



Co-funded by
the European Union



Inklusive Internationalisierung zu Hause - Toolkit zur Qualitätssicherung und Zertifizierungsrahmen

Dies ist ein von UL fertiggestelltes Modell.
Die TRIP-Partner haben das Modell an ihre Institutionen angepasst.

German Version – für jegliche Referenz bitte das Englische Original nutzen!

Inhalt

Vorwort: Einführung in das TRIP-Projekt - Kontext und Beweggründe	4
Abschnitt Eins - Überblick über den Ansatz des TRIP-Projekts für IaH.....	14
1.0 Einführung.....	14
1.1 Ziele und Werte	14
1.2 Zwischenbilanz.....	15
Abschnitt Zwei - Der dreigliedrige TRIP-Rahmen	16
2.0 Einführung.....	16
2.1 Begründung	16
2.2 Zwischenbilanz.....	17
Abschnitt Drei - Die TRIP-Institutionenkartierung und Bedarfsanalyse	18
3.0 Einführung.....	18
3.1 Methodik	18
3.2 Institutionelles Mapping und Ergebnisse	18
3.3 Bedarfsanalyse und Befunde	22
3.4 Zwischenbilanz.....	24
Abschnitt Vier - Benchmarking bestehender IaH-Praktiken zu SDG4	25
4.0 Einführung.....	25
4.1 Benchmarking-Ergebnisse	25
4.2 Zwischenbilanz.....	34
Abschnitt Fünf - Das TRIP IIAH Operationalisierungsmodell	35
5.0 Einführung.....	35
5.1 Operationalisierung des TRIP-Ansatzes.....	35
5.2 Zwischenbilanz.....	42
Abschnitt Sechs - Das TRIP-Toolkit für die institutionelle Qualitätssicherung und der Zertifizierungsrahmen	43
6.0 Einführung.....	43
6.1 Evaluierung und Qualitätssicherung unserer IIAH-Praktiken und Fortschritte.....	43
6.2 Zwischenbilanz.....	60
Abschnitt Sieben - Vergleichende case-Studie: Universität Limerick, Irland und Universität Matej Bel, Slowakei	61
7.0 Einführung.....	61
7.1 Zwischenbilanz.....	84
Abschnitt Acht- Empfehlungen und Schlussfolgerungen.....	85
8.0 Einführung.....	85
8.1 Abschließende Kommentare.....	87
Anhang A: Die TRIP-Charta	94
Anhang B: Die TRIP PLUS ONE Vorlage	96
Anhang C: Der TRIP-Rahmen für die institutionelle Qualitätssicherung und das Score Card Tool Kit 1: Institutionelle Infrastruktur	97

Anhang D: TRIP Institutionelles Selbstbewertungssystem und Schlüssel.....	108
Anhang E: Der TRIP Bericht zur institutionellen Selbstevaluation Intern	108
Anhang F: Die TRIP IlaH-Bescheinigung über die institutionelle Qualitätssicherung	109
Anhang G: Das TRIP IlaH-Abzeichen für berufliche Entwicklung.....	110

Vorwort: Einführung in das TRIP-Projekt - Kontext und Beweggründe

Mit diesem Best-Practice-Leitfaden möchten wir einen Einblick in die Innovationen im Bereich der Internationalisation at Home (IaH) -Pädagogik und der beruflichen Entwicklung geben, die wir im Rahmen des TRIP-Projekts für den Hochschulbereich entwickelt haben. Das Akronym TRIP steht für *Training and Realising Innovations in Internationalisation at Home Pedagogies (Ausbildung und Umsetzung von Innovationen in der Pädagogik der Internationalisierung zu Hause)*, und die Ergebnisse und Schulungen, die wir in diesem Leitfaden hervorheben, sind Teil einer Reihe von intellektuellen Ergebnissen, die im Rahmen des von der EU finanzierten Erasmus+ TRIP-Projekts (2021-1-IE02-KA220-HED-000032151) (<https://www.trip-project.eu/>) während der vierjährigen Laufzeit des Projekts von 2020 bis 2024 entwickelt wurden.

Der breite Kontext und Grund für das TRIP-Projekt ist das wachsende globale Phänomen der Internationalisierung der Hochschulbildung, das in den letzten drei Jahrzehnten zu einer wichtigen strategischen Priorität für Universitäten in vielen Teilen der Welt geworden ist, auch in den EU-Mitgliedstaaten (Crăciun 2018). Wie auch anderswo bringt dies eine wachsende Zahl internationaler Studierender und Mitarbeiter auf den Universitätsgeländen und damit eine zunehmende kulturelle Vielfalt und eine neue interkulturelle Dynamik. Während dies neue und aufregende Möglichkeiten für interkulturelles Lernen und die Entwicklung von Kompetenzen innerhalb unserer Institutionen geschaffen hat, wurde dieses Potenzial noch nicht angemessen erkannt oder genutzt. Während viele europäische Universitäten die Notwendigkeit anerkennen, ihre Studierenden auf die globale Welt vorzubereiten und die Qualität der Ausbildung zu verbessern, wurde beispielsweise IaH für alle Studierender seltener als strategische Maßnahme ergriffen. Darüber hinaus hat die Internationalisierung auch neue und komplexe Herausforderungen für die Heimatuniversitäten mit sich gebracht, nicht zuletzt die Frage, wie die erfolgreiche Integration von Studierenden und Mitarbeitern mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund in unsere Campus-Gemeinschaften und die Gesellschaft im Allgemeinen gewährleistet werden kann. Als Reaktion auf diese neuen Möglichkeiten und Herausforderungen ist es für die Hochschuleinrichtungen immer dringlicher geworden, die IaH als parallelen Bereich für die strategische Entwicklung und Planung neben der Internationalisierung nach außen in den Blick zu nehmen.

Die Entwicklung von IaH-Agenden in der Hochschulbildung muss auch im Zusammenhang mit der wachsenden akademischen Debatte über die Werte, Ziele und Mittel der

Internationalisierung der Hochschulbildung verstanden werden. Daher wird sie als ein gerechterer Ansatz für die Internationalisierung angesehen, mit dem Ziel, integrative internationalisierte Hochschulerfahrungen zu schaffen, die allen Studierenden zugutekommen, oder "Internationalisierung für alle" (De Wit und Jones 2018). Als solche stellt sie eine Alternative zum Diskurs über die traditionellen, marktorientierten Agenden, die der Hochschulbildung zugrunde liegen. Die Verknüpfung zwischen Gleichberechtigung, Zugang und dem Konzept der IaH lässt sich auf die in den 1990er Jahren aufgekommenen Bedenken zurückführen, dass die Internationalisierung der Hochschulbildung die nicht mobile Mehrheit ausschließt, d. h. diejenigen, die nicht in der Lage sind oder nicht über die Mittel verfügen, von der Auslandsmobilität von Studierenden und Personal zu profitieren. Seitdem hat das Konzept zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen, insbesondere seit es 2013 in die erste Strategie der EU-Kommission zur europäischen Hochschulbildung - Europäische Hochschulbildung in der Welt (COM/2013/499) aufgenommen und sein zuvor begrenzter Anwendungsbereich erweitert wurde. So definierten Beelen und Jones (2015: 69) den Begriff neu als "die zielgerichtete Integration internationaler und interkultureller Dimensionen in den formellen und informellen Lehrplan für alle Studierenden in nationalen Lernumgebungen". Inzwischen haben de Wit et al. (2015:2) in ihrer Definition IaH mit dem sozialen Auftrag der Universitäten zur Verbesserung der Gesellschaft im weiteren Sinne in Einklang gebracht, wobei es sich um "den absichtlichen Prozess der Integration einer internationalen, interkulturellen oder globalen Dimension in den Zweck, die Funktionen und das Angebot der postsekundären Bildung handelt, um die Qualität von Bildung und Forschung für alle Studierenden und Mitarbeiter zu verbessern und einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten".

Trotz des wachsenden politischen und akademischen Interesses an inklusiveren Internationalisierungspraktiken in der Hochschulbildung herrscht jedoch Unklarheit darüber, was dies in der Praxis bedeutet und wie es nachhaltig erreicht werden kann, wobei eine Reihe von Haupthindernissen festgestellt wurde, die den Fortschritt in diesem Bereich bisher vereitelt haben. Dementsprechend hat das EAIE-Barometer (2018:5) einen allgemeinen Mangel an Vertrautheit in Bezug auf IaH innerhalb der Institutionen, die spontane Entwicklung von IaH-Aktivitäten durch eine begrenzte Anzahl von Vorreitern anstelle einer systematischen Planung und Koordination auf institutioneller Ebene, die Notwendigkeit von Anreizen, um Akademiker und Lehrplanentwickler als Hauptakteure zu ermutigen, sich an Initiativen zur Internationalisierung des Lehrplans zu beteiligen, um diesen Ansatz in allen Fachbereichen breiter zu verankern, die Notwendigkeit, professionelles Unterstützungspersonal in der

gesamten Universität einzubeziehen, um sicherzustellen, dass IaH in alle Systeme, Dienste und Unterstützungsleistungen integriert wird, und dass die Institutionen in die berufliche Entwicklung investieren, um alle Mitarbeiter in den relevanten Wissens- und Kompetenzbereichen weiterzubilden, damit dies erreicht werden kann. Ein weiteres wesentliches Hindernis für die bisherigen Fortschritte war der Mangel an Qualitätssicherung in Bezug auf IaH, so dass auf institutioneller Ebene Mechanismen und Prozesse erforderlich sind, die die Inklusivität und den Erfolg von IaH-Aktivitäten bei deren Entwicklung und Verankerung überwachen können.

Im Laufe des TRIP-Projekts war es unser Ziel, einen umfassenden und systematischen Ansatz für IaH zu entwickeln, der sich mit diesen Einschränkungen und Bedürfnissen auseinandersetzt und Innovationen in der inklusiven Pädagogik bietet. Zu diesem Zweck haben wir einen Rahmen für die Entwicklung und Umsetzung von IaH entworfen, der auf der Makro-, Meso- und Mikroebene der Institutionen ansetzt und unsere institutionellen Verpflichtungen gegenüber den EU-Bildungsgrundsätzen für Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion (EDI) sowie den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen stärken soll. Wir sind davon überzeugt, dass dieser Ansatz das Potenzial hat, eine integrative, qualitativ hochwertige internationale Bildungserfahrung für alle Studierenden aus dem In- und Ausland zu gewährleisten, insbesondere für diejenigen, die in diesem Bereich aus welchen Gründen auch immer bisher benachteiligt waren. Darüber hinaus erstreckt sich der Geltungsbereich unseres Ansatzes nicht nur auf die Studierenden, sondern auf alle Mitglieder der Campus-Gemeinschaft und der Gesellschaft im weiteren Sinne, was seine potenziellen Auswirkungen und Vorteile betrifft. Unser Ansatz ist daher insofern innovativ, als er sich nicht nur ausdrücklich auf EDI und die Werte von SDG4 bezieht, sondern auch den Rahmen, die Systeme und die Mechanismen schafft, um die Inklusivität von IaH-Praktiken in der Hochschulbildung zu bewerten und zu verbessern.

Unser IaH-Ansatz ist daher im weitesten Sinne *inklusiv*, da er die Möglichkeit bietet, die globalen und interkulturellen Dimensionen, die von de Wit et al. 2015 in Anlehnung an (Crowther et al 2001; Leask 2009, 2015) identifiziert wurden, in unsere Bildungsprogramme zu integrieren und unsere institutionellen Unterstützungs- und Serviceleistungen so zu gestalten, dass die unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnisse *aller* Studierenden und Mitarbeiter, sowohl aus dem In- als auch aus dem Ausland, anerkannt und angemessen berücksichtigt werden können. Durch die Entwicklung eines wertebasierten Ansatzes für IaH, der die Eingliederung in den Mittelpunkt stellt, wollen wir aktiv dazu beitragen, den Zugang

zur Hochschulbildung zu erweitern. Darüber hinaus können wir durch die Schaffung von Möglichkeiten für Studierende, übergreifende Schlüsselkompetenzen zu entwickeln, gleichzeitig die globale Bürgerschaft zum Wohle der Gesellschaft fördern. Der TRIP-Ansatz zielt daher darauf ab, das Ethos einer "verantwortungsvollen internationalen Universität" widerzuspiegeln und zu unterstützen, die den sozialen Auftrag hat, das Gemeinwohl für alle zu fördern, sowohl in ihrem nach außen gerichteten, globalen Anspruch als auch in ihren IaH-Zielen und -Praktiken. Damit reagieren wir auf die Notwendigkeit einer neu konzipierten IaH, die in den Rahmen der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen eingebettet ist, wie sie von Ramaswamy et al. (2021) und einer wachsenden Zahl von Akademikern seitdem gefordert wurde. Dazu gehören die Mitglieder der ATIAH¹, EQUiP² und FRAMES³ Erasmus + K2-Projekte, deren Arbeit wir anerkennen und auf die wir im TRIP-Projekt aufbauen wollen. Um diese Vision voranzutreiben, haben die Mitglieder des TRIP-Projekts eine Reihe von intellektuellen Ergebnissen entwickelt, einschließlich der Innovationen in Pädagogik und Ausbildung, die wir in diesem Leitfaden vorstellen werden. Nachfolgend sind die Universitäten aufgeführt, die entweder als vollwertige oder assoziierte Partner am TRIP-Projekt teilgenommen haben⁴ deren kollektives Fachwissen und Erfahrungen sich in diesem Leitfaden und in den übrigen Ergebnissen des TRIP-Projekts widerspiegeln.

