ervaren en te verkennen in echte of realistische contexten: werken in diverse teams, omgaan met misverstanden en onderhandelen over betekenis in professionele situaties. Een leeromgeving waarin studenten zich veilig voelen om fouten te maken, vragen te stellen en van elkaar te leren, en waarin zij worden uitgedaagd om in gesprek te gaan met mensen die anders denken of werken, ondersteunt dit proces. In zo'n inclusieve leeromgeving kan diversiteit een bron van leren worden in plaats van een barrière.

Zoals beschreven in hoofdstuk 1 is de typische niveau 5-studentenpopulatie zeer divers in leeftijd, onderwijsachtergrond, werkervaring en sociaaleconomische positie. Deze diversiteit is op zichzelf al een waardevolle leerbron. In een deeltijdopleiding kan een ervaren zorgprofessional die al jaren in een multicultureel team werkt, samenzitten met een jonge zij-instromer uit een heel andere sector. Beiden brengen een eigen perspectief mee. Inclusief onderwijs benut deze verschillen actief door studenten samen te laten werken, op elkaars ervaringen te laten reflecteren en van elkaar te laten leren.

4.2 Vier principes voor de onderwijspraktijk

Paragraaf 4.1 beschreef waarom inclusief onderwijs de basis vormt voor het ontwikkelen van internationale oriëntatie en interculturele competenties op niveau 5. Maar hoe vertaal je dit naar de praktijk? De volgende vier principes bieden hiervoor houvast:

- wat studenten leren (beroepsprofiel en leerresultaten)
- hoe het leren is ingericht (curriculumintegratie)
- hoe het toegankelijk blijft (wegnemen van drempels)
- wie het vormgeeft (ervaring en professionalisering van docenten)

Principe 1: Maak internationale oriëntatie en interculturele competenties expliciet in het beroepsprofiel en de leerresultaten

Wanneer internationale oriëntatie en interculturele competenties expliciet zijn opgenomen in niveau 5-beroepsprofielen en leerresultaten, wordt voor studenten, docenten en het werkveld duidelijk wat er verwacht wordt. In de beroepspraktijk werken afgestudeerden effectief samen over culturele grenzen heen, begrijpen ze internationale trends, ontwikkelen ze innovatieve oplossingen voor mondiale vraagstukken en bouwen ze waardevolle internationale netwerken op voor kennisuitwisseling en professionele groei. Zo worden deze competenties ook voor werkgevers herkenbaar als essentieel onderdeel van het beroepsprofiel.

Het is van belang dat internationale en interculturele competenties niet als losstaand onderdeel worden gepositioneerd, maar verweven zijn met de beroepstaken waarvoor wordt opgeleid. Studenten ontwikkelen deze competenties in de context van hun toekomstige werk, niet als doel op zich, maar als voorwaarde om effectief te kunnen functioneren in een diverse en internationale beroepspraktijk. Dit draagt bij aan hun ontwikkeling tot zelfstandige professionals met een eigen stem, die bewuste en verantwoorde keuzes kunnen maken in complexe situaties.

Principe 2: Integreer internationale oriëntatie en interculturele competenties in het curriculum

Wanneer niveau 5-opleidingen kiezen voor het ontwikkelen van internationale oriëntatie en interculturele competenties, helpt een geïntegreerde aanpak om deze dimensies systematisch door de leeromgeving te verweven. Dit kan op twee niveaus:

Formeel curriculum: leren vindt plaats binnen het formeel vastgestelde onderwijsprogramma. Internationale en interculturele dimensies worden geïntegreerd in projecten, praktijkopdrachten en werkplekleren. Studenten werken met internationale casussen, diverse culturele contexten, internationale literatuur en gezamenlijke projecten met studenten van andere (inter)nationale opleidingen en met opdrachtgevers of collega's uit het werkveld.

Informeel curriculum: leren vindt ook plaats buiten het formele onderwijs, door activiteiten zoals interculturele workshops, buddyprogramma's, internationale studentenclubs, culturele weken en taalcafés. Deze informele interacties benutten de diverse studentenpopulatie als leerbron.

Deze leerervaringen worden ook beïnvloed door de cultuur van de instelling (*verborgen curriculum*). Denk aan de normen die in het dagelijks contact worden uitgedragen, de internationale uitstraling van de leeromgeving of de samenstelling van het docententeam.

Principe 3: Neem drempels weg zodat alle studenten kunnen deelnemen

Alle studenten moeten de mogelijkheid hebben om internationale oriëntatie en interculturele competenties te ontwikkelen, ongeacht hun financiële situatie of persoonlijke omstandigheden. Zoals beschreven in paragraaf 4.1 vraagt dit om ondersteuning afgestemd op individuele behoeften. Voor niveau 5-opleidingen is Internationalisation at Home – het integreren van internationale en interculturele dimensies zonder dat studenten naar het buitenland hoeven (Beelen & Jones, 2015) – bijzonder relevant. De compacte opleidingsstructuur en praktijkgerichte aard, met veel studenten die studie en werk combineren, maken langdurige internationale mobiliteit lastig. Omdat niveau 5-afgestudeerden doorgaans in een regionale context werken, is het ontwikkelen van deze competenties via lokale diverse omgevingen zowel praktisch als beroepsrelevant.

Door internationalisering structureel te integreren in het curriculum en de leeromgeving (zie principe 2), worden internationale en interculturele leerervaringen voor iedereen toegankelijk zonder hoge kosten. Voor aanvullende internationale ervaringen, zoals korte uitwisselingen, kunnen opleidingen vooraf transparante informatie geven over een bescheiden eigen bijdrage van studenten, waarbij de instelling het grootste deel van de kosten draagt. Subsidies zoals Erasmus+ met inclusieondersteuning en instellingsfondsen kunnen deze ervaringen ook toegankelijk maken voor studenten met minder financiële middelen. Bij fysieke mobiliteit is duurzaamheid het overwegen waard. Opleidingen kunnen kiezen voor nabije bestemmingen die bereikbaar zijn per trein of bus. Virtuele uitwisseling als aanvulling op beperkte fysieke mobiliteit draagt bij aan zowel toegankelijkheid als duurzaamheid.

Principe 4: Investeer in professionalisering van docenten

Docenten spelen een cruciale rol bij het integreren van internationale en interculturele competenties in niveau 5-onderwijs. Door hun eigen internationale en interculturele visie zichtbaar te maken binnen de leeromgeving, dragen ze bij aan een veilige en open leeromgeving waarin studenten worden uitgedaagd om met verschillen om te gaan. Als rolmodel helpen zij studenten deze competenties toe te passen in praktijkgerichte omgevingen en faciliteren zij reflectie op interculturele ervaringen. Als begeleider bij werkplekleren werken zij samen met het werkveld aan leeractiviteiten die aansluiten bij een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt (Ambagts-van Rooijen et al., 2024).