¹ Siehe: <https://research.ncl.ac.uk/atiah/>

² Siehe: <https://equiip.eu/>

³ Siehe: <https://frames-project.eu/>

⁴ Weitere Informationen über die Partner des TRIP-Projekts finden Sie auf der Website des TRIP-Projekts (<https://www.trip-project.eu/>)

Die Partner des TRIP-Projekts



Universität von Limerick (Irland)
Gesamtprojektkoordinator

Die University of Limerick (UL) ist eine öffentliche Forschungsuniversität mit Sitz in Limerick, Irland. Die Universität beschäftigt mehr als 1.750 akademische und professionelle Mitarbeiter und hat mehr als 17.500 Studierende immatrikuliert, die ein Grundstudium oder ein Aufbaustudium absolvieren. Etwa 15 % der Studierenden an der Universität von Limerick haben einen internationalen Hintergrund.



Université Rennes 2 (Frankreich)

Koordinatorin der Interkulturellen Virtuellen Gesellschaftlichen Herausforderung E-MODULE

Die Universität Rennes 2 (UR2) ist eine öffentliche Universität in der oberen Bretagne, Frankreich. Mit 1.740 akademischen und Verwaltungsmitarbeitern bietet Rennes 2 eine Ausbildung für 21.445 Studierenden im Grund- und Aufbaustudium. Unter den Studierenden befinden sich über 3.000 Studenten mit internationalem Hintergrund, was etwa 14 % der Studentenschaft ausmacht.



U N I V E R S I D A D COMPLUTENSE M A D R I D

Universidad Complutense Madrid (Spanien)

Koordinatorin der Interkulturellen Virtuellen Gesellschaftlichen Herausforderung E-MODUL.

Die Universidad Complutense de Madrid (UCM) ist eine öffentliche Forschungsuniversität mit Sitz in Madrid, Spanien. Die fast 80.000 Studierenden, die an der UCM eingeschrieben sind, werden von über 11.100 akademischen und professionellen Mitarbeitern betreut. 10,2 % der Studierenden an der UCM sind international.



Europa-Universität Flensburg

Europa-Universität Flensburg (Deutschland)

Vollpartner Mitglied

Die Europa-Universität Flensburg (EUF) ist eine öffentliche Universität in Flensburg, Deutschland. Mehr als 660 akademische Mitarbeiter und Service-Mitarbeiter sind an der Universität beschäftigt und betreuen 5.285 Studierende. Von den Studierenden haben 7,2 % einen internationalen Hintergrund.



Matej Bel Universität (Slowakei)
Vollpartner-Mitglied

Die Matej-Bel-Universität (UMB) ist eine öffentliche Forschungsuniversität in Banska Bystrica, Slowakei. Das 450-köpfige akademische und unterstützende Personal der UMB unterrichtet fast 7.000 Studierende. Etwa 10 % der an der UMB eingeschriebenen Studierenden sind international.



Universität von Tlemcen
(Algerien) Assoziierter Partner
Mitglied

Die Universität Belkaïd Abou Bekr, Tlemcen, ist eine öffentliche Universität in Algerien. An der Universität von Tlemcen arbeiten mehr als 2.000 akademische und unterstützende Mitarbeiter, die fast 49.000 Studierende ausbilden, von denen etwa 400 einen internationalen Hintergrund haben.



UNIVERSITY of the
WESTERN CAPE

University of the Western Cape (Südafrika)

Assoziiertes Partnermitglied

Die University of the Western Cape (UWC) ist eine öffentliche Forschungsuniversität in Bellville, Südafrika. An der UWC sind etwa 5.200 akademische und professionelle Mitarbeiter beschäftigt, und es sind über 23.000 Studierende eingeschrieben. Mehr als 1.400 dieser Studierende sind international. Abbildung 1 zeigt die geografischen Standorte der fünf Vollpartner und zwei assoziierten Partner, die an dem Erasmus+ TRIP-Projekt teilgenommen haben.

Abbildung 1: TRIP-Partnerinstitutionen und assoziierte Partnerinstitutionen nach geografischem Standort



Struktur und Inhalt

Dieser Bericht besteht aus acht Abschnitten. Die Struktur und eine kurze Zusammenfassung des Inhalts der einzelnen Abschnitte ist wie folgt:

[Der erste Abschnitt](#) bietet einen Überblick über das **TRIP-Projekt**, um den Lesern ein Verständnis für dessen Umfang und Schwerpunkt, die zugrunde liegenden Werte und Ziele sowie die vorgestellten Innovationen zu vermitteln.

[Im zweiten Abschnitt](#) werden der **dreigliedrige TRIP-Rahmen** und die wichtigsten intellektuellen Ergebnisse dargelegt, die im Laufe des TRIP-Projekts zur Förderung der Inklusivität (IIaH) in unseren Einrichtungen und in der Hochschulbildung im Allgemeinen erzielt wurden.

[Abschnitt drei](#) beschreibt die **TRIP-Institutionenkartierung und die Bedarfsanalyse**, die zu Beginn des Projekts durchgeführt wurden, um Stärken und Bedürfnisse zu ermitteln, und stellt die wichtigsten Ergebnisse in jedem Bereich vor.

[In Abschnitt vier](#) werden die Prozesse des **TRIP-Institutionen-Benchmarkings** in Bezug auf die aktuellen IaH-Praktiken in den Partnerinstitutionen vorgestellt und aufgezeigt, wo und wie diese Praktiken zur Unterstützung von SDG4 verbessert werden können.

[In Abschnitt fünf](#) wird das **TRIP-Operationalisierungsmodell** vorgestellt, das wir entwickelt haben, um zu zeigen, wie IaH in unseren Einrichtungen vorangetrieben und unterstützt werden kann, und es werden Leitlinien angeboten, wie es flexibel umgesetzt werden kann, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Hochschuleinrichtungen gerecht zu werden.

[Abschnitt Sechs](#) stellt das **TRIP-Toolkit zur Qualitätssicherung und den Zertifizierungsrahmen** vor, den wir entwickelt haben, um Hochschulen in die Lage zu versetzen, ihre eigenen IaH-Fortschritte zu überwachen, zu bewerten und qualitätszusichern. Dazu gehören auch Mechanismen, mit denen Hochschulen beantragen können, in Bezug auf ihren IIaH-Status und ihre Praktiken formell bewertet und klassifiziert zu werden.

[Im siebten Abschnitt](#) wird eine Fallstudie vorgestellt, in der die IIaH-Prozesse und -Praktiken von zwei TRIP-Partnerinstitutionen, nämlich der Universität Limerick, Irland, und der

Universität Matej Bel, Slowakei, verglichen werden. Die Diskussion wird Fragen der Relevanz hervorheben, wie das TRIP-Rahmen und Mechanismen, die wir entwickelt haben, in jedem einzelnen Fall angewandt wurden, und die Ergebnisse.

Abschnitt acht enthält Empfehlungen zur Qualitätssicherung von IlaH und zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit des TRIP-Ansatzes, um andere Hochschuleinrichtungen auf ihrem eigenen IlaH-Weg zu unterstützen, sowie einige abschließende Bemerkungen.

Abschnitt Eins - Überblick über den Ansatz des TRIP-Projekts für IaH

1.0 Einführung

In diesem Abschnitt skizzieren wir die Ziele und Werte, die den TRIP-Ansatz für IaH im Hochschulkontext geprägt haben. Wir geben auch einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse, die von den TRIP-Projektmitgliedern entwickelt wurden, um diesen Ansatz voranzubringen, und wir heben die Ergebnisse der anfänglichen Bedarfsanalyse hervor, die unsere diesbezüglichen Entscheidungen beeinflusst haben. Zu Beginn unserer Erörterung ist es sinnvoll, festzustellen, wie IaH im TRIP-Projekt konzeptualisiert und angegangen wird. Hier stützen wir uns auf die Definition von Beelen & Jones (2015, S. 69), wonach IaH als "die zielgerichtete Integration internationaler und interkultureller Dimensionen in den formellen und informellen Lehrplan für alle Schüler [bzw. Studierende] in inländischen Lernumgebungen" verstanden wird. Aus dieser Perspektive kann IaH als ein Prozess verstanden werden, der sowohl transformativ als auch allumfassend in Bezug auf seine Reichweite und die potenziellen Vorteile, die er allen bietet, ist, was eine grundlegende Prämisse ist, die das TRIP-Projektteam teilt. Im folgenden Unterabschnitt werden die Ziele des TRIP-Projekts und die zugrunde liegenden Werte genauer definiert.

1.1 Ziele und Werte

Unser Hauptziel in diesem Projekt war es, einen umfassenden und systematischen Ansatz für die Internationalisierung im Inland (IaH) zu entwickeln, der den Bedürfnissen und Herausforderungen der Hochschuleinrichtungen in den EU-Mitgliedsstaaten gerecht wird, die sich internationalisieren und kulturell vielfältiger werden. Gleichzeitig war es für die Mitglieder des TRIP-Projekts von entscheidender Bedeutung, dass unser Ansatz das Engagement unserer Institutionen für die zentralen EU-Bildungsziele des Eigenkapitals, der Diversität und der Eingliederung (EDI) und die mit den UNSDGs verbundenen Werte anerkennt und stärkt, insbesondere das SDG 4, das von der Gewährleistung einer "inklusive und gerechten Qualitätsbildung und der Förderung lebenslanger Lernmöglichkeiten für alle" spricht. Dieses Ziel ist eine wichtige Triebkraft für einen positiven Wandel und unterstreicht die radikale und transformative Kraft der Bildung bei der Förderung von Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit.⁵ Unser IaH-Ansatz unterstützt damit die jüngsten Forderungen nach einer Neuausrichtung der

⁵ Weitere Informationen zu UNSDG4 finden Sie unter <https://sdgs.un.org/goals/goal4>.

Internationalisierung der Hochschulbildung im Rahmen der UNSDGs (Ramaswamy et al. 2021) und stellt das Prinzip der *Eingliederung* in den Mittelpunkt. Bei der Entwicklung eines inklusiven Ansatzes für IaH haben wir auch versucht, den sozialen Auftrag der Universitäten zu berücksichtigen, der darin besteht, zum "Gemeinwohl" der Gesellschaft im weiteren Sinne beizutragen. In dieser Hinsicht unterstützen die TRIP-Partner das Argument von Brandenburg (2020, S.12) für eine "Internationalisierung der Hochschulbildung für die Gesellschaft", bei der internationale oder interkulturelle Bildung, Forschung, Dienstleistung und Engagement zu einem Nutzen für die Allgemeinheit führen.

Auf dieser Grundlage schlagen die TRIP-Partner die folgende Definition einer "verantwortungsvollen internationalen Universität" vor: eine Universität sollte in ihrem Kern den Willen haben, proaktiv eine globale Dimension zu integrieren, um ein "Gemeinwohl" zum Nutzen der Gesellschaft zu erreichen, während sie die globale Gemeinschaft als einen wichtigen Stakeholder und Nutznießer aller Ergebnisse anerkennt. Diese Integration sollte: bewusst in die Lehr-, Lern- und Forschungsaktivitäten einfließen; sich an den UNSDGs sowie den strategischen Zielen der Institution orientieren; als ein Schlüsselaspekt der sozialen Verantwortung der Institution betrachtet werden; und nachhaltig auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene umgesetzt werden.

1.2 Zwischenbilanz

Ausgehend von diesem Überblick über den Ansatz des TRIP-Projekts und die zugrundeliegenden Werte und Ziele stellen wir den dreigliedrigen TRIP-Rahmen vor und heben die Vorteile hervor, die er für die Verwirklichung der Projektvision bietet.

Abschnitt Zwei - Der dreigliedrige TRIP-Rahmen

2.0 Einführung

Um die Projektziele zu erreichen, haben wir einen umfassenden Rahmen für integrative IaH in der Hochschulbildung entworfen, der sicherstellen kann, dass sie auf institutioneller Ebene vorangetrieben und in alle Aspekte des Hochschullebens eingebettet wird. Dabei haben wir versucht, eine Reihe von Herausforderungen im Zusammenhang mit IaH anzugehen, die in der Forschungsliteratur im Hochschulbereich identifiziert wurden, wie in diesem Abschnitt erläutert wird.

2.1 Begründung

Obwohl IaH in vielen Teilen der Welt eine wichtige strategische Priorität für Hochschulen darstellt, wurde die Entwicklung und Umsetzung von IaH durch das Fehlen einer allgemein verständlichen Strategie, Formel oder eines Ansatzes behindert (Robson et al., 2017). Die langsamen Fortschritte lassen sich auch durch ein bestehendes Qualifikationsdefizit in der Hochschulbildung erklären, das sich sowohl auf Akademiker als auch auf professionelle Service-Mitarbeiter erstreckt (z. B. Egron-Polak und Hudson, 2014). Darüber hinaus gab es die Tendenz früherer IaH-Ansätze, sich auf Einzelaspekte zu beschränken, anstatt eine ganzheitliche Perspektive einzunehmen., die unserer Meinung nach unerlässlich ist, um einen echten Wandel auf allen Ebenen herbeizuführen.