Professionalisering van docenten kan op verschillende momenten en manieren vorm krijgen. Bij werving en selectie kan aandacht voor internationale werkervaring en interculturele competenties bijdragen aan een team dat breed georiënteerd is op de wereld waarin studenten straks werken. Tijdens het inwerktraject helpen begeleiding en kennismaking met de internationale dimensie van de opleiding nieuwe docenten op weg. Structurele professionele ontwikkeling kan plaatsvinden via deelname aan internationale netwerken en communities of practice (zoals CHAIN5), interculturele training en stafmobiliteit via Erasmus+. Dit alles vraagt om investering in tijd en middelen, waaronder tijd voor professionalisering en opleidingsbudgetten.



Niveau 5 in de praktijk: inclusief ontwerp dat het verschil maakt

Marin Kalkhoven, afgestudeerde van de Associate degree Arts & Crafts (met specialisatie Packaging & Branding) in Nederland, laat zien hoe niveau 5-professionals in creatieve vakgebieden ontwerpen ontwikkelen met betekenis en maatschappelijke impact. Het Arts & Crafts-programma stimuleert studenten om te werken vanuit een concept en een maatschappelijk georiënteerde mindset, waarbij ambachtelijke en ontwerpvaardigheden worden gecombineerd met een ondernemende houding en artistieke visie.

Voor haar afstudeerproject "Blindelings" (Blindy) ontwierp Marin commerciële verpakkingen voor dagelijkse producten specifiek voor blinde en slechtziende gebruikers. Door tactiele ontwerpelementen kunnen gebruikers letterlijk "met hun vingers zien" wat ze kopen. Haar benadering is een voorbeeld van conceptueel denken gecombineerd met inclusief ontwerp. Ze voerde verkennend onderzoek uit met meerdere iteraties, waarbij ze haar doelgroep actief betrok en gedurende het hele ontwerpproces samenwerkte met Koninklijke Visio — het Nederlandse expertisecentrum voor blinde en slechtziende mensen. Stakeholder Ralf Habets (die blind is) merkte op: "Het was waardevol om te zien hoe je niet alleen openstond voor mijn verhaal, maar ook voor de creatieve oplossingen die je ontwikkelde. Je was zowel nieuwsgierig als betrokken bij dit onderwerp."

Het werk van Marin toont aan dat goed ontwerp inclusief ontwerp is: creatief, innovatief en betekenisvol. Door diversiteit niet als beperking maar als creatieve kans te zien, creëerde ze zowel bewustzijn als praktische oplossingen die een echt verschil maken in het dagelijks leven van mensen.

Hoofdstuk 5

Kaders voor internationalisering en interculturaliteit



5 Kaders voor internationalisering en interculturaliteit

De vier ontwerpprincipes uit hoofdstuk 4 geven richting aan het verankeren van internationalisering en interculturaliteit in niveau 5-opleidingen. Maar hoe kunnen opleidingen deze principes vertalen naar concrete leeruitkomsten, en welke kaders zijn beschikbaar om dit te ondersteunen? Dit hoofdstuk gaat eerst in op de rol van leeruitkomsten en presenteert vervolgens een toolkit met vijf kaders waaruit niveau 5-opleidingen kunnen putten.

5.1 Leeruitkomsten en toolkit

Expliciete leeruitkomsten voor internationale oriëntatie en interculturele competenties geven opleidingen een helder vertrekpunt. Hierdoor wordt duidelijk:

- wat studenten moeten weten, kunnen en laten zien;
- op welk niveau deze competenties moeten worden behaald;
- hoe deze competenties worden getoetst en geëvalueerd;
- welke toegevoegde waarde dit biedt voor de arbeidsmarkt.

De zichtbaarheid en positie van internationale oriëntatie en interculturele competenties wordt versterkt als deze in landelijke leeruitkomsten worden geëxpliciteerd. Het leerresultaat (leeruitkomst op eindniveau) Communicatie in het Nederlandse *Landelijk Domeinprofiel Associate degree Logistiek* (2024) is hier een goed voorbeeld van.

Leerresultaat Communicatie:

De logistieke Associate degree-professional maakt een bewuste keuze in de samenwerking met stakeholders en in het gebruik van zijn/haar communicatie-instrumenten. Hij/zij houdt rekening met (internationale) culturele verschillen.

Toolkit met kaders

Of opleidingen nu leeruitkomsten willen formuleren of bestaande leeruitkomsten verder willen uitwerken: de volgende kaders bieden hiervoor een toolkit (zie figuur 4).

Vaardigheden	Competenties	Ontwikkeling	Toepassing
Inner Development Goals	Nuffic-model ICOM-raamwerk	Deardorff-model	Onderzoekende houding
Vaardigheden en kwaliteiten	Welke competenties zijn belangrijk?	Hoe ontwikkelen studenten deze competenties?	Hoe worden deze competenties ingezet in de beroepspraktijk?

Figuur 4: Toolkit met kaders

De kaders belichten elk een ander aspect: welke vaardigheden hebben niveau 5-professionals nodig, welke competenties zijn relevant, hoe ontwikkelen studenten deze competenties, en hoe worden deze competenties ingezet in de beroepspraktijk? De volgende paragrafen beschrijven elk kader. Niveau 5-opleidingen kunnen kiezen welke kaders het beste aansluiten bij hun specifieke vragen en context.

5.2 Inner Development Goals

De Inner Development Goals (IDGs) zijn gebaseerd op het principe dat innerlijke groei een voorwaarde is voor duurzame verandering in de buitenwereld (Ankrah et al., 2023). Voor niveau 5-professionals die als verbinder, beïnvloeder en impactmaker verandering realiseren in hun organisatie en omgeving, vormt dit een waardevol fundament. Het IDG-kader onderscheidt 25 vaardigheden verdeeld over vijf dimensies die in figuur 5 zijn weergegeven.



Figuur 5: Dimensies Inner Development Goals. Bron: Inner Development Goals, 2026.

Deze vijf IDG-dimensies dragen bij aan zowel internationale oriëntatie als interculturele competenties. Zo ondersteunen Zijn (openheid, zelfbewustzijn) en Verbinden (waardering, empathie, verbondenheid) de houding die nodig is voor interculturele interacties. Denken (kritisch denkvermogen, perspectieve vaardigheden) en Handelen (moed, doorzettingsvermogen) versterken het vermogen dat internationale oriëntatie vraagt. Samenwerken, dat expliciet 'inclusieve mindset en interculturele vaardigheden' benoemt, verbindt beide perspectieven. In de praktijk van de niveau 5-professional werken deze dimensies samen en versterken ze elkaar.