Um diese Probleme zu überwinden, haben die Mitglieder des TRIP-Projekts einen dreiteiligen IaH-Rahmen für Hochschuleinrichtungen entwickelt, der auf drei strategischen Ebenen ansetzt: Erstens werden auf der Makroebene robuste Strategien und Systeme vorgeschlagen, die gewährleisten, dass IaH in allen Bereichen des Hochschullebens systematisch geplant und durchgeführt wird, mit integrierten Qualitätssicherungsmechanismen für Überwachungs- und Evaluierungszwecke; zweitens werden auf der Mesoebene des Curriculums und des Lehrens und Lernens Innovationen in der Pädagogik und Schulung angeboten, die es den Lehrkräften ermöglichen, das Curriculum in ihrem eigenen Fachbereich auf eine Weise zu internationalisieren, die inklusiv und kulturell ansprechend ist, wobei auch weitere Schulungen für interkulturelle Kompetenzen für Lehrkräfte und Service-Mitarbeitende angeboten werden, um die interkulturelle Kommunikation auf unserem Campus zu verbessern; und drittens werden auf der Mikroebene Ressourcen und Schulungen für Studierende geschaffen, die es ihnen ermöglichen, qualitativ hochwertige internationale Bildungserfahrungen zu machen und dabei

übergreifende Fähigkeiten zu entwickeln, mit dem Ziel, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und die globale Bürgerschaft zu fördern. Das TRIP Modell des inklusiven IaH (IIaH) Ansatzes und die Ziele, die es auf der Makro-, Meso- und Mikroebene anstrebt, sind in Abbildung 2 zusammengefasst:

Abbildung 2: Der dreigliedrige TRIP-Rahmen, Ziele und Ergebnisse



2.2 Zwischenbilanz

Nachdem wir einen Überblick über den dreigliedrigen TRIP-Rahmen und die Ziele und Ergebnisse auf jeder der drei Ebenen gegeben haben, fahren wir mit einem Überblick über die institutionelle Bestandsaufnahme und die Bedarfsanalyse fort, die zu Beginn des Projekts durchgeführt wurden, um unsere Stärken und Bedürfnisse zu ermitteln.

Abschnitt Drei - Die TRIP-Institutionenkartierung und Bedarfsanalyse

3.0 Einführung

In diesem Abschnitt stellen wir die ersten Kartierungen und Bedarfsanalysen vor, die von den Mitgliedern des TRIP-Projekts durchgeführt wurden, und berichten über die Ergebnisse der einzelnen untersuchten Bereiche. Wir beginnen mit einer kurzen Beschreibung der angewandten Methodik.

3.1 Methodik

Die methodischen Verfahren umfassten zwei Phasen der Datenerhebung zwischen September 2022 und August 2024. Dies geschah in Form von: (i) einer institutionellen Bestandsaufnahme und (ii) einer Bedarfsanalyse, die Fokusgruppen mit Lehrkräften und Lehrplanentwicklern aus einem breiten Spektrum von Fachbereichen sowie Fokusgruppen mit professionellen Service-Mitarbeitern aus wichtigen universitären Service- und Unterstützungseinrichtungen umfasste. Diese Ansätze sowie die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden im Laufe dieses Abschnitts erörtert.

3.2 Institutionelles Mapping und Ergebnisse

Eine erste Bestandsaufnahme wurde durchgeführt, um zu ermitteln, ob in den TRIP-Partnerinstitutionen IaH-relevante Infrastrukturen, Strategien oder Unterstützungsdienste existieren. Außerdem sollte festgestellt werden, wie EDI und die UN-SDGs behandelt werden, um die institutionelle Kultur und das Ethos in jedem Fall besser zu verstehen. Diese Informationen wurden als wesentlich erachtet, um sicherzustellen, dass die von uns geplanten Schulungsressourcen im Hinblick auf unsere eigenen institutionellen strategischen Ziele, Werte, Prioritäten und Bedürfnisse angemessen sind, und um die Mechanismen zu bestimmen, mit denen die Schulungen durchgeführt werden sollen, um eine maximale Aufnahme und Wirkung zu gewährleisten. Für die anfängliche institutionelle Bestandsaufnahme wurden die vom ATIAH Erasmus+ Projekt entwickelten Kriterien und Instrumente verwendet, wobei die Hauptakteure innerhalb der verschiedenen institutionellen Agenturen und akademischen Einheiten gebeten wurden, Einzelheiten gemäß den festgelegten Kriterien zu liefern. Auf diese Weise konnten diejenigen, die am besten in der Lage waren, die Informationen zu liefern, in jedem der erforderlichen Bereiche Bericht erstatten (<https://research.ncl.ac.uk/atiah/>)

IaH Institutionelle Ebene Einheit/Team

Die Bestandsaufnahme ergab, dass nur einer der Projektpartner über ein etabliertes Referat/Team verfügte, das speziell mit der Entwicklung und Beaufsichtigung von IaH-Initiativen auf institutioneller Ebene betraut war.

Dies geschah in Form eines Ausschusses, der von dem für die Internationalisierung zuständigen Mitarbeiter der Hochschule geleitet wurde. Zu den Mitgliedern gehörten Vertreter aller Dienstleistungs- und Unterstützungsstellen der Hochschule, einschließlich der akademischen Registratur, der Bibliothek, der Gesundheits-, Beratungs- und Behindertendienste, sowie Beamte der zentralen EDI- und Qualitätssicherungseinheiten und leitende Wissenschaftler aus den verschiedenen akademischen Einheiten der Hochschule. Im Gegensatz dazu wurde IaH in den vier verbleibenden TRIP-Partnerhochschulen als Teil des Aufgabenbereichs der International Offices innerhalb der Hochschulen behandelt und nicht von einer Einheit, die nur für diesen speziellen Bereich zuständig ist.

IaH Institutionelle Politik/Strategieplan

Was die IaH-bezogenen Strategien und/oder strategischen Pläne betrifft, so ergab die Bestandsaufnahme, dass zwar alle fünf Partnereinrichtungen Internationalisierungsstrategien entwickelt hatten, aber nur drei von ihnen über explizite Strategien für IaH oder Hinweise auf IaH in anderen bestehenden Strategien oder strategischen Plänen verfügten. Eine weitere wichtige Erkenntnis war, dass die spezifischen Rechte und Bedürfnisse internationaler MitarbeiterInnen und Studierender nur in einigen der Partnerinstitutionen erwähnt wurden und dass der Schwerpunkt der EDI-Politik meist auf Geschlecht und Behinderungen lag, während andere Identitätselemente, die für eine IaH-Politik mit dem Ziel der Inklusivität von zentraler Bedeutung sind, wie Ethnie und politischer Status (z. B. Asylsuchende/Flüchtlinge), seltener erwähnt wurden. Darüber hinaus wurde nur von zwei Partnereinrichtungen ausdrücklich auf die SDGs der Vereinten Nationen verwiesen, wobei in beiden Fällen SDG 4 ausdrücklich erwähnt wurde. Es ist erwähnenswert, dass in einigen Fällen die beteiligten MitarbeiterInnen berichteten, dass sie sich keiner IaH-bezogenen Einheiten und Politik bewusst waren und dass es insgesamt in allen TRIP-Partnerinstitutionen ein begrenztes Verständnis für die mit IaH verbundenen Ziele und ihre Beziehung zur Internationalisierung im weiteren Sinne gab. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es an Sichtbarkeit im Zusammenhang mit IaH mangelt und dass nur eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitern aktiv an den entsprechenden Aktivitäten beteiligt ist.

Institutionelle Ebene der IaH-Unterstützung und -Dienstleistungen

Bei der anfänglichen Bestandsaufnahme wurde auch versucht, die Arten von Dienstleistungen und Unterstützungsangeboten für Studierende und Mitarbeiter zu ermitteln und festzustellen, ob diese auf eine kulturell angepasste Weise zur Unterstützung von IaH zugeschnitten sind. Gab es zum Beispiel einen Behinderten- oder Beratungsdienst, der die zusätzlichen Bedürfnisse internationaler Studierender berücksichtigte? Wurde interkulturelles Training

Wurden den Studierenden und dem Personal bestimmte Sprachunterstützungen angeboten, um die akademische und soziale Integration der internationalen Studierenden zu unterstützen? Die Bestandsaufnahme ergab, dass zwar alle TRIP-Partnerhochschulen einige Dienstleistungen und Unterstützungsangebote speziell für internationale Studierende und Mitarbeiter bereitstellen, dass es jedoch große Unterschiede in Bezug auf das Spektrum der angebotenen Unterstützungsleistungen und die Art ihrer Bereitstellung gibt. Gleichzeitig gab es kaum Hinweise darauf, dass die universitätsweiten Gesundheits-, Beratungs- oder Behindertendienste auf die zusätzlichen kulturellen Bedürfnisse internationaler Studierender und Mitarbeiter zugeschnitten waren.

Was die interkulturelle Unterstützung für Studierende und Mitarbeiter anbelangt, so befand sich diese in den meisten Fällen noch in den Kinderschuhen. Alle fünf Partnereinrichtungen gaben an, dass sie sich in der Planungsphase oder im Anfangsstadium der universitätsweiten Umsetzung für Lehrkräfte/Lehrplanentwickler, Service-Mitarbeiter und Studierende befand. In allen Einrichtungen, in denen interkulturelles Training entwickelt worden war, richtete es sich nur an internationale Studierende und Mitarbeiter und wurde nicht auch für einheimische Studierende und Mitarbeiter angeboten, obwohl in einer Einrichtung eine gemeinsame Unterstützung dieser Art geplant war, um die beiden Gruppen zusammenzubringen und die Möglichkeiten für interkulturelle Begegnungen und interkulturelles Lernen zu maximieren. In der Zwischenzeit befand sich die gezielte Sprachförderung für internationale Studierende eher in der Planungs-, Anfangs- oder Teilumsetzungsphase für alle Mitglieder ihrer Campus-Gemeinschaften, als dass sie vollständig umgesetzt wurde. Die sprachliche Unterstützung erfolgte auch häufiger in Form von Workshops zum akademischen Sprachgebrauch, wobei nur zwei der fünf Einrichtungen allen internationalen Studierenden mit einem anderen Erstsprachenhintergrund auch allgemeine sprachliche Unterstützung in der Unterrichtssprache anboten, um die soziale Integration der internationalen Studierenden zu erleichtern, und nur in zwei der fünf Partnereinrichtungen wurde sprachliche Unterstützung für internationale Mitarbeiter angeboten. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die zusätzlichen Bedürfnisse

der internationalen Studierenden und des Personals in den Partnereinrichtungen nur teilweise verstanden und zentral berücksichtigt wurden.

Berufliche Entwicklung auf institutioneller Ebene

Im Rahmen der institutionellen Bestandsaufnahme wurde auch untersucht, ob und wie berufliche Entwicklung in den Partnerhochschulen angeboten wird und ob es Weiterbildungsmaßnahmen in Bereichen gibt, die für die IaH relevant sind. Es wurde festgestellt, dass zwar alle fünf Partneruniversitäten über gut etablierte institutionelle Zentren verfügen, die für die berufliche Entwicklung zuständig sind. Diese Art von Fortbildung war sowohl für Lehrkräfte/Lehrplanentwickler als auch für Service-Mitarbeiter verfügbar, aber es gab keine spezifische IaH-bezogene Fortbildung, obwohl diese in einer Einrichtung geplant war, aber aufgrund der Covid-19-Pandemie verschoben wurde. In der Zwischenzeit gab es nur in einer der Partnereinrichtungen eine berufliche Entwicklung in EDI, die zwar allen Mitarbeitern angeboten wurde, aber von weniger als zehn Prozent in Anspruch genommen wurde. Dieselbe Partneruniversität bot allen Lehrkräften/Lehrplanentwicklern auch Schulungen in integrativer Pädagogik (insbesondere Universal Design for Learning) an, die von etwa fünfzig Prozent in Anspruch genommen wurden. Was die Mechanismen und Systeme für die berufliche Entwicklung in den Partnereinrichtungen betrifft, so wurde sie in zwei Fällen in Form von Präsenzkursen angeboten, während sie in den übrigen drei Fällen in Form von Online-Kursen/Webinaren stattfand, was als effizientere Form der Bereitstellung angesehen wurde. Eine weitere wichtige Erkenntnis war, dass in allen fünf Partnereinrichtungen die angebotene berufliche Entwicklung eher optional als verpflichtend war. Der optionale Charakter des Weiterbildungsangebots und die insgesamt niedrige Teilnehmerzahl deuten darauf hin, dass die berufliche Entwicklung des Personals nicht ausreichend gefördert, überwacht oder in den institutionellen Beförderungs- und Aufstiegsprozessen berücksichtigt wird.

Schlussfolgerungen aus dem Institutional Mapping

Die Ergebnisse der institutionellen Bestandsaufnahme zeigten, dass sich die fünf Partnerinstitutionen in unterschiedlichen Stadien der IaH-Reise befanden und dass diese auf unterschiedliche Weise stattfand. Dies deutete darauf hin, dass als entscheidender Ausgangspunkt für die von uns angestrebte Schulung eine starke Sensibilisierung in Bezug auf IaH als Konzept, seine Relevanz für alle Mitarbeiter und seine Vorteile erforderlich war. Darüber hinaus sollte die Schulung sowohl für professionelle Service-Mitarbeiter als auch für

Lehrkräfte/Lehrplanentwickler angeboten und gefördert werden, um eine hohe Akzeptanz in unseren Einrichtungen auf allen Ebenen zu gewährleisten. Diese Erkenntnisse waren die Grundlage für die Entscheidung, die TRIP-Fortbildung auf alle Mitarbeiter auszudehnen und nicht nur auf Lehrkräfte/Lehrplanentwickler, wie es ursprünglich geplant war. Nachdem wir wertvolle Einblicke in die Art und Weise, wie IaH in den TRIP-Partnerinstitutionen angegangen und entwickelt wurde, gewonnen hatten, wurde eine feiner abgestimmte Bedarfsanalyse durchgeführt, die Fokusgruppen beinhaltete, die in den Partnerinstitutionen mit Vertretern jeder Zielgruppe organisiert wurden.

3.3 Bedarfsanalyse und Befunde

Die Bedarfsanalyse unter den Mitarbeitern hatte drei Hauptziele: 1) die Ermittlung des vorhandenen Bewusstseins, Wissens und der Fähigkeiten in Bezug auf IaH, 2) die Aufdeckung vorhandener IaH-Praktiken und 3) die Bestimmung von Lücken und Prioritäten, um die für die einzelnen Zielgruppen (d. h. professionelle Service-Mitarbeiter und Lehrer/Lehrplanentwickler) geplanten Schulungen zu planen. Die Bedarfsanalyse erbrachte eine Reihe wichtiger Erkenntnisse und Ergebnisse, die bei der Gestaltung der Projektleistungen hilfreich waren.

Bewusstsein/Wissen/Fähigkeiten

Erstens bestätigte die Bedarfsanalyse, dass das Bewusstsein, das Wissen und die Fähigkeiten in Bezug auf IaH innerhalb der einzelnen Zielgruppen sehr unterschiedlich waren. Wie erwartet war der Bekanntheitsgrad des Themas IaH bei den Fachkräften am höchsten, die direkt in den internationalen Abteilungen oder in den Referaten für die Betreuung internationaler Studierender beschäftigt waren, während er bei den Mitarbeitern, die in anderen institutionellen Einrichtungen tätig waren, oft deutlich geringer war. Darüber hinaus Service-Mitarbeiter aus Bereichen wie der akademischen Registratur oder Informationstechnologie sahen IaH oft als irrelevant für ihre Aufgaben an, der nicht zu ihrem Aufgabenbereich gehört oder für ihre berufliche Rolle und Praxis von Bedeutung ist. Bei den Lehrkräften bzw. Lehrplanentwicklern zeigte ebenfalls Unterschiede im Bewusstsein für IaH, wobei diejenigen, die in der Lehre von Fremdsprachen und Kulturwissenschaften tätig sind, am besten über IaH als Konzept Bescheid wussten und auch in Bezug auf die Arten von Unterstützungsmaßnahmen oder Dienstleistungen, die von ihrer Universität für internationale Studierende und Mitarbeiter bereitgestellt werden bzw. die ihrer Meinung nach bereitgestellt werden sollten, um die erfolgreiche akademische und soziale Integration dieser Gruppen zu erleichtern.

Unter den Lehrkräften/Lehrplanentwicklern wurden in der Bedarfsanalyse am häufigsten drei zentrale Problembereiche genannt; Diese betrafen die Internationalisierung ihres Fachbereichs, die Integration internationaler Studierender mit einem bestimmten kulturellen Hintergrund, die ihrer Meinung nach weniger in der Lage oder bereit waren, einen Beitrag zum Unterricht zu leisten, sowie die zusätzliche Arbeitsbelastung, die ihrer Meinung nach mit dem Unterrichten und der Bewertung internationaler Studierender mit einem anderen Erstsprachenhintergrund verbunden war, da diese mit den akademischen Normen der Gasthochschule nicht vertraut waren und ihre mangelnde Beherrschung der Unterrichtssprache und insbesondere des akademischen Schreibens als eine der größten Herausforderungen angesehen wurde.

Das Niveau der interkulturellen Kenntnisse und Fähigkeiten, das von den Lehrkräften und den Service-Mitarbeitenden in den Partnereinrichtungen angegeben wurde, war ebenfalls sehr unterschiedlich. Wiederum waren es die Lehrkräfte, die in den Bereichen Fremdsprachenunterricht und Kulturwissenschaften arbeiteten, die angaben, am kompetentesten zu sein, während Akademiker in anderen Fachbereichen und Service-Mitarbeitende im Allgemeinen das Gefühl hatten, dass es ihnen an diesen Fähigkeiten mangelte. Ein weit verbreitetes und wiederkehrendes Thema, das in der Bedarfsanalyse angesprochen wurde, waren die Herausforderungen im Zusammenhang mit der interkulturellen Kommunikation, die den Bedarf an einer speziellen Ausbildung in diesem Bereich nahelegten. Diese Ergebnisse bestätigten die Notwendigkeit eines Einführungsmoduls in die interkulturelle Kommunikation sowohl für das professionelle Hilfspersonal als auch für die Lehrkräfte und unterstrichen den Wert eines Moduls zur interkulturellen Kommunikation für alle Mitarbeiter.

Bestehende IaH-Praktiken

Die Bedarfsanalyse ergab außerdem, dass in den TRIP-Partnerinstitutionen insgesamt ein breites Spektrum an IaH-bezogenen Initiativen entweder geplant war oder mit der Umsetzung begonnen hatte. Diese Initiativen wurden in den meisten Fällen von professionellen Unterstützungsmitarbeitern entwickelt, die in einer zentralisierten Abteilung für internationale Bildung arbeiten, oder sie wurden innerhalb einer speziellen Abteilung für berufliche Entwicklung oder von kleinen Gruppen von Akademikern entwickelt, die in einer begrenzten Anzahl von Fachbereichen arbeiten. Eine weitere wichtige Erkenntnis war, dass einschlägige Kenntnisse und Fähigkeiten in einigen der Partnereinrichtungen auch durch das Engagement des Lehrpersonals in Erasmus+-Projekten entwickelt wurden. Dazu gehörten die Projekte EQUIIP und ATIAH, die sich mit der Entwicklung von Ansätzen und Instrumenten zur Förderung von IaH auf der Ebene des Lehrplans und des Lehrens und Lernens befassten, sowie

das Projekt FRAMES, das sich auf Innovationen im Bereich des virtuellen Austauschs konzentrierte. Bei der Bedarfsanalyse wurde auch Fachwissen über sprachensible Pädagogik aufgedeckt, das in einer der Partnereinrichtungen im Rahmen der Projekte ESTA (<https://esta-project.eu/>) und MaMLise Erasmus + (<http://mamlise.home.amu.edu.pl/>) entwickelt worden war. Dies deutet darauf hin, dass es Bereiche mit verwandten Kenntnissen und Fähigkeiten gibt, die mit Hilfe des TRIP-Programms für berufliche Entwicklung gemeinsam genutzt und ausgebaut werden können.

3.4 Zwischenbilanz

Mit diesen Erkenntnissen aus der Bedarfsanalyse im Hinterkopf zeigen wir im nächsten Abschnitt die Ergebnisse des Benchmarkings, das anschließend in Bezug auf unsere bestehenden IaH-bezogenen Praktiken durchgeführt wurde, um zu bewerten, inwieweit diese Praktiken SDG4 fördern.

Abschnitt Vier - Benchmarking bestehender IaH-Praktiken zu SDG4

4.0 Einführung

Neben der Identifizierung des Spektrums an IaH-bezogenen Praktiken, die in den TRIP-Partnerinstitutionen eingeführt wurden, war es auch wichtig, diese in Bezug auf ihre Zugänglichkeit und Inklusivität in Übereinstimmung mit UNSDG4 zu bewerten, was anschließend durchgeführt wurde. Die Ergebnisse in diesem Bereich werden im folgenden Abschnitt vorgestellt.

4.1 Benchmarking-Ergebnisse

Tabelle 1a) und b) listen die in der Bedarfsanalyse identifizierten IaH-Dienste, Unterstützungsangebote und pädagogischen Initiativen auf, zusammen mit ihren derzeitigen Einschränkungen und den Änderungen, die zur Verbesserung ihrer Zugänglichkeit und Inklusivität erforderlich sind, um einen inklusiven IaH-Ansatz zur Unterstützung von SDG4 zu verwirklichen, wie aus dem Benchmarking hervorgegangen ist.

Tabelle 1a) Ergebnisse des Benchmarking bestehender IaH-Dienstleistungen und -Unterstützung in den TRIP-Partnerinstitutionen

IaH Dienstleistungen und Unterstützungen	Derzeitige Beschränkungen	Empfohlene Maßnahmen für IIaH zur Unterstützung von SDG4 realisieren
<ul style="list-style-type: none"> ● Interkulturelle Training für Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausbildung angeboten für internationale Studenten, aber nicht für inländische Studenten ● Begrenzte Qualitätssicherung 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausweitung der Ausbildung auf einheimische Studierende und gemeinsame Angebote für beide Gruppen, um die Möglichkeiten für interkulturelle Begegnungen zu maximieren und diese für interkulturelles Lernen zu nutzen ● Einbau von Mechanismen zur Überwachung der Akzeptanz und der Rückmeldungen der Studierende. ● Einführung eines Studierendenpreises, um Anreize und Belohnungen für Studenten zu schaffen.

<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelles Training für das Personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fortbildung wird in Mittagsseminaren oder als Webinar angeboten, ist aber nur schwach besucht. • Keine formale Überprüfung oder Qualitätssicherung der Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bauen Sie darauf auf, indem Sie die TRIP-Ausbildung zur beruflichen Entwicklung nutzen • Förderung und Anreize durch die Schaffung einer Auszeichnung für die berufliche Entwicklung der TRIP-Mitarbeiter und eines digitalen Abzeichens • Einführung einer externen Überprüfung und von Mechanismen für die Rückmeldung des Personals • sich für die Anerkennung der TRIP-Ausbildung und der TRIP-Auszeichnung in institutionellen Beförderungsprozessen einsetzen
<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Buddies (Studenten) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Akzeptanz bei internationalen Studierenden, aber geringe Akzeptanz bei inländischen Studierenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung und Anreize durch Verknüpfung mit dem TRIP-Preis für Studenten
<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Buddies (Personal) 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzt auf nur eine TRIP-Partnerinstitution und geringe Akzeptanz durch das Personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung • Verknüpfung mit dem TRIP-Preis für berufliche Entwicklung für Mitarbeiter, um Anreize für die Inanspruchnahme zu schaffen

<ul style="list-style-type: none"> ● Ausgewiesener Raum für interkulturelle Aktivitäten und Schulungen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Verfügbar in nur einer TRIP-Partnereinrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung durch TRIP Programm für berufliche Entwicklung ● Abhalten von TRIP-bezogenen interkulturellen Trainingsveranstaltungen im Raum, um die Bewusstsein und Sichtbarkeit
<ul style="list-style-type: none"> ● Akademische Sprachförderung für internationale Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> ● Meistens werden sie als zusätzliche Module angeboten, was die Arbeitsbelastung der Studierenden erhöht und die Attraktivität verringert. ● Ungleiche Beteiligung internationaler Studierender in allen akademischen Fachbereichen ● Mangelndes Bewusstsein der Kursleiter und Lehrkräfte für die Verfügbarkeit dieser Ressourcen und ihren Wert 	<ul style="list-style-type: none"> ● Einbettung in akademische Programme in allen Fachbereichen als Wahlfächer und Verknüpfung mit TRIP-Studentenpreisen, um Anreize für die Teilnahme zu schaffen und den Wert in den Augen der Studenten zu erhöhen ● Sensibilisierung von Kursleitern und Lehrern durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung, damit sie den Wert dieser Ressourcen besser verstehen und die Schüler zu ihnen führen können
<ul style="list-style-type: none"> ● Allgemeine Sprachförderung für internationale Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ungleiche Akzeptanz internationaler Studierender in einigen akademischen Disziplinen, da Wert nicht verstanden wird 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung und Anreize für Studenten durch Verknüpfung der Teilnahme mit dem TRIP-Studentenpreis
<ul style="list-style-type: none"> ● Professionelle Sprachförderung für Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> ● Begrenztes Angebot der TRIP-Partner ● Geringe Inanspruchnahme unter internationalen Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung durch TRIP Programm für berufliche Entwicklung ● Anreize für die Teilnahme durch Verknüpfung mit TRIP-Personalpreisen

<ul style="list-style-type: none"> ● Akademisches L1- und L2-Schreibzentrum 	<ul style="list-style-type: none"> ● Begrenzter Fokus auf L2-bezogene Herausforderungen beim akademischen Schreiben 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung durch TRIP Programm für berufliche Entwicklung ● Anreize für die Aufnahme von Produkten durch Verknüpfung mit dem TRIP-Studentenpreis
		<ul style="list-style-type: none"> ● Kulturelle Anpassung des Dienstes durch Einstellung von Peer-Tutoren mit unterschiedlichem L1-Hintergrund
<ul style="list-style-type: none"> ● Unterstützung für internationale Studierende in Bezug auf akademische Normen und Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wird nur von einigen TRIP-Partnern angeboten ● Begrenzte und ungleichmäßige Beteiligung internationaler Studierender in allen Studienfächern 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung ● Förderung und Anreize durch das Angebot als Wahlfach in allen akademischen Fächern ● Sensibilisierung von Studenten, Kursleitern und Lehrkräften in Bezug auf den Wert des Programms ● Verknüpfung mit dem TRIP-Studentenpreis, um den Wert in den Augen internationaler Studenten weiter zu erhöhen
<ul style="list-style-type: none"> ● Einführung in akademische Normen und Kultur für internationales Personal 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wird nur von einigen TRIP-Partnern angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Förderung und Anreize durch Verknüpfung mit dem TRIP-Preis für berufliche Entwicklung der Mitarbeiter

<ul style="list-style-type: none"> ● Programme zur Unterstützung des Zugangs internationaler Asylbewerber und Vertriebener zu Hochschulprogrammen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wird nur von einigen TRIP-Partnern angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> ● Programme zur Unterstützung gefährdeter internationaler Stipendiaten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wird nur von einigen TRIP-Partnern angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> ● Programme zur Weiterqualifizierung von Lehrern im Falle von Vertreibung 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wird nur von einem TRIP-Partner angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> ● Sprachunterricht für Asylbewerber und Vertriebene in der Gemeinde 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wird nur von einigen TRIP-Partnern angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> ● Berufliche Entwicklung im Bereich EDI/SDGs 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wird nur von einigen TRIP-Partnern angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung aller TRIP-Partner im Rahmen des TRIP-Programms für berufliche Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> ● Berufliche Entwicklung im Bereich der trauma-informierten Praxis 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wird nur von einigen TRIP-Partnern angeboten ● Keine ausdrückliche Verbindung zu IaH hergestellt 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung aller TRIP-Partner für die Relevanz von IaH und Anreize für die Teilnahme durch Verknüpfung mit dem TRIP-Preis für berufliche Entwicklung