5.3 Nuffic-model Internationale competenties

De IDGs bieden het persoonlijke fundament voor het functioneren in internationale en interculturele contexten. De volgende vraag is: welke specifieke competenties moeten niveau 5-studenten ontwikkelen? Het Nuffic-model Internationale competenties biedt een antwoord voor de Nederlandse context. Volgens Nuffic (2026) is het ontwikkelen van internationale competenties cruciaal omdat studenten deze vaardigheden nodig hebben om te slagen op de internationaal georiënteerde arbeidsmarkt, effectief te participeren in multiculturele samenlevingen en mondiale uitdagingen aan te pakken die internationale en multidisciplinaire samenwerking vereisen.

Het Nuffic-model Internationale competenties onderscheidt drie categorieën

1. Interculturele competenties: kennis, houding en vaardigheden in de omgang met mensen van andere achtergronden;
2. Internationale oriëntatie: bekendheid met internationale thema's en perspectieven op samenleving en beroep;
3. Persoonlijke ontwikkeling: kwaliteiten die nodig zijn voor internationale en interculturele ervaringen.



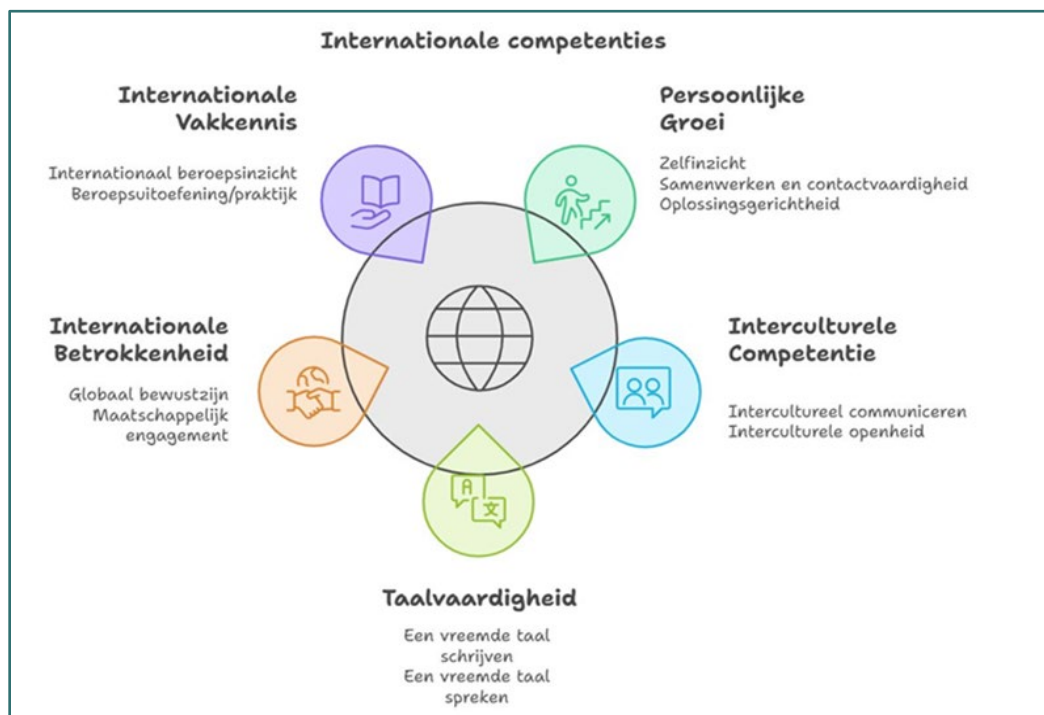
Figuur 6: Nuffic-model voor Internationale competenties (Nuffic, 2026)

5.4 ICOM-kader Internationale competenties

Waar het Nuffic-model richtlijnen biedt voor de Nederlandse context, vervult het ICOM-kader een vergelijkbare functie voor het Belgische onderwijs. ICOM staat voor Internationale Competenties. Ontwikkeld binnen een project van de KU Leuven Association en breed gebruikt in het Belgische onderwijs, beschrijft het ICOM-kader vijf domeinen (KU Leuven et al, 2014; ICOMs, 2026):

1. persoonlijke groei;
2. interculturele competentie;
3. taalvaardigheid in een vreemdetaalcontext;
4. internationaal engagement (global citizenship);
5. internationale vakkennis.

De vijf domeinen van het ICOM-kader richten zich op het verwerven van vier generieke competenties en één competentie gericht op domeinspecifiek of disciplinespecifiek leren.



Figuur 7: Internationale competenties ICOM-kader.
Copyright afbeelding: Research-designteam ICOM's Howest (2025)

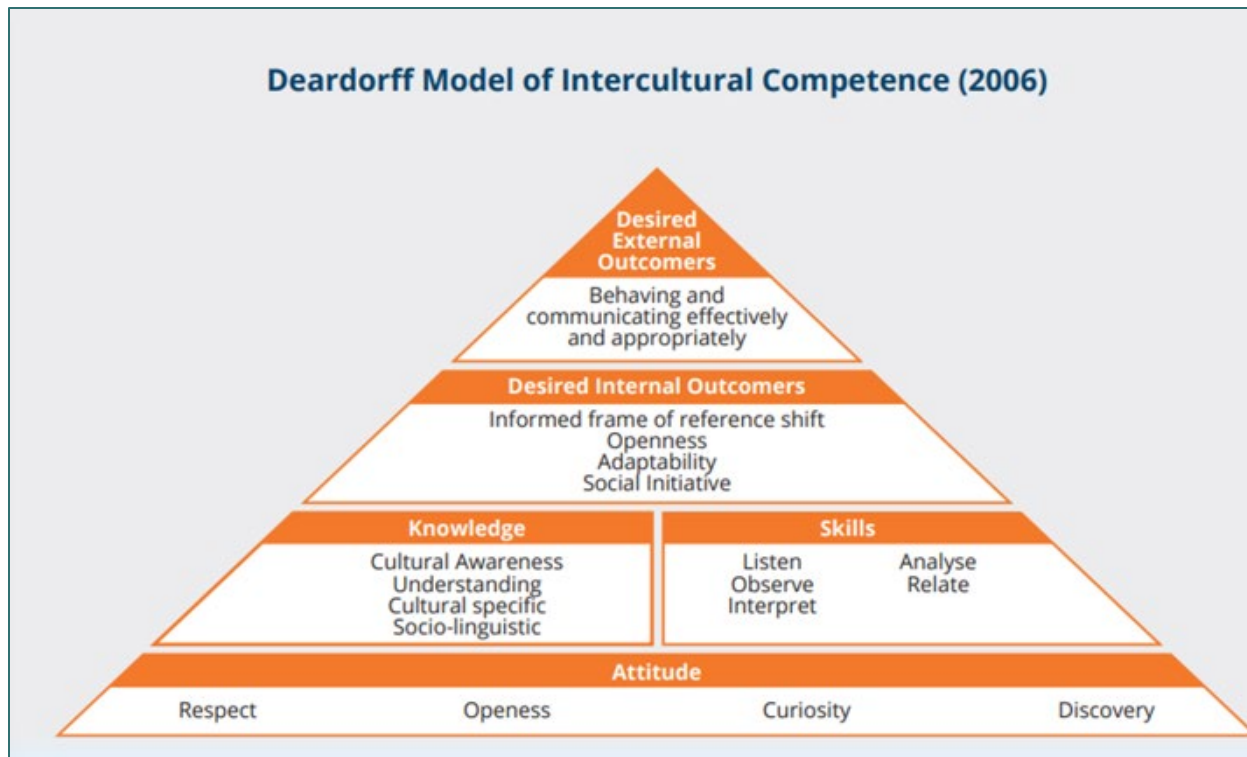
5.5 Vergelijking tussen het Nuffic-model en het ICOM-kader

Voor niveau 5-opleidingen kan zowel het Nuffic-model voor Internationale competenties als het ICOM-kader Internationale competenties waardevol zijn voor het expliciteren van leeruitkomsten voor internationale oriëntatie en interculturele competenties. De keuze tussen beide kaders hangt af van de specifieke context en het beroepsprofiel van de opleiding.