<ul style="list-style-type: none"> • Praxisgemeinschaften für professionelle Service-Mitarbeiter und für Lehrer 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Akzeptanz der Mitgliedschaft in den CoPs der TRIP-Partner für jede Zielgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffen Sie CoPs in IIAH und schaffen Sie Anreize für Lehrkräfte, Mitglieder zu werden, indem Sie eine Verbindung zum TRIP-Training für Berufliche Entwicklung und zum TRIP-Preis für Digitale Entwicklung und zum Zertifizierungsprozess herstellen (siehe Abschnitt Sechs des vorliegenden Berichts).
<ul style="list-style-type: none"> • International ausgerichtete kulturelle Veranstaltungen/Feierlichkeiten für die gesamte Campus-Gemeinschaft. 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Beteiligung von Personal und einheimischen Studenten 	<ul style="list-style-type: none"> • Verknüpfung mit TRIP-Preisen für Studierende und Mitarbeiter als Anreiz für die Teilnahme (siehe Abschnitt sechs dieses Berichts)

Tabelle 1b) Ergebnisse des Benchmarking bestehender IaH-bezogener, pädagogisch orientierter Praktiken

IaH Pädagogische Praktiken	Beschränkungen	Aktionen empfohlen an IIaH zur Unterstützung von SDG4 realisieren
<ul style="list-style-type: none"> • Virtueller Austausch und ähnliche Initiativen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wird nur in einigen TRIP-Partnereinrichtungen angeboten • Begrenztes Angebot an Modulen und Fachgebieten 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstseinsbildung bei allen TRIP-Partnern • Förderung in allen Fachbereichen, einschließlich MINT • Entwicklung von Fachwissen für Lehrer in diesem Bereich durch das TRIP Ausbildung zur beruflichen Entwicklung • Entwicklung eines virtuellen TRIP-Austauschmodells, das flexibel in bestehende Module integriert oder als eigenständiges Angebot bereitgestellt werden kann, um Anreize zu schaffen und die Umsetzung im gesamten Lehrplan zu erleichtern • Anreize für die Teilnahme von Studenten durch Verknüpfung mit dem TRIP-Studierendenpreis
<ul style="list-style-type: none"> • Alternative zu den Erasmus-Modulen mit integriertem interkulturellem Training 	<ul style="list-style-type: none"> • Wird nur von einer TRIP-Partnereinrichtung angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung • Ausweitung des Angebots in TRIP-Partnereinrichtungen

<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Entwicklung im Bereich der Eingliederung in die Pädagogik 	<ul style="list-style-type: none"> • Wird nur von einem TRIP-Partner angeboten • berücksichtigt nicht in ausreichendem Maße die wachsende kulturelle Diversität im Klassenzimmer und wie diese für interkulturelles Lernen und zur Verbesserung der Qualität des internationalen Bildungsangebots genutzt werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstseinsbildung bei allen TRIP-Partnern durch das TRIP Programm zur beruflichen Entwicklung • Hinzufügen einer kulturspezifischen Dimension, um die Relevanz für IaH zu erhöhen
<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichtsprojekte auf Gemeindeebene mit Erwachsenen und Kindern aus ethnischen Randgruppen (national und international). 	<ul style="list-style-type: none"> • Angeboten nur von einigen TRIP-Partnern 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung durch das TRIP-Programm für berufliche Entwicklung • Ausweitung in TRIP-Partnereinrichtungen

Schlussfolgerungen

Das Benchmarking lieferte eine Fülle von wertvollen Erkenntnissen darüber, wie IaH-Dienstleistungen und Unterstützungsangebote für internationale Studierende und Mitarbeitende erweitert und angepasst werden können, um ihren akademischen, kulturellen und sozialen Bedürfnissen besser gerecht zu werden. Es wurde auch deutlich, dass mehr Möglichkeiten für interkulturelles Lernen auf dem gesamten Campus geschaffen werden müssen und wie dies durch die Zusammenführung inländischer und internationaler Studierender und Mitarbeitender in interkulturellen Begegnungen und durch interkulturelles Training, an dem Gruppen mit beiden Hintergründen teilnehmen, gefördert werden könnte. Darüber hinaus wurde aufgezeigt, wie die Entwicklung zusätzlicher interkultureller Module und maßgeschneiderter Alternativen zu den Erasmus-Angeboten zur interkulturellen Qualifizierung aller Studierenden beitragen können.

Auf der Mesoebene des Curriculums und der Lehre lieferte es nützliche Einblicke in aufkommende IaH-Praktiken in Bereichen wie integrative Pädagogik, sprach- und kultursensitive Lehre, virtueller Austausch, gemeinsame Projekte mit marginalisierten Gruppen

und traumabewusste Praxis als Bereiche, die zur Unterstützung von IaH und SDG4 in den Lehrplan aufgenommen werden könnten. In dieser Hinsicht war die Studie nützlich, da sie aufzeigte, wie relevantes Wissen und Fähigkeiten, die an den TRIP-Partneruniversitäten entwickelt wurden, weiter ausgebaut und geteilt werden können. Sie bestätigte auch, wo Innovationen in der Pädagogik und Ausbildung erforderlich sind, um bestehende Einschränkungen und Lücken zu beseitigen, und welche Form diese annehmen sollten.

4.2 Zwischenbilanz

Nach diesem Überblick über das Benchmarking bestehender IaH-Praktiken widmen wir uns den zentralen Ergebnissen, die zur Förderung und Sicherung der Inklusivität von IaH in unseren Institutionen erstellt wurden.

Abschnitt Fünf - Das TRIP IlaH Operationalisierungsmodell

5.0 Einführung

In diesem Abschnitt präsentieren wir das Operationalisierungsmodell, das wir entwickelt haben, um sicherzustellen, dass der TRIP-Ansatz um maximale Reichweite, Wirkung und Nachhaltigkeit zu gewährleisten umgesetzt werden kann und gleichzeitig den Hochschuleinrichtungen die Flexibilität bietet, ihn an ihre eigenen Prioritäten und Bedürfnisse anzupassen.

5.1 Operationalisierung des TRIP-Ansatzes

Wie in Abbildung 3 dargestellt, verfolgt das von uns entwickelte Modell einen zyklischen Ansatz, bei dem integrative IaH als ein fortlaufender, iterativer Prozess mit sechs Schlüsselementen betrachtet wird.

Abbildung 3 Das TRIP Operationalisierungsmodell



Das TRIP Operationalisierungsmodell wird im Folgenden in Bezug auf jedes der sechs in Abbildung 3 dargestellten Kriterien und die Überlegungen, die bei der Entwicklung dieses

Modells berücksichtigt wurden, im Detail erläutert.



IaH Institutionelle Aufsichtsbehörde/Team

Um sicherzustellen, dass IaH auf umfassende und systematische Weise in allen Bereichen des Hochschullebens vorangetrieben und umgesetzt wird, gibt es offensichtliche Vorteile bei der Einrichtung eines Ausschusses, eines Referats oder einer gleichwertigen Struktur auf Hochschulebene, wo dies in der Einrichtung möglich ist, die sich diesem Ziel widmet, wie von de Wit et al. (2015) hervorgehoben. Dies kann verschiedene Formen annehmen, einschließlich der Erweiterung des Aufgabenbereichs eines bestehenden zentralen Referats/Teams, das die Aufgabe hat, die Internationalisierung innerhalb der Einrichtung im weiteren Sinne zu überwachen. In Bezug auf die Mitgliedschaft empfehlen wir, dass die wichtigsten Interessenvertreter aus der gesamten Universität vertreten sind, wie z. B. die Vizepräsidenten für Internationales, die Dekane/Assistenzdekanen für Internationales und/oder die Leiter der einzelnen akademischen Einheiten zusammen mit den Leitern der verschiedenen universitären Dienstleistungen und Unterstützungsstellen wie akademische Registratur, Bibliothek, Sprachunterstützungseinheiten und Gesundheit, Behinderten- und Beratungsdienste, Referate für berufliche Entwicklung und Qualitätssicherung sowie Vertreter der bestehenden EDI-/Menschenrechtsbüros und der Studentenschaft.

Die TRIP IaH Charta der Werte/ Netzwerk

Um das Engagement der Hochschulen für den IaH zu signalisieren und zu stärken und die Nachhaltigkeit des TRIP-Ansatzes zu gewährleisten, schlagen wir die Schaffung einer IaH-Charta vor, die den Kernauftrag und die Werte des TRIP-Ansatzes beschreibt und die interessierte Hochschulen unterzeichnen können. Die Charta bekräftigt auch die von den TRIP-Partnern vorgeschlagene Definition einer "verantwortungsvollen internationalen Universität" als grundlegende Prämisse des TRIP-Ansatzes für IaH. Die Unterzeichnung der TRIP-Charta ermöglicht es den Unterzeichnern, Teil eines wachsenden Netzwerks von Universitäten zu werden, die sich der Förderung dieses Ansatzes verschrieben haben und Möglichkeiten für den Wissensaustausch und die Peer-Evaluierung von IaH-bezogenen Praktiken schaffen, um Qualitätssicherungsstandards zu gewährleisten und die Grundwerte von SDG4 einzuhalten. Die TRIP-Charta ist in Abbildung 4 dargestellt und wird in Abschnitt sechs dieses Leitfadens in Bezug auf die Mechanismen, die wir zur Qualitätssicherung des Prozesses entwickelt haben, näher erläutert.

Abbildung 4 Die TRIP-Charta (Anhang A)



DIE TRIP IIaH CHARTER

Leitbild

Als Institution halten wir an der grundlegenden Überzeugung fest, dass eine verantwortungsbewusste internationale Universität in ihrem Kern den Willen haben sollte, proaktiv eine globale Dimension zu integrieren, um ein "gemeinsames Gut" zum Nutzen der Gesellschaft zu erreichen, während wir die globale Gemeinschaft als einen wichtigen Interessenvertreter und Nutznießer jeglicher Ergebnisse anerkennen. Diese Integration sollte: bewusst in die Lehr-, Lern- und Forschungsaktivitäten einfließen; sich an den UNSDGs orientieren sowie an den strategischen Ziele der Institution, als ein Schlüsselaspekt der sozialen Verantwortung der Institution und nachhaltig auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene umgesetzt werden. Wir verpflichten uns, IIaH auf unserem Campus und in unseren Gemeinden voranzutreiben, um die mit UN SDG4 verbundenen Werte zu unterstützen:

- *Anerkennung und Nutzung der kulturellen Vielfalt auf unserem Campus, um die Möglichkeiten für interkulturelles Lernen für alle Mitglieder der Campusgemeinschaft zu verbessern;*
- *Schaffung von Räumen für interkulturelle Begegnungen zwischen inländischen und internationalen Studierenden und Mitarbeitern zur Förderung der interkulturellen Verständigung;*
- *Entwicklung und Bereitstellung kulturspezifischer Unterstützungs- und Serviceleistungen auf institutioneller Ebene, um die erfolgreiche akademische, soziale und kulturelle Integration internationaler Studierender und Mitarbeiter in die Campus-Gemeinschaft zu erleichtern, wobei die akademische und allgemeine Sprachförderung und das interkulturelle Training als ein wichtiger Schwerpunktbereich angesehen werden;*
- *Alternative zu Erasmus-Kursen mit virtuellem Austausch für Studierende, die nicht in der Lage sind, die traditionelle Erasmus-Mobilität vor Ort in Anspruch zu nehmen, mit Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Gleichaltrigen aus Hochschuleinrichtungen in der*

EU und im globalen Süden sowie mit gemeindebasierten Gruppen und zur Vermittlung von übergreifenden Fähigkeiten zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, der globalen Bürgerschaft und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit;

- *Angebot von Programmen, die den Zugang zu unseren Bildungsprogrammen für Schüler mit Migrationshintergrund und gefährdete Schüler erleichtern können;*
- *Berufliche Weiterbildung für alle Mitarbeiter zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten an allen unseren Standorten;*
- *Entwicklung engerer Verbindungen zwischen unseren Institutionen und gesellschaftlichen Gruppen durch gemeinsame Bildungsprojekte, an denen Studierende, Mitarbeiter und Mitglieder der Gemeinschaft beteiligt sind, um den sozialen Auftrag der Universitäten zu unterstützen;*
- *Spezialisierte pädagogische Schulungen für Lehrkräfte im Bereich der Eingliederung und des kultursensiblen Unterrichts zur Internationalisierung des Lehrplans und zur Verbesserung der Zugänglichkeit, der Inklusivität sowie der Relevanz und des allgemeinen Niveaus unseres Bildungsangebots.*
- *Qualitätssicherung der IaH-bezogenen Praktiken in unseren Einrichtungen in Bezug auf SDG4 durch eine jährliche interne Überprüfung auf der Grundlage des TRIP-Qualitätssicherungsrahmens mit der Möglichkeit, auch eine externe Bewertung durch das TRIP-IaH-Netzwerk sowie einen Zertifizierungs- und Vergabeprozess zu beantragen.*

IaH Strategie/Ziele/Zielvorgaben

Eine weitere wichtige Voraussetzung für die Entwicklung und Umsetzung von IaH auf institutioneller Ebene ist, dass die expliziten Ziele, die erreicht werden sollen, als Teil einer strategischen Planung zusammen mit realistischen und messbaren Zielvorgaben und einem Zeitplan festgelegt werden, so dass es einen klaren Fahrplan bietet, der umgesetzt werden kann. Die Verantwortung dafür fällt wahrscheinlich in den Zuständigkeitsbereich der institutionellen IaH-Aufsichtsstelle/des institutionellen IaH-Teams, was ein weiterer Grund dafür ist, dass es wichtig ist, dass alle Schlüsselstellen in der gesamten Einrichtung an der Entwicklung der Strategie, der Ziele und der Zielvorgaben beteiligt sind, um sicherzustellen, dass sie in der gesamten Universität erfolgreich umgesetzt werden können, wobei Möglichkeiten zur Überprüfung und Neukalibrierung geschaffen werden, falls dies erforderlich sein sollte.