Beide kaders komen inhoudelijk grotendeels overeen en bevatten interculturele competentie en persoonlijke ontwikkeling als kernelementen. De categorie Internationale oriëntatie op samenleving en beroep van het Nuffic-model komt inhoudelijk sterk overeen met de domeinen internationale betrokkenheid en internationale vakkennis van het ICOM-kader. Het belangrijkste verschil is dat het ICOM-kader taalvaardigheid als apart domein opneemt en het Nuffic-model taal integreert in interculturele competenties.

5.6 Deardorff-model Intercultural Competence

De voorgaande kaders beschrijven welke vaardigheden en competenties relevant zijn. Het Deardorff-model Interculturele Competence (2006) richt zich op de volgende vraag: hoe ontwikkelen studenten deze competenties daadwerkelijk? Dit ontwikkelproces helpt onderwijsontwerpers om leeractiviteiten te creëren die studenten stap voor stap begeleiden. Het model beschrijft vier met elkaar verbonden lagen die leiden tot succesvolle interculturele interacties in de beroepspraktijk (zie figuur 8).



Figuur 8: Model Interculturele competentie (Deardorff, 2006). Copyright image: BUas (2022)

Vanuit attitude als basis ontwikkelen studenten zich via kennis en vaardigheden naar innerlijke groei en uiteindelijk naar zichtbaar gedrag. Voor niveau 5-professionals betekent dit onderzoeken welke attitudes, kennis, vaardigheden en gedragingen zij nodig hebben om effectief te functioneren over culturele grenzen heen binnen de context van hun beroepspraktijk.

Elke laag kan worden vertaald naar concrete leeractiviteiten voor niveau 5-studenten. De onderstaande voorbeelden illustreren hoe dit er in de praktijk uit kan zien. Ze zijn bedoeld als inspiratie. opleidingen kunnen eigen voorbeelden ontwikkelen die passen bij de specifieke professionele en culturele context van hun vakgebied.

Laag 1: Attitude (basis)

De basis bestaat uit een respectvolle, open, nieuwsgierige en onderzoekende houding. Voor niveau 5-studenten betekent dit het ontwikkelen van de bereidheid om een oordeel uit te stellen, onzekerheid te verdragen en verschillende perspectieven met nieuwsgierigheid te verkennen. Studenten leren vragen te stellen, te luisteren naar uiteenlopende standpunten en open te staan voor andere manieren van denken en werken.

Voorbeelden van leeractiviteiten:

Studenten verkennen hun eigen culturele aannames en ontwikkelen openheid voor andere perspectieven. In reflectieopdrachten onderzoeken ze bijvoorbeeld hun eigen aannames over tijd, hiërarchie of directheid in communicatie, en identificeren ze waar deze vandaan komen. Groepsdiscussies over interculturele dilemma's zoals 'Hoe geef je feedback in een multicultureel team?' of 'Hoe ga je om met verschillende opvattingen over punctualiteit?' helpen studenten de diversiteit van perspectieven te waarderen zonder direct te oordelen. Deze activiteiten creëren een veilige ruimte om nieuwsgierig te zijn en onzekerheden te delen.

Laag 2: Kennis en vaardigheden

Voortbouwend op deze attitude ontwikkelen studenten twee samenhangende capaciteiten.

Culturele kennis

Niveau 5–studenten ontwikkelen begrip van hun eigen cultuur en andere culturen, herkennen hoe cultuur gedrag beïnvloedt in professionele settings, en leren de impact te analyseren van hun eigen culturele achtergrond op hun professioneel handelen.

Interculturele vaardigheden

Niveau 5–studenten ontwikkelen het vermogen om te luisteren, observeren, interpreteren, analyseren en evalueren vanuit een cultureel perspectief. Zij leren te schakelen tussen verschillende communicatiestijlen, non-verbale signalen te herkennen en gedrag aan te passen aan diverse professionele situaties. Dit omvat ook de taal- en communicatievaardigheden die nodig zijn om effectief te functioneren in multiculturele contexten.

Voorbeelden van leeractiviteiten:

Studenten analyseren internationale casussen uit hun vakgebied en onderzoeken hoe de culturele context de aanpak beïnvloedt. Bijvoorbeeld: ze vergelijken hoe planning, hiërarchie of klantcontact in hun sector anders wordt aangepakt in Nederland, Duitsland en Spanje, en reflecteren op hun eigen culturele aannames. Bij werkplekleren documenteren studenten culturele verschillen die ze waarnemen in multiculturele teams en analyseren ze welke culturele waarden hieraan ten grondslag liggen.

Studenten oefenen communicatievaardigheden in gestructureerde opdrachten. Ze houden bijvoorbeeld interviews met professionals uit verschillende culturele achtergronden waarin ze leren actief te luisteren en door te vragen bij onduidelijkheden. In online samenwerkingsprojecten met Europese partneropleidingen oefenen ze in helder communiceren over culturele grenzen heen, waarbij ze leren herkennen wanneer directe of indirecte communicatie passend is. Rollenspellen bieden een veilige ruimte om non-verbale signalen te observeren en verschillende communicatiestijlen uit te proberen.

Laag 3: Gewenste interne uitkomsten (persoonlijke groei)

Wanneer studenten hun kennis en vaardigheden in de praktijk toepassen, vindt persoonlijke groei plaats. Ze ontwikkelen aanpassingsvermogen, flexibiliteit, empathisch vermogen en cognitieve flexibiliteit. Door ervaring en reflectie ontwikkelen ze het vermogen om situaties vanuit diverse culturele perspectieven te bekijken en hun gedrag daarop aan te passen.

Voorbeelden van leeractiviteiten:

Studenten reflecteren systematisch op hun eigen interculturele ontwikkeling. Ze beschrijven ze hoe hun perspectief is veranderd tijdens samenwerking met studenten uit een ander land of in multiculturele werkplekleersituaties. Bijvoorbeeld: studenten reflecteren op hoe samenwerking met Italiaanse medestudenten hun kijk op communicatiestijlen genuanceerd heeft, of hoe door werkplekleren in een multicultureel team hun flexibiliteit is vergroot. Peerfeedbacksessies helpen studenten hun groeiende empathisch vermogen en cognitieve flexibiliteit te verwoorden.