IaH Institutionelles Mapping / Selbstevaluierung

Als entscheidender Ausgangspunkt für die strategische Planung auf institutioneller Ebene ist es unerlässlich, Informationen über die bestehenden IaH-Praktiken zu sammeln, um eine Ausgangsbasis für die Festlegung von Zielen und die Überwachung der Fortschritte in der Zukunft zu schaffen. Zu diesem Zweck hat das TRIP-Projekt einen institutionellen Selbstevaluierungsrahmen entwickelt, der mit Hilfe des vom ATIAH Erasmus + Projekt (<https://research.ncl.ac.uk/atiah/>) entwickelten Toolkits entworfen wurde. Wir haben dieses Toolkit angepasst, um die Entwicklung, Umsetzung und das Benchmarking von IaH-Praktiken zu stärken, die UNSDG4 in Übereinstimmung mit der Vision und den Zielen des TRIP-Projekts unterstützen. Bei der Entwicklung dieses Rahmens und der zugehörigen Kriterien haben wir uns auch auf eine umfangreiche Überprüfung der wissenschaftlichen Literatur gestützt, die Bereiche guter Praxis im Bereich des Gesundheitswesens hervorgehoben hat, die von Universitäten in vielen Teilen der Welt entwickelt werden, und wir haben außerdem die Ergebnisse der umfangreichen Kartierungs- und Bedarfsanalysen berücksichtigt, die von den TRIP-Partneruniversitäten mit den wichtigsten Interessengruppen zu Beginn des Projekts durchgeführt wurden. Der TRIP-Rahmen für die institutionelle Selbstevaluierung und das Toolkit werden in Abschnitt sechs dieses Berichts vorgestellt. Es sollte beachtet werden, dass es die Grundlage sowohl für den von uns entwickelten internen Evaluierungsprozess als auch für den zusätzlichen, externen Evaluierungsprozess bildet, für den man sich entscheiden kann und der zu einer zertifizierten Auszeichnung in IaH führt.

Berufliche Entwicklung der Mitarbeiter im IaH

Die im Rahmen des TRIP-Projekts erzielten Ergebnisse zielen darauf ab, den Bedürfnissen von Hochschulen, Service-Mitarbeitern, Lehrkräften und Studierenden auf der Makro-, Meso- und Mikroebene gerecht zu werden. In der akademischen Literatur wird die Bereitstellung von Möglichkeiten für maßgeschneiderte Schulungen für das Personal als wesentlich für den Fortschritt von IJaH hervorgehoben, aber es ist auch von entscheidender Bedeutung, dass Mechanismen eingerichtet werden, um die Nutzung zu überwachen der Fortbildung des Personals in allen Hochschuleinrichtungen, um sicherzustellen, dass IJaH auf ausgewogene und nachhaltige Weise eingeführt wird. Wir empfehlen, dass auch Verfahren eingeführt werden sollten, um Anreize für das Personal zu schaffen, die angebotenen Schulungen in Anspruch zu nehmen, z. B. durch eine formelle Anerkennung im Rahmen von Aufstiegs- und Beförderungsprogrammen und durch die Belohnung von Anstrengungen. Die Mitglieder des TRIP-Projekts haben eine digitale Auszeichnung entwickelt, das *TRIP IJaH Berufliche Entwicklung Badge* (siehe Anhang G), um professionelle Service-Mitarbeiter und Lehrkräfte in unseren Institutionen zu ermutigen, das TRIP-Programm für Berufliche Entwicklung zu nutzen. Für diese Auszeichnung müssen die folgenden Kriterien erfüllt werden:

- Professionelle Service-Mitarbeitende müssen die e-Module 1 und 3 des TRIP-Programms für Berufliche Entwicklung absolvieren und für jedes Modul eine Plus One Aufgabe/Vorlage ausfüllen und einreichen. Der "Plus One"-Ansatz wird im TRIP-Projekt im Leitfaden für bewährte Praktiken (siehe <https://www.trip-project.eu/>) ausführlich beschrieben, und die entsprechende Vorlage ist unten aufgeführt.
- Lehrkräfte müssen die e-Module 1, 2 und 3 des TRIP-Programms für Berufliche Entwicklung absolvieren und für jedes Modul eine Plus-One-Aufgabe/Vorlage ausfüllen und einreichen.

Die PLUS ONE-Vorlage

Der Plus-One-Ansatz und die dazugehörige Vorlage, die in Abbildung 5 unten dargestellt ist, sind ein Merkmal des TRIP-Programms für berufliche Entwicklung. Nach Abschluss eines jeden e-Moduls werden die Mitarbeiter gebeten, ihre ausgefüllte Vorlage zur Qualitätssicherung an das institutionelle IJaH-Referat/Team in ihrer eigenen Institution hochzuladen.

Abbildung 5 Die TRIP PLUS ONE Vorlage (Anhang B)

Die PLUS ONE TASK-Vorlage	
Nach Abschluss dieses E-MODULEs werden Sie gebeten, die folgende Vorlage auszufüllen, in der Sie einen Bereich für Veränderungen in Ihrer beruflichen Praxis, die Gründe dafür und Strategien, die Sie zu diesem Zweck anwenden können, unter Berücksichtigung des Wissens, das Sie in diesem E-MODULE erworben haben, angeben. Sobald Sie die Plus One-Vorlage ausgefüllt haben, senden Sie sie bitte an Trip.project@ul.ie .	
Name des Mitarbeiters: E-Mail-Adresse der Universität:	
Name der Einheit/Universität	
Zu ändernder Bereich, Begründung und geplante Strategien (max. 200 Wörter):	
Beschreiben Sie, wie die Strategien angewandt wurden (max. 200 Wörter):	
Bewerten Sie die Auswirkungen und Ergebnisse der Veränderung (soweit möglich (max. 200 Wörter):	
Bitte geben Sie an, ob Sie an einem Folgeworkshop des TRIP-Projekts teilnehmen möchten: Ja/Nein	

Um die Einbettung und Nachhaltigkeit des TRIP-Ansatzes zu gewährleisten, ist es wichtig, dass sowohl Top-Down- als auch Bottom-Up-Systeme und -Initiativen in komplementärer Weise zusammenarbeiten. Dementsprechend können die IaH-Ziele und -Strategie, die auf der Makroebene entwickelt wurden, auf der Mesoebene mit Hilfe von Praxisgemeinschaften (CoPs) vorangetrieben werden. Zu diesem Zweck haben wir drei zusätzliche "Train the Trainer"-Workshops konzipiert, die den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, sich über

bewährte Verfahren auszutauschen und Kapazitäten aufzubauen, und zwar im Rahmen einer CoP in diesem Bereich. Einzelheiten zu diesen zusätzlichen Workshops und den zugehörigen Ressourcen, die wir zu diesem Zweck entwickelt haben, können hier abgerufen werden (<https://www.trip-project.eu/>).

5.2 Zwischenbilanz

Ausgehend von diesem Überblick über das TRIP-Operationalisierungsmodell stellen wir das TRIP-Toolkit und den Zertifizierungsrahmen vor, den wir zur Qualitätssicherung von IlaH entwickelt haben in unseren Einrichtungen und als Ressource für andere Hochschuleinrichtungen, auf die sie in größerem Umfang zurückgreifen können.

Abschnitt Sechs - Das TRIP-Toolkit für die institutionelle Qualitätssicherung und der Zertifizierungsrahmen

6.0 Einführung

Der Rahmen, den wir für die Qualitätssicherung im Zusammenhang mit IIAH entworfen haben, funktioniert auf der Makro-, Meso- und Mikroebene der Institutionen und spiegelt den ganzheitlichen, dreigliedrigen Ansatz wider, den wir entwickelt haben. Dieser Ansatz ermöglicht es, eine umfassende Momentaufnahme der bestehenden Praktiken innerhalb unserer Institutionen auf allen drei Ebenen zu erhalten und den Fortschritt und die Qualitätssicherung unserer IIAH-Aktivitäten auf jährlicher Basis zu überwachen. In diesem Abschnitt erläutern wir, wie der Rahmen zur Erreichung dieser Ziele angewendet werden kann.

6.1 Evaluierung und Qualitätssicherung unserer IIAH-Praktiken und Fortschritte

Um diese Prozesse zu erleichtern, haben wir ein Toolkit erstellt, das eine Scorecard und Vorlagen für die interne und externe Überwachung, Bewertung, Berichterstattung und Überprüfung enthält. Als Grundlage dienten die wissenschaftliche Literatur und frühere IIAH-bezogene Erasmus+-Projekte (<https://research.ncl.ac.uk/atiah/>; <https://www.equip-project.eu/>). Die von uns entwickelten Prozesse stellen eine Neuerung für IIAH-Ansätze im Hochschulbereich dar, die bisher nicht durch einen Qualitätssicherungsrahmen unterstützt wurden. Wir beginnen mit der Vorstellung des *TRIP-Rahmens für die Evaluierung der institutionellen Qualitätssicherung*, wie in Abbildung 6 dargestellt (Tool Kit 1, 2 und 3), und heben hervor, wie diese als flexibles Instrumentarium sowohl für interne, institutionelle Selbstevaluierungszwecke als auch als Grundlage für eine externe Qualitätssicherungsevaluierung und -zertifizierung entsprechend den Bedürfnissen und Prioritäten der einzelnen Hochschuleinrichtungen verwendet werden können.

Abbildung 6 Der TRIP-Rahmen für die institutionelle Qualitätssicherung und die Score Card (Anhang C)

Instrumentarium 1: Institutionelle Infrastruktur

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktezahl	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Zulassung	4 Implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
1. Institutionelle Infrastruktur						
Zentralisiertes IlaH Einheit/Team						Für die Zweck von Fahren und Überwachen IlaH über die Institution, wir Empfehlen dass diese Sollte enthalten. Akteure aus allen Akademisch und Service/Unterstützung Einheiten und ein benannter Beamter mit Überwachung und Qualität Qualitätssicherung Verantwortlichkeiten.
Eingliederung Internationalisierung zu Hause Charter/Netzwerk						Die TRIP IlaH-Charta legt den Auftrag fest und übergreifende Werte und Ziele. Durch Unterzeichnung bis hin zur Charta, die ist optional aber empfohlen, die Institution wird eine Mitglied des TRIP IlaH-Netzwerk. Mitglied Einrichtungen können einrichten eine Inter-Institutioneller Ausschuss mit einem Drehstuhl und

						einrichten regelmäßig Treffen zum Austausch guter Praktiken. Dies kann auch die Form eines interinstitutionelle CoP in IlaH nach der
						Bedürfnisse und Prioritäten der Mitglieder.
IlaH Politik / Strategie / Ziele						Die Institutionen entwickeln ihre eigene Politik/Strategieplan und Ziel, die ausdrücklich mit SDG4 verknüpft sein und mit der TRIP-IlaH-Charta übereinstimmen sollten.
Programm zur Unterstützung des Hochschulzugangs von internationalen Asylbewerbern/Flüchtlingen						Die Einrichtungen legen ihre eigene(n) Regelung(en) und Ziele fest. Dies kann mit der Mitgliedschaft in einem bestehenden Netzwerk (z. B. dem Netzwerk der University of Sanctuary) abgestimmt werden. Die Ziele können über die Zulassung und den erfolgreichen Abschluss von Kursen mit Hilfe interner institutioneller Mechanismen oder bestehender Netzwerke mit jährlicher Überprüfung und Rückmeldung an die institutionelle Einrichtung festgelegt und überwacht werden. IlaH-Referat/Team.

<p>Programm zur Förderung des Hochschulzugangs für gefährdete internationale Wissenschaftler</p>						<p>Die Einrichtungen legen ihr eigenes Programm und ihre eigenen Ziele fest oder sind Mitglied eines bestehenden Netzwerks (z. B. "Scholars at Risk"). Sie messen die Inanspruchnahme und überwachen den erfolgreichen Abschluss von Kursen durch interne oder bestehende Qualitätssicherungsmechanismen des Netzwerks mit jährlicher Überprüfung und Rückmeldung an das zentralisierte IaH-Referat/Team.</p>
<p>Alternativangebote zu Erasmus Kurs/e mit</p>						<p>Diese sollte interkulturelle Fähigkeiten Entwicklung und</p>

eingebetteter interkultureller virtueller Austausch						Virtueller Austausch mit Peers aus verschiedenen kulturellen Hintergründen und gemeinschaftsbasierten, herausfordernden Projekten rund um UN SDG4 (z. B. das TRIP IVSC E-MODULE oder ähnlich). Anreize schaffen und die Einführung überwachen, sowie Benchmarking durch Rückmeldungen und Zertifizierung in Form einer digitalen Auszeichnung (z. B. TRIP IVSC Digital Award (Siehe die Website des TRIP-Projekts https://www.trip-project.eu/ für weitere Informationen). Dies könnte möglicherweise auch angerechnet werden für ein internes Zertifikat für Global Citizenship für Studenten, das von Institutionen angeboten werden kann.
						Ergebnis /24

Toolkit 2: IaH-Dienste und -Unterstützung

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktzahlen	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Teilweise implementiert	4 Vollständig implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
2. IaH Dienstleistungen und Unterstützungen						
Professionell Sprachunterstützung für						Diese sollte sein. für alle neuen internationalen Mitarbeiter
internationales Personal						mit einem anderen Erstsprachenhintergrund und Messung der Aufnahme über einen internen Mechanismus
Einführung in akademische Normen und Kultur für internationales Personal						Dies sollte allen neuen internationalen Mitarbeitern angeboten werden, wobei die Akzeptanz über einen internen Rückmeldungsmechanismus gemessen werden sollte.
Akademische Sprachförderung für internationale Studierende						Diese sollten allen Studenten und Postgraduierten mit einem anderen Erstsprachenhintergrund angeboten werden, wobei Messung der Inanspruchnahme durch einen internen Mechanismus

Allgemeine Sprachförderung für internationale Studierende						Diese sollten allen Studenten und Doktoranden mit einem anderen Erstsprachenhintergrund angeboten werden, wobei die Inanspruchnahme durch ein internes Verfahren gemessen wird.
Interkulturelle Unterstützung für in- und ausländische Studierende						Diese sollten sowohl für Studierende im Grundstudium als auch für Studierende im Hauptstudium angeboten werden, und zwar gemeinsam für inländische und internationale Studierende, wobei die Aufnahme über einen internen Mechanismus gemessen wird. Ein erfolgreicher Abschluss könnte potenziell zählen in Richtung einer internen
						ausgestelltes Zertifikat für Global Citizenship.

Akademische Alphabetisierung und Systemunterstützung						Diese sollten angeboten werden auf alle Studenten im Grundstudium und postgraduierten internationalen Studenten angeboten werden, wobei die Inanspruchnahme durch ein internen Mechanismus. Erfolgreicher Abschluss könnte potenziell auf ein intern ausgestelltes Zertifikat für Global Citizenship angerechnet werden.
Ein kultursensibler Dienst für Behinderte						Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. durch Werbung auf der Website der Einrichtung.
Ein kultursensibler Gesundheitsdienst						Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. durch Werbung auf der Website der Einrichtung.
Ein kulturell angepasster Beratungsdienst						Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. könnte dies auf der Website der Einrichtung vermerkt werden.

International ausgerichtete Kulturveranstaltungen für die gesamte Campus-Gemeinschaft						Messung der Anzahl der Veranstaltungen pro akademischem Jahr und der Teilnahme von in- und ausländischem Personal und Studenten über interne Mechanismen
Ein spezieller Raum für interkulturelles Training und Aktivitäten						Dies muss nachgewiesen werden, z. B. könnte es auf der Website der Einrichtung vermerkt werden.
Sprachunterricht in der Gemeinschaft für Menschen aus ethnischen Randgruppen?						Beweise sind erforderlich Sie könnte z. B. auf der Website der Einrichtung vermerkt werden, wobei die Inanspruchnahme über interne Mechanismen mit jährlicher Berichterstattung an das IlaH-Referat/-Team gemessen wird.
Ein interkulturelles Buddy-System für internationale Studierende						Beweise sind erforderlich z. B. könnte es auf der institutionellen Website vermerkt werden, wobei die Akzeptanz über interne Mechanismen und die Berichterstattung an das IlaH-Referat/Team gemessen wird

Ein interkulturelles Buddy-System für internationale Mitarbeiter						Beweise sind erforderlich z. B. Werbung auf der Website der Universität mit Messung der Akzeptanz durch intern Mechanismen und Berichterstattung an das Referat/Team IIaH
						Partitur/ /60

Tool Kit 3: Berufliche Entwicklung der IaH-Mitarbeiter

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktezahl	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Teilweise implementiert	4 Vollständig implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
3. Berufliche Entwicklung der IaH-Mitarbeiter						
Berufliche Entwicklung für Lehrkräfte im Bereich Internationalisierung im eigenen Land (z. B. TRIP E-MODULE 1)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template und Digital Badge Award. (Siehe die TRIP Projekt-Website für weitere Details)) und digital Abzeichen ausgezeichnet.
Berufliche Entwicklung von Lehrkräften für integrative Ansätze zur Internationalisierung des Lehrplans (z.B. TRIP E-Modul 2)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und die Ausstellung des digitalen Abzeichens.

Berufliche Entwicklung von Lehrkräften im Bereich interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten (z.B. TRIP E-Modul 3)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und digitale Abzeichen-Auszeichnung.
Berufliche Entwicklung für Service-Mitarbeitende im Bereich Internationalisierung zu Hause (z.B. TRIP E-Modul 1)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllen des Formulars (Plus One Task) und Verleihung der digitalen Abzeichen.
Berufliche Entwicklung für Service-Mitarbeitende in interkultureller Kommunikation (z.B. TRIP E-Modul 3)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und digitale Abzeichen-Auszeichnung.
Workshops in IlaH für Lehrkräfte zum Aufbau einer CoP						Mitgliedschaft messen über Aufgaben Erledigungsformular (Plus Eine Aufgabe Vorlage) und die Verleihung eines digitalen Abzeichens.
Workshops in IlaH für professionelle Service-Mitarbeiter zum Aufbau einer CoP						Mitgliedschaft messen über Aufgaben Erledigungsformular (Plus Eine Aufgabe Vorlage) und die Verleihung

						eines digitalen Abzeichens.
						Ergebnis / 28
						Gesamtpunktzahl /112 Stufe =

Interne Qualitätssicherung Selbstbewertung

Wie bereits erwähnt, dient der TRIP-Rahmen für die institutionelle Selbstevaluation als Vorlage, die Hochschulen jährlich ausfüllen können, um ihre eigenen Fortschritte zu bewerten. Das Punktesystem, das wir entwickelt haben, funktioniert auf einer dreistufigen Basis von Stufe 1 bis Stufe 3. Dieses System bietet den Einrichtungen die Flexibilität, ihre eigene IaH-Reise in ihrem eigenen Tempo und nach ihren eigenen Bedürfnissen und Prioritäten zu planen und zu überwachen.

TRIP Institutionelles Selbstbewertungssystem und Schlüssel (siehe Anhang D)

Ebene	Ergebnis	Schlüssel
1	0-40	Dies ist eine Grundlage, auf der man aufbauen kann.
2	41-80	Dies deutet auf eine Zwischenstufe hin, auf der bereits ein solides Fundament vorhanden ist, aber weitere Fortschritte, die zur besseren Unterstützung von SDG4 erzielt werden müssen.
3	81-112	Dies deutet auf ein fortgeschrittenes Niveau mit einer breiten Palette von IaH-Strukturen und -Aktivitäten, die SDG4 unterstützen.

Nach Fertigstellung des Rahmens können die Ergebnisse in einem zusammenfassenden Dokument (siehe unten) festgehalten werden. Auf dieser Grundlage kann der institutionellen IaH-Einheit/dem institutionellen IaH-Team für jeden der drei Bereiche Bericht erstattet werden, ebenso wie über das Gesamtergebnis als Teil der jährlichen Überprüfung. In dieser

Phase können auch Prioritäten und Ziele für das folgende Jahr für jeden Bereich sowie die wichtigsten Maßnahmen, die zur Erreichung dieser Ziele ergriffen werden müssen, festgelegt werden.

Der interne TRIP-Selbstbewertungsbericht (siehe Anhang E)

IaH (akademisches Jahr)	Spielstände	Prioritäten/Ziele für das nächste Studienjahr	Zentrale Maßnahmen
1. Infrastruktur			
2. Dienstleistungen und Unterstützungen			
3. Berufliche Entwicklung			
Gesamtpunktzahl/Niveau			

In Abschnitt 7 dieses Berichts zeigen wir anhand einer Fallstudie, an der die Universität Limerick, Irland, und die Universität Matej Bel beteiligt waren, wie dieser Rahmen und das Instrumentarium für interne Benchmarking-Zwecke eingesetzt werden können. Davor stellen wir die Mechanismen vor, die wir für externe Evaluierungszwecke entwickelt haben, sowie das entsprechende Vergabeverfahren.

Das TRIP IlaH-Verfahren zur externen Qualitätssicherung und Zertifizierung

Neben dem internen Selbstevaluierungsprozess können der TRIP-Rahmen und die von uns entwickelten Qualitätssicherungsmechanismen auch als Grundlage für eine externe Evaluierung verwendet werden, die zu einer zertifizierten Auszeichnung führt. Ziel ist es, eine Gemeinschaft von Hochschulen aufzubauen, die ähnliche IaH-Ziele und -Werte teilen, um gute Praktiken in diesem Bereich zu fördern und das IlaH als Ansatz voranzubringen. Es ist beabsichtigt, dass dies in die Arbeit der nationalen Politikentwickler einfließt, um systematische und qualitätsgesicherte Ansätze für integrative IaH in der Hochschulbildung im weiteren Sinne zu schaffen. Das Antragsverfahren für die externe Evaluierung beinhaltet zunächst die Unterzeichnung der TRIP-IlaH-Charta, die die Mitgliedschaft in einem vorgeschlagenen TRIP-IlaH-Netzwerk mit sich bringt, das die TRIP-Partner als weiteres Projektergebnis entwickeln

und umsetzen wollen, um die Nachhaltigkeit des von uns geschaffenen Ansatzes und der Systeme zu gewährleisten. Auf dieser Grundlage muss ein detailliertes Antragsformular ausgefüllt werden, in dem die Fortschritte in den Bereichen beschrieben werden, die in der *Selbstevaluierung der institutionellen Qualitätssicherung* und dem zugehörigen Bericht aufgeführt sind, wobei die Qualitätssicherungsprozesse für jeden Bereich und die Ergebnisse nachzuweisen sind. Der Antrag wird von einer Peer-Hochschule begutachtet, die bereits Mitglied des TRIP IlaH-Netzwerks ist und die die beantragte Zertifizierungsstufe für Qualitätssicherung auf der Grundlage der ersten TRIP-Partner-Evaluierung erreicht hat, bei der die Ausgangsbasis für jeden Partner festgelegt wurde. Dementsprechend kann eine Hochschule, die den Status der Stufe 2 erreicht hat, an der Evaluierung einer Hochschule der Stufe 1 beteiligt werden, die den Aufstieg zur Stufe 2 anstrebt. Das Antragsformular für die externe Evaluierung ist weiter unten zu finden:

Das Antragsformular für die externe Bewertung und Zertifizierung der TRIP-Qualitätssicherung

TRIP Externe Bewertung Zertifizierung	Von der Universität auszufüllen Beantragung der Zertifizierung
Name der Institution (Antragsteller)	
Name der Institution (Bewerter)	
Datum des Beginns der Mitgliedschaft im TRIP IlaH-Netzwerk	
Datum der Anmeldung	
Niveau der Auszeichnung (aktuell)	
Auszeichnungsstufe (wird beantragt)	
Kontakt für die Bewerbung	Jede HEI muss den Namen des Beamten angeben
Kontakt E-Mail	
Kontakt Telefon Nr.	

<p>Abgeschlossene Selbstbewertung der institutionellen Qualitätssicherung und Bericht</p>	<p>Dies bezieht sich auf das interne Selbstbewertungs-Benchmarking und den zugehörigen zusammenfassenden Bericht, in dem die Punktzahlen für jeden Bereich und die Gesamtpunktzahl für das betreffende akademische Jahr aufgeführt sind und der als Teil der externen Bewertung vorgelegt werden muss.</p>
<p>Zusätzlicher Bericht zum Nachweis von Qualitätssicherungsmechanismen und -prozessen die für die betreffenden Bereiche durchgeführt wurden, mit Einzelheiten zu den Ergebnissen</p>	<p>Zusätzlich zu den abgeschlossenen internen Selbstbewertung und zusammenfassender Bericht wird ein Nachweis über die Qualitätssicherung verlangt die für jeden Bereich/jede Tätigkeit durchgeführten Verfahren. Dieser Bericht sollte anhand der Kriterien und Leitlinien der internen Selbstevaluierung verfasst werden und muss dem Antrag beigefügt werden.</p> <p>Wenn z.B. eine IaH-Aufsichtsstelle/ein IaH-Team eingerichtet wurde, die Namen und Aufgaben der Mitglieder sowie Daten, Tagesordnungen und Anwesenheitslisten aller Sitzungen, die in dem angegebenen akademischen Jahr stattgefunden haben.</p> <p>z.B. ob die Unterstützung im Bereich der akademischen Sprache für internationale Studierende vollständig umgesetzt wurde, die Modulbeschreibungen und die Anzahl der erfolgreichen Absolventen jedes Moduls zusammen mit den Gesamtzahlen für internationale Studierende mit einem anderen Erstsprachenhintergrund an der</p>

	<p>Universität.</p> <p>Wenn z. B. die berufliche Entwicklung teilweise umgesetzt wurde, muss die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter angegeben werden, die sich aus der Anzahl der Einsendungen der Plus-One-Aufgabenvorlage ergibt, wobei die Zahlen für das angegebene akademische Jahr für i) professionelle Unterstützungsmitarbeiter und ii) Lehrer/Lehrplanentwickler erfasst werden.</p>
--	--

Der externe Evaluierungsprozess bietet somit einen Mechanismus für die Hochschulen des TRIP-Netzwerks, sich gegenseitig zu Zwecken der Qualitätssicherung zu evaluieren. Auf dieser Grundlage kann das TRIP IIAH-Zertifikat für institutionelle Qualitätssicherung entsprechend der von der evaluierenden Institution festgelegten Stufe (d.h. Stufe 1, 2 oder 3) ausgestellt werden. Die Vorlage für das TRIP IIAH-Zertifikat für institutionelle Qualitätssicherung finden Sie unten und in Anhang F:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Das TRIP-Zertifikat für die institutionelle Qualitätssicherung der inklusiven Internationalisierung zu Hause

Im Anschluss an eine unabhängige, externe Qualitätssicherungsevaluierung der Praktiken der "Internationalisation at Home" der __ (Name der antragstellenden Hochschule) für das akademische Jahr __ durch die __ (Name der evaluierenden Hochschule) durchgeführt wurde, wird hiermit ein Zertifikat in Inklusivität der Internationalisierung zu Hause auf dem Niveau __.