Laag 4: Gewenste externe uitkomsten (observeerbaar gedrag)

In praktijksituaties laten studenten zien dat zij hun communicatiestijl en gedrag effectief afstemmen op internationale en interculturele aspecten. Ze werken productief samen in diverse teams, lossen conflicten constructief op en leveren een actieve bijdrage aan een inclusieve werkomgeving.

Voorbeelden van leeractiviteiten:

Studenten passen hun interculturele competenties actief toe in de beroepspraktijk. Ze leiden een divers projectteam bij een internationale opdracht en zorgen ervoor dat alle teamleden gehoord worden. Tijdens werkplekleren faciliteren ze interculturele samenwerking door bijvoorbeeld werkafspraken te maken die rekening houden met verschillende culturele verwachtingen over deadlines, feedback of besluitvorming. In een afstudeerproject ontwikkelen studenten een advies voor een opdrachtgever waarin ze diverse stakeholderperspectieven integreren en een implementatieplan opstellen dat past bij de internationale en/of multiculturele context van de organisatie.

Toepassing in niveau 5-onderwijs

Het Deardorff-model laat zien dat interculturele competentie zich geleidelijk ontwikkelt: het begint met attitude (laag 1), bouwt op via kennis en vaardigheden (laag 2), verdiept zich door innerlijke groei (laag 3) en wordt zichtbaar in gedrag (laag 4). De lagen zijn met elkaar verbonden – studenten bewegen ertussen naarmate ze nieuwe interculturele situaties tegenkomen. Dit betekent dat curriculumontwerp de lagen niet als opeenvolgende modules moet behandelen, maar terugkerende mogelijkheden moet creëren door het hele programma heen om op elke laag te ontwikkelen.

Voor niveau 5-opleidingen betekent dit:

- begin met het stimuleren van openheid en nieuwsgierigheid (attitude);
- bied zowel algemene culturele kennis als vakspecifieke internationale kennis;
- zorg voor het gelijktijdig oefenen en toepassen van vaardigheden in zowel een veilige leeromgeving als in werkplekleeromgevingen.
- creëer ruimte voor begeleide reflectie op interculturele ervaringen (innerlijke ontwikkeling);
- evalueer zowel innerlijke ontwikkeling (reflectie) als waarneembaar gedrag.



Niveau 5 in de praktijk: interculturele competentie ontwikkelen door reflectie

Erna Nieuwenhuis is afgestudeerd bij de deeltijdopleiding Associate degree Social Work in Nederland. Zij runt nu haar eigen bedrijf "De Mentorij" als professioneel mentor voor mensen met een beperking. Haar leerreis door het Ad-programma illustreert hoe de lagen van het Deardorff-model zich manifesteren bij het bereiken van succesvolle interculturele interacties binnen de beroepspraktijk.

Op 49-jarige leeftijd, na 13 jaar achter een bureau als managementassistent, maakte Erna een fundamentele omslag in haar loopbaan toen ze ontdekte dat gesprekken met cliënten met een beperking haar echt gelukkig maakten. Deze verandering vereiste de houding (Laag 1) dat essentieel is voor interculturele competentie: de moed om haar eigen aannames over haar rol en capaciteiten ter discussie te stellen, bereidheid om het oordeel op te schorten over wat ze dacht te weten, verdraagzaamheid voor de onzekerheid van terugkeren naar het onderwijs op haar leeftijd, en oprechte nieuwsgierigheid naar de geleefde ervaringen en perspectieven van cliënten. Ondanks aanvankelijke twijfels — "Kan ik dit op mijn 49e, terug in de schoolbanken?" — omarmde Erna een onderzoekende houding en koos ervoor om echt te luisteren naar en te leren van mensen wier werelden fundamenteel verschilden van haar administratieve achtergrond.

Zij ontwikkelde expliciet haar kennis en vaardigheden (Laag 2) door systematische reflectie op haar eigen culturele aannames en professioneel handelen. Zoals Erna opmerkt: "Ik heb het afgelopen jaar zoveel geleerd door te starten met mijn onderneming, maar ik heb de kennis uit de Ad-opleiding ook kunnen toepassen in de praktijk, en vooral ook reflectie. Als zelfstandig ondernemer is reflectie cruciaal, en dat heb ik echt goed geleerd tijdens de begeleidingstraining in het Ad-programma." Dit stelde haar in staat om te analyseren hoe haar eigen culturele achtergrond haar professionele benadering beïnvloedde en om vaardigheden te ontwikkelen in luisteren, observeren en interpreteren vanuit verschillende culturele perspectieven.

Dit reflectieve vermogen maakte persoonlijke groei mogelijk (Laag 3): Erna ontwikkelde het aanpassingsvermogen, de empathie en de cognitieve flexibiliteit die nodig zijn voor succesvolle interculturele interacties. Ze leerde haar referentiekader te verschuiven, cliënten werkelijk te zien vanuit hun perspectieven, diverse culturele waarden rond autonomie en zorg te begrijpen, en haar gedrag dienovereenkomstig aan te passen. Ze leerde "klein te denken" en autonomie bij haar cliënten te stimuleren in plaats van haar eigen culturele aannames op te leggen.

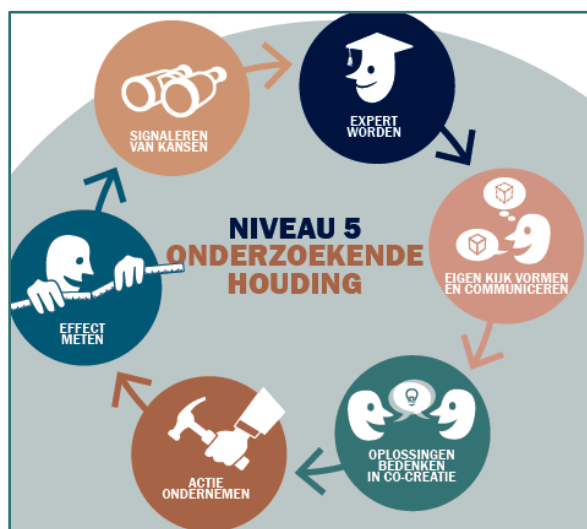
Deze persoonlijke groei werd zichtbaar in haar professionele gedrag (Laag 4). In haar bedrijf biedt Erna professioneel mentorschap op aanwijzing van de rechter, waarbij ze opkomt voor kwetsbare cliënten en duidelijkheid brengt in complexe zorgsystemen. Haar missie demonstreert effectieve en passende communicatie en gedrag in diverse situaties: "Met persoonlijke aandacht en betrokkenheid sta ik naast mijn cliënten om hen te ondersteunen bij belangrijke beslissingen rond zorg, welzijn en ondersteuning. Mijn doel is om rust, regie, vertrouwen en positiviteit te bieden, zodat iedereen de zorg krijgt die hij of zij verdient."

Het verhaal van Erna laat zien hoe het Deardorff-model inzicht geeft in het ontwikkelingsproces van niveau 5-professionals. Het model helpt bij het identificeren van de houding, kennis en vaardigheden die nodig zijn voor succesvolle interculturele interacties in de beroepspraktijk.

5.7 Cyclus van de onderzoekende houding op niveau 5

De voorgaande kaders beschrijven welke kwaliteiten niveau 5-professionals nodig hebben en hoe deze competenties zich ontwikkelen. De *Cyclus van de onderzoekende houding op niveau 5* beschrijft het kenmerkende professionele proces waarin deze kwaliteiten tot leven komen (Blom et al. 2021). Deze perspectieven versterken elkaar: de kwaliteiten die de IDGs beschrijven en de competenties zoals gedefinieerd door Nuffic, ICOM en Deardorff voeden de cyclus van de onderzoekende houding. Omgekeerd verdiept het doorlopen van de cyclus deze kwaliteiten gaandeweg.

Als verbinder, beïnvloeder en impactmaker ontwikkelt en verbetert de niveau 5-professional voortdurend zijn beroepspraktijk. De onderzoekende houding staat hierin centraal (Blom et al., 2021). Deze onderzoekende houding volgt een cyclus: signaleren van kansen, expert worden door diverse bronnen te raadplegen, een eigen visie vormen en communiceren naar stakeholders, oplossingen bedenken in co-creatie, actie ondernemen en het effect meten (zie figuur 9). Internationale oriëntatie en interculturele competenties versterken deze cyclus.



Internationale oriëntatie verbreedt de cyclus. Bij het signaleren van kansen en het opbouwen van expertise kijken professionals verder dan hun eigen organisatie en betrekken zij internationale ontwikkelingen, goede praktijken uit andere landen en culturen, en mondiale trends. Dit bredere perspectief verrijkt de analyse en leidt tot beter onderbouwde oplossingen.

Interculturele competenties versterken de co-creatie in de gehele cyclus. De onderzoekende houding vereist voortdurend samenwerking met diverse stakeholders. Interculturele vaardigheden stellen professionals in staat om verschillende culturele perspectieven te begrijpen, bruggen te slaan tussen mensen met diverse achtergronden en effectief samen te werken aan innovatieve oplossingen.

Figuur 9: Cyclus van de onderzoekende houding op niveau 5 (Blom et al., 2021)

Hoofdstuk 6

Aan de slag: van theorie naar praktijk



6 Aan de slag met implementatie

In de vorige hoofdstukken is beschreven waarom internationale oriëntatie en interculturele competenties essentieel zijn voor professionals van niveau 5 en hoe deze kunnen worden ontwikkeld. Dit hoofdstuk richt zich op de praktijk: hoe kan dit worden geïmplementeerd in het onderwijs van niveau 5? Aan de hand van drie thema's – mensen, middelen en organisatie – biedt dit hoofdstuk concrete aanknopingspunten.

Thema 1 Mensen: ruimte om te groeien

Elke docent en student brengt eigen ervaringen mee die als vertrekpunt kunnen dienen voor het werken met internationale en interculturele thema's. Een gestructureerde, stapsgewijze aanpak helpt hen om van daaruit verder te groeien.

- *Docenten:* stimuleer professionele ontwikkeling via internationale netwerken zoals de CHAIN5 Community of Practice for Level 5, en staff mobility waarbij medewerkers kennis en ervaring opdoen door les te geven of een training te volgen bij een buitenlandse partnerinstelling.
- *Studenten:* sluit aan bij de diversiteit die studenten zelf meebrengen – in achtergrond, werkervaring en perspectief. Maak deze diversiteit bespreekbaar en benut het als leerbron voor internationale en interculturele competenties.
- *Taalondersteuning:* zet vertaalinstrumenten in voor meertalige samenwerking en bied scaffolding (woordenlijsten, gesprekssjablonen, gestructureerde opdrachten) aan om taalbarrières te verlagen.

Thema 2 Middelen: slim gebruiken wat beschikbaar is

Internationalisering hoeft niet duur of tijdrovend te zijn. Er zijn mogelijkheden om internationale en interculturele dimensies toegankelijk te maken voor alle studenten, ook met beperkte middelen.

- *Regionale kansen:* benut de diversiteit in de eigen regio voor internationalisation at home. Werk samen met internationaal georiënteerde organisaties, nodig professionals met internationale ervaring uit in de klas, of laat studenten in multiculturele teams aan regionale vraagstukken werken.
- *Samenwerking met andere opleidingen:* start partnerschappen met andere niveau 5-opleidingen voor gezamenlijke projecten en deel expertise en kosten. Dit kan variëren van volledig online uitwisselingsprojecten tot korte, intensieve internationale programma's die fysieke en online onderdelen combineren. Vooral online uitwisselingsprojecten zijn toegankelijk: studenten kunnen in gemengde teams werken aan praktijkopdrachten zonder reisbudget, flexibel geïntegreerd in het curriculum. Methoden zoals COIL (Collaborative Online International Learning) (Suny COIL, 2026) en Virtual Exchange (Erasmus+, 2025) ondersteunen het opzetten van effectieve online samenwerking.
- *Erasmus+-financiering:* benut Erasmus+-middelen voor zowel de professionele ontwikkeling van medewerkers via staff mobility als voor korte internationale projecten binnen Blended Intensive Programmes (BIP's) (European Commission, 2026).

Thema 3: Organisatie: van initiatief naar verankering

Internationalisering en interculturaliteit krijgen pas duurzaam vorm wanneer ze structureel zijn ingebed in de opleiding en de organisatie. Dit vraagt om een gedeelde visie, breed draagvlak en verankering in curriculum, beleid en processen.

In de opleiding:

- *Gedeelde visie*: organiseer teamsessies waarin docenten, studenten en het werkveld input leveren op de visie. Gezamenlijk eigenaarschap vergroot het draagvlak.
- *Stap voor stap opbouwen*: begin met één activiteit in één module (bijvoorbeeld een gastlezing, internationale casus of interculturele reflectieopdracht) en bouw van daaruit verder op basis van ervaringen en resultaten.
- *Successen zichtbaar maken*: deel positieve studentevaluaties, voorbeelden van leeractiviteiten of concrete leerresultaten met collega's en management.

In de organisatie:

- *Verankeren in rollen en beleid*: integreer internationale oriëntatie en interculturele competenties in rol- en functiebeschrijvingen van docenten en managers. Neem deze competenties op als evaluatiecriteria, zodat continuïteit wordt geborgd voorbij individuele initiatieven.
- *Beschikbare ondersteuning benutten*: schakel het international office, onderwijsadviseurs of ervaren collega's in voor begeleiding en ondersteuning.

De volgende stap

Dit hoofdstuk biedt richting voor het implementeren van internationale oriëntatie en interculturele competenties. De *Inspiratiegids voor Internationalisering en Interculturaliteit in EQF-niveau 5-opleidingen* (2026) vertaalt dit naar de praktijk, met onder andere:

- leeractiviteiten voor in de klas en op de werkplek;
- suggesties voor het ontwerpen van onderwijs met een internationale en interculturele dimensie;
- ondersteuning voor opleidingsmanagers bij het inbedden van deze thema's.

Dankwoord

Deze gids is het resultaat van jarenlange samenwerking. In 2023 bundelden onderwijsprofessionals van Associate degree-opleidingen hun krachten via de Ad Knowledge-Hub van het Nederlands Overlegplatform Associate degrees. Deze hub vertegenwoordigt vier Nederlandse hogescholen: NHL Stenden, Rotterdam (RUAS), Avans, en later Breda (BUas). Samen vormden zij de werkgroep Internationalisering en Interculturaliteit op EQF-niveau 5.

Het initiatief kreeg al snel een internationaal karakter toen de werkgroep Internationalisering van CHAIN5 samenwerking tot stand bracht met collega's van graduaatopleidingen van Arteveldehogeschool en HOWEST in België.

De inhoud van deze gids is gebaseerd op internationaal onderzoek van Nina Spithost, Robert Coelen (NHL Stenden) en Suzanne Koster-Gros (DaVinci College, voorheen RUAS), die onderzoek deden naar perspectieven op internationalisering en interculturaliteit in niveau 5-programma's. Daarnaast maakte de groep gebruik van eerdere studies van Coelen (2018, 2022) over de waarde van internationalisering in niveau 5-onderwijs.

Bij de ontwikkeling van deze gids is bovendien geput uit jarenlange kennisdeling binnen het Nederlands Overlegplatform Associate degrees en het bredere CHAIN5-netwerk. De jaarlijkse Ad-dag van het Overlegplatform Associate degrees brengt Nederlandse en Vlaamse professionals van Associate degrees en graduaatopleidingen samen om kennis en ervaringen uit te wisselen via keynote speakers, paneldiscussies, workshops en de Ad Talent Awards.

Het CHAIN5-netwerk verbindt professionals van onderwijsinstellingen en overheidsorganisaties uit heel Europa, waardoor een rijk fundament ontstaat voor het ontwikkelen van gedeelde kaders en benaderingen voor niveau 5-opleidingen. De omvang en impact van deze samenwerking werd gedemonstreerd op de 12e jaarlijkse CHAIN5-conferentie in 2025 in Maia (Portugal), die meer dan 200 deelnemers uit 12 landen en 50 Europese instellingen samenbracht die zich inzetten voor het bevorderen van niveau 5-onderwijs in heel Europa.

We willen alle partners bedanken voor hun bijdrage, inclusief de vele onderwijsprofessionals in heel Europa die waardevolle feedback hebben gegeven op eerdere concepten van deze gids. We zijn in het bijzonder dankbaar aan Martin Struik, Marchien van Marle-van der Wolk en Barbara Boom, die als werkgroepleden hebben bijgedragen tijdens de vroege ontwikkeling van de gids.

Speciale dank aan de Nederlandse Ad-afgestudeerden Aline ten Napel, Gert-Jan Hoogstra, Marin Kalkhoven en Erna Nieuwenhuis die bereid waren hun ervaringen als niveau 5-professionals te delen in deze gids.

We verwachten herziene edities te publiceren van deze *Gids voor Internationalisering en Interculturaliteit op EQF-niveau 5* en de bijbehorende *Inspiratiegids voor Internationalisering en Interculturaliteit in niveau 5-opleidingen*, waarin nieuwe inzichten en inspirerende voorbeelden van niveau 5-programma's uit heel Europa worden opgenomen. Feedback en bijdragen van onderwijsprofessionals, managers, werkgevers en beleidsmakers zijn welkom om toekomstige edities te versterken.

We hopen dat deze gids zal inspireren tot actie in heel Europa, ter versterking van de internationale en interculturele dimensies van niveau 5-onderwijs ten behoeve van studenten, docenten, opleidingen, instellingen en de arbeidsmarkt.

Werkgroep Internationalisering en Interculturaliteit op EQF-niveau 5

- Mariëtte Muris (onderwijskundig beleidsadviseur bij BUas, voorheen Hogeschool Rotterdam)
- Nina Spithost (Programmamanager Ad-opleidingen bij NHL Stenden Hogeschool)
- Marleen Vermeire (Programmamanager graduaatopleidingen bij HOWEST)
- Kristof Punie (Hoofd Business Studies graduaatopleidingen bij Arteveldehogeschool)
- Sandra Doeze Jager-van Vliet (Associate lector bij Avans Hogeschool)

in samenwerking met:

- Ad Kennishub van het Overlegplatform Associate degrees (www.deassociatedegree.nl)
- CHAIN5 community for Level 5 (www.chain5.net)

Begrippenlijst

Associate degree, Ad:	Opleiding op EQF-niveau 5 (SCHE) in het Nederlandse hoger onderwijs
BIP:	Blended Intensive Programme. Kort, intensief internationaal programma dat online en fysiek onderwijs combineert
CEDEFOP:	European Centre for the Development of Vocational Training. EU-agentschap dat onderzoek en beleidsondersteuning biedt op het gebied van beroepsonderwijs, opleiding, kwalificaties en vaardigheidsontwikkeling in Europa
CHAIN5 Community for Level 5	Internationaal netwerk voor niveau 5-opleidingen in Europa die professionals en organisaties verbindt om elkaar te vinden voor samenwerking, het uitwisselen van <i>good practices</i> en het ontwikkelen van gezamenlijke kaders en benaderingen
COIL:	Collaborative Online International Learning. Een gestructureerde methode voor virtuele uitwisseling en online internationale samenwerking
Deardorff's Intercultural Competence-model:	Model dat de ontwikkeling van interculturele competentie beschrijft van houding via kennis en vaardigheden en persoonlijke groei naar gedrag
EQF:	European Qualifications Framework (Europees kwalificatiekader). Kader met 8 niveaus voor het vergelijken van onderwijs-kwalificaties in Europa
Erasmus+:	Programma van de Europese Unie ter ondersteuning van onderwijs, opleiding, jeugd en sport, inclusief financiering voor mobiliteit en internationale samenwerking
Graduaatsopleiding:	Opleiding op EQF-niveau 5 (SCHE) in het Belgische hoger onderwijs
HVET:	Higher Vocational Education and Training. Beroepsopleidingen op EQF-niveau 5 met een sterke verwevenheid met de arbeidsmarkt
ICOM's:	Internationale Competenties. Kader voor internationale competenties ontwikkeld door KU Leuven in België
IDG's:	Inner Development Goals. Kader voor vaardigheden en kwaliteiten die nodig zijn om duurzame ontwikkeling te bereiken
Internationalisation at Home:	Integratie van internationale en interculturele dimensies in het curriculum, zonder dat hiervoor fysieke mobiliteit vereist is
Nuffic's Internationale Competenties-model:	Model ontwikkeld door Nuffic, een Nederlandse organisatie voor internationalisering in het onderwijs

NVAO:	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Overlegplatform Associate Degrees:	Landelijk netwerk van Nederlandse hogescholen voor het Ad-onderwijs, dat zich richt op kennisdeling en doorontwikkeling van Associate degrees en belangenbehartiging richting de overheid en het werkveld
SCHE:	Short Cycle Higher Education. Opleidingen op EQF-niveau 5 die onderdeel zijn van het hoger onderwijs en een praktijkgerichte leerroute bieden met directe toegang tot de arbeidsmarkt en met doorstroom naar een bacheloropleiding
SDG's:	Sustainable Development Goals – 17 doelstellingen van de Verenigde Naties voor duurzame ontwikkeling tot 2030
Union of Skills:	Strategie van de Europese Commissie om vaardigheidstekorten aan te pakken en het concurrentievermogen van de Europese Unie te versterken via onderwijs en opleiding
Virtual Exchange:	Online samenwerkend leren met internationale partners
World Economic Forum:	Internationale organisatie die onderzoek doet naar toekomstige vaardigheden en arbeidsmarkttrends

Literatuurlijst

- Ambagts-van Rooijen, M. V., Beelen, J. M. H. J., & Coelen, R. J. (2024). Leveraging diversity through purposeful flexibility: Towards a redefinition of the international classroom. *Journal of Studies in International Education*, 28(3), 380–399. Retrieved, from: https://www.researchgate.net/publication/380123535_Leveraging_diversity_through_purposeful_flexibility_towards_a_redefinition_of_the_international_classroom
- Beelen, J., & Jones, E. (2015). Redefining internationalisation at home. In A. Curaj, L. Matei, R. Pricopie, J. Salmi, & P. Scott (Eds.), *The European Higher Education Area* (pp. 59–72). Springer International Publishing.
- Blom, H., Graaf, E. van de, Muris, M., Padmos, N., Spithost, N., & Struik, M. (2021). *De plaats van de onderzoekende houding in de leerresultaten van de Associate degree-opleiding. Handreiking onderzoekende houding op niveau 5*. Hogeschool Rotterdam/Rotterdam Academy, NHL Stenden Hogeschool. Retrieved, from: <https://www.deassociatedegree.nl/wp-content/uploads/210603-g-Handreiking-Onderzoekendehouding-1.pdf>
- BUas (2022). *Intercultural classroom at Breda University of Applied Sciences*.
- Cedefop (2014). *Qualifications at level 5: progressing in a career or to higher education*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved, from: https://www.cedefop.europa.eu/files/6123_en.pdf
- Cedefop (2023). *Skills in transition: the way to 2035*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved, from: https://www.cedefop.europa.eu/files/4213_en.pdf
- CHAIN5 (2025). *Vision CHAIN5 – 2030: Community of Practice with a view to connecting experts in the field of EQF level 5 in Europe*.
- Coelen, R. (2018). *Changing Landscapes of Internationalisation in Higher Education: The Needs of Associate Degree Programs*. Research Group Innovation in Education and Research. NHL Stenden.
- Coelen, R. (2022). *Internationalisation in Associate degrees, level 5 / SCHE*. NHL Stenden.
- De Wit, H., Hunter, F., Howard, L., & Egron-Polak, E. (2015). *Internationalisation of Higher Education*. Study for the European Parliament.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241–266.
- Erasmus+ (2025). Virtuele uitwisselingen in Erasmus+. In: *Erasmus+ Programmagids 2026*, deel B. Retrieved, from: https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2025-11/programme-guide-2026_nl.pdf

- Europass Europese Unie (2026). *Het Europees kwalificatiekader*. Retrieved, from: <https://europass.europa.eu/nl/european-qualifications-framework-eqf>
- European Commission (2020). *Communication on achieving the European Education Area by 2025*. COM(2020) 625 final. Brussel. Retrieved, from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0625>
- European Commission. (2023). *European Year of Skills 2023*. Retrieved, from: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_en
- European Commission (2025). *Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The Union of Skills*. Retrieved, from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52025DC0090>
- European Commission (2026). *Erasmus+. EU programme for education, training, youth and sport*. Retrieved, from: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/nl>
- European Union (2018). *The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility. 10th Anniversary*. Retrieved, from: https://ehea.info/Upload/TPG_A_QF_RO_MK_1_EQF_Brochure.pdf
- ICOMs (2026). *Internationale Competenties*. Retrieved, from: <http://www.internationalecompetenties.be/nl/icoms/>
- Inner Development Goals (2026). *IDG Guide Dutch*. Retrieved, from: <https://drive.google.com/file/d/1ST7kqVeuoZTfKxESKBg6hr7b7bt5M6uV/view>
- KU Leuven et al. (2014). *ICOMs. Een holistisch kader voor competenties die door internationale onderwijsactiviteiten in het hoger onderwijs aangescherpt worden*. Retrieved, from: <http://www.internationalecompetenties.be/files/ICOMsholistischkader.pdf>
- Muris, M., Spithost, N., Vermeire, M., Punie, K., Doeze Jager-van Vliet, S., Struik, M., Van Marle-van der Wolk, M., Boom, B. (2026). *Inspiratiegids voor Internationalisering en Interculturaliteit in EQF-niveau 5-opleidingen*. Overlegplatform Associate degrees.
- Nuffic (2026). *Internationale competenties*. Retrieved, from: <https://www.nuffic.nl/internationale-competenties>
- Nuffic (2026). *Thema: Internationalisation at Home (IaH)*. Retrieved, from: <https://www.nuffic.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/internationalisation-at-home/thema-internationalisation-at-home>

- Rietveld, R., Van Prooijen, M., Vegter, N., & Aalbers, C. (2025). *Handreiking impactmakerschap op niveau 5*. Retrieved, from: https://www.deassociatedegree.nl/wp-content/uploads/2025/03/Handreiking-Impactmakerschap-versie-1_DEF.pdf
- Suny Coil (2026). *What is COIL?* Retrieved, from: <https://coil.suny.edu/what-is-coil/>
- UNESCO (2017). *A guide for ensuring inclusion and equity in education*. Paris: UNESCO. Retrieved, from: <https://www.unesco.org/en/articles/guide-ensuring-inclusion-and-equity-education-0>
- United Nations (2026). *Sustainable Development Goals*. Retrieved, from: <https://sdgs.un.org/goals>
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. Geneva: World Economic Forum. Retrieved, from: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>