Unterzeichnet: (Vertreter der externen Hochschule)

Datum:

6.2 Zwischenbilanz

Nachdem wir den TRIP-Qualitätssicherungsrahmen und den Zertifizierungsprozess eingeführt haben, erläutern wir, wie der Rahmen und das Toolkit für die interne institutionelle Selbstkontrolle angewendet werden können Evaluierungszwecke, wobei die Beispiele des von zwei TRIP-Partnerinstitutionen durchgeführten Benchmarkings der Qualitätssicherung hervorgehoben und die Ergebnisse für jede Institution diskutiert werden.

Abschnitt Sieben - Vergleichende IASE-Studie: Universität Limerick, Irland und Universität Matej Bel, Slowakei

7.0 Einführung

In diesem Abschnitt zeigen wir, wie die Universität Limerick in Irland und die Universität Matej Bel in der Slowakei den TRIP-Institutionenrahmen genutzt haben, um ihre eigenen IASE-Praktiken und Fortschritte in Bezug auf SDG 4 für das akademische Jahr 2023/4 zu bewerten, und welche Ergebnisse in jedem Fall erzielt wurden.

IASE Rahmen für die Selbstbewertung der institutionellen Qualitätssicherung (Institutional Quality Assurance - Self-Evaluation Framework)

Beispiel 1: Universität von Limerick

Akademisches Jahr 2023/24

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktezahl	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Zulassung	4 Implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
1. Institutionelle Infrastruktur						
Zentralisiertes IASE Einheit/Team					X	Zum Zweck der Fahren und Überwachen IASE über die Institution, wir empfehlen dass diese sollte enthalten. Akteure aus allen akademisch und Service/Unterstützung Einheiten und ein benannter Beamter mit Überwachung und Qualität Aufgaben der Qualitätssicherung.

Eingliederung in die Internationalisierung im eigenen Land Charta/Netzwerk	X					<p>Die TRIP IlaH-Charta legt den Auftrag und die übergreifenden Werte und Ziele fest. Durch die Unterzeichnung der Charta, die freiwillig ist, aber empfohlen wird, wird die Einrichtung Mitglied des TRIP IlaH-Netzwerks.</p> <p>Mitgliedsinstitutionen können einen interinstitutionellen Ausschuss mit wechselndem Vorsitz einrichten und regelmäßige Treffen zum Austausch bewährter Verfahren einrichten. Dies kann auch die Form einer interinstitutionellen CoP in IlaH annehmen, je nach den Bedürfnissen und Prioritäten der Mitglieder.</p>
IlaH Politik / Strategie / Ziele					X	<p>Die Institutionen entwickeln ihre eigene Politik/Strategieplan und Ziel, die ausdrücklich mit SDG4 verknüpft sein und mit der TRIP-IlaH-Charta übereinstimmen sollten.</p>

<p>Programm zur Unterstützung des Hochschulzugangs von internationalen Asylbewerbern/Flüchtlingen</p>					<p>X</p>	<p>Die Einrichtungen legen ihre eigene(n) Regelung(en) und Ziele fest. Dies kann mit der Mitgliedschaft in einem bestehenden Netzwerk (z. B. University of Sanctuary network) abgestimmt werden. Zielvorgaben können über die Zulassung und den erfolgreichen Abschluss von Kursen mit Hilfe interner institutioneller Mechanismen oder bestehender Systeme festgelegt und überwacht werden. Netzwerke mit einer</p>
						<p>jährliche Überprüfung und Rückmeldung an die institutionelle IaH-Referat/Team.</p>
<p>Regelung zur Förderung des Hochschulzugangs für gefährdete internationale Wissenschaftler</p>					<p>X</p>	<p>Die Einrichtungen legen ihr eigenes Programm und ihre eigenen Ziele fest oder sind Mitglied eines bestehenden Netzwerks (z. B. "Scholars at Risk"). Sie messen die Inanspruchnahme und überwachen den erfolgreichen Abschluss von Kursen durch interne oder bestehende Qualitätssicherungsmechanismen des Netzwerks mit jährlicher Überprüfung und Rückmeldung an das zentralisierte IaH-Referat/Team.</p>

<p>Alternative zu Erasmus-Kursen mit integriertem interkulturellem virtuellem Austausch</p>					<p>X</p>	<p>Diese sollte interkulturelle Fähigkeiten Entwicklung und virtueller Austausch mit Gleichgesinnten aus verschiedenen kulturellen Hintergründen und gemeinschaftsbasierten, herausfordernden Projekten rund um UN SDG4 (z. B. das TRIP IVSC E-MODULE oder ähnlich). Anreize schaffen und die Einführung überwachen, sowie Benchmarking durch Rückmeldungen und Zertifizierung in Form einer digitalen Auszeichnung (z. B. TRIP IVSC Digital Award (Siehe die Website des TRIP-Projekts https://www.trip-project.eu/ für weitere Informationen). Dies könnte möglicherweise auch angerechnet werden für ein internes Zertifikat für Global Citizenship für Studenten, die von den Institutionen angeboten werden sollen.</p>
						<p>Ergebnis</p>
						<p>20/24</p>

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung

Kriterien und Punktzahlen	0	1	2	3	4	Mechanismen zur Qualitätssicherung
---------------------------	---	---	---	---	---	------------------------------------

2. IaH Dienstleistungen und Unterstützungen

Professionell Sprache unterstützt für international Mitarbeiter		X				Diese sollte sein. angeboten für alle neuen international Mitarbeiter von einem anderen ersten sprachlicher Hintergrund mit Aufnahme gemessen über eine interner Mechanismus
Einweisung in akademische Normen und Kultur für international Mitarbeiter					X	Diese sollte sein. angeboten für alle neuen international Mitarbeiter mit gemessener Aufnahmemenge über eine interne Rückmeldemechanismus
Akademisch Sprache unterstützt für international Studenten				X		Diese sollte sein. angeboten auf alle Studienanfänger und Postgraduierte von einem anderen ersten sprachlicher Hintergrund mit Aufnahme gemessen über eine interner Mechanismus
Allgemein Sprache unterstützt für international Studenten		X				Diese sollten allen Studenten und Postgraduierten mit einem anderen Erststudium angeboten werden .

						sprachlicher Hintergrund, wobei die Aufnahme über einen internen Mechanismus gemessen wird
Interkulturelle Unterstützung für in- und ausländische Studierende				X		Diese sollten sowohl für Studierende im Grundstudium als auch für Studierende im Hauptstudium angeboten werden, und zwar gemeinsam für inländische und internationale Studierende, wobei die Aufnahme über einen internen Mechanismus gemessen wird. Ein erfolgreicher Abschluss könnte potenziell auf ein intern ausgestelltes Zertifikat für Global Citizenship angerechnet werden.
Akademische Alphabetisierung und Systemunterstützung				X		Diese sollten angeboten werden auf alle Studenten im Grundstudium und postgraduierten internationalen Studenten angeboten werden, wobei die Inanspruchnahme durch ein internen Mechanismus. Erfolgreicher Abschluss könnte potenziell auf ein intern ausgestelltes Zertifikat für Global Citizenship angerechnet werden.

Ein kultursensibler Dienst für Behinderte		X				Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. durch Werbung auf der Website der Einrichtung.
Ein kultursensibler Gesundheitsdienst		X				Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneiderten Dienstleistungen angeboten, z. B. auf der Website der Einrichtung veröffentlicht.
Ein kulturell angepasster Beratungsdienst		X				Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. könnte dies auf der Website der Einrichtung vermerkt werden.
International ausgerichtete Kulturveranstaltungen für die gesamte Campus-Gemeinschaft					X	Messung der Anzahl der Veranstaltungen pro akademischem Jahr und der Teilnahme von in- und ausländischem Personal und Studenten über interne Mechanismen
Ein spezieller Raum für interkulturelles Training und Aktivitäten		X				Dies muss nachgewiesen werden, z. B. könnte es auf der Website der Einrichtung vermerkt werden.

Sprachunterricht in der Gemeinschaft für Menschen aus ethnischen Randgruppen?					X	Beweise sind erforderlich Sie könnte z. B. auf der Website der Einrichtung vermerkt werden, wobei die Inanspruchnahme über interne Mechanismen mit jährlicher Berichterstattung an das IlaH-Referat/-Team gemessen wird.
Ein interkulturelles Buddy-System für internationale Studierende					X	Beweise sind erforderlich z. B. könnte es auf der institutionellen Website vermerkt werden, wobei die Akzeptanz über interne Mechanismen und die Berichterstattung an das IlaH-Referat/Team gemessen wird
Ein interkulturelles Buddy-System für internationale Mitarbeiter	X					Beweise sind erforderlich z. B. Werbung auf der Website der Universität mit Messung der Akzeptanz durch internen Mechanismen und Berichterstattung an das Referat/Team IlaH
						Punktzahl 32/60

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktezahl	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Teilweise implementiert	4 Vollständig implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
3. Berufliche Entwicklung der IaH-Mitarbeiter						
Professionell Entwicklung für Lehrpersonal in Internationalisierung zu Hause (z. B., TRIP E-MODULE 1)			X			Messung der Aufnahme über Aufgabenerledigungsformular (Plus Eine Aufgabe Vorlage und Digital Abzeichen- Auszeichnung. (Siehe die TRIP Projekt Website für mehr Details)) und digital Abzeichen verliehen.
Berufliche Entwicklung von Lehrkräften für integrative Ansätze zur Internationalisierung des Lehrplans (z.B. TRIP E- Modul 2)			X			Messung der Akzeptanz über das Formular zur Aufgabenerfüllung (Plus One Task Template) und die Vergabe des digitalen Abzeichens.
Professionell Entwicklung für Lehrpersonal in interkulturell Kommunikation Fähigkeiten (z.B. TRIP E- Modul 3)			X			Messung der Aufnahme über Aufgabenerledigungsformular (Plus Eine Aufgabe Vorlage) und digital Abzeichen verliehen.

Berufliche Entwicklung für Service-Mitarbeitende im Bereich Internationalisierung zu Hause (z.B. TRIP E-Modul 1)			X			Messung der Akzeptanz über das Formular zur Aufgabenerfüllung (Plus One Task) und verliehene Abzeichen.
Berufliche Entwicklung für Service-Mitarbeitende in interkultureller Kommunikation (z.B. TRIP E-Modul 3)			X			Messen Sie die Teilnahme über das Formular zur Aufgabenerfüllung (Plus One Task Template) und die Verleihung digitaler Abzeichen.
Workshops in IiaH für Lehrkräfte zum Aufbau einer CoP		X				Messen Sie die Mitgliedschaft über das Formular zur Aufgabenerfüllung (Plus One Task Template) und die Verleihung digitaler Abzeichen.
Workshops in IiaH für professionelle Service-Mitarbeiter zum Aufbau einer CoP		X				Messen Sie die Mitgliedschaft über das Formular zur Aufgabenerfüllung (Plus One Task Template) und die Verleihung digitaler Abzeichen.
						Punktzahl 12 / 28
						Gesamtpunktzahl 64/112 Stufe = 2

Die Ergebnisse der Selbstevaluierung der Universität Limerick für das akademische Jahr 2023/24 sowie die wichtigsten Prioritäten und Maßnahmen für die Zukunft werden im Folgenden unter Verwendung der Vorlage in Abschnitt sechs aufgezeichnet.

Institutioneller Selbstevaluierungsbericht (intern) für die Universität Limerick, Akademisches Jahr 2023/24

IaH (Studienjahr 2023/4)	Ergebnis	Prioritäten/Ziele für das nächste Studienjahr	Zentrale Maßnahmen
1. Infrastruktur	20/24	Bewerbung für externe Bewertung	Melden Sie sich bei der TRIP-Charta an und vernetzen Sie sich
2. Dienstleistungen und Unterstützungen	32/60	Einrichtung eines Raums für interkulturelles Training	Planung und Bewerbung der Einführungsveranstaltung
3. Berufliche Entwicklung	12/28	Beginn der Durchführung von Schulungen	Förderung von Ausbildung in den Fakultäten
Gesamtergebnis	64/112= Stufe 2		

Ergebnisse für UL

Wie bereits erwähnt, wurde die IaH-Praxis der Universität Limerick nach den Kriterien und dem Bewertungssystem auf Stufe 2 eingestuft. Dies bedeutet, dass insgesamt gesehen einige Fortschritte erzielt wurden, aber noch mehr erreicht werden kann. Der interne Selbstevaluierungsbericht enthält eine Zusammenfassung der Fortschritte in den drei Bereichen, aus der hervorgeht, dass eine solide IaH-Infrastruktur geschaffen wurde und dass außerdem geplant ist, die bestehenden IaH-Dienste und -Unterstützungsleistungen zu erweitern und allen Service-Mitarbeitenden und Lehrkräften/Lehrplanentwicklern berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen IaH als Konzept und Ansatz, Internationalisierung des Lehrplans und des Lehrens und Lernens sowie Entwicklung effektiver interkultureller Kommunikationsfähigkeiten anzubieten, die alle durch die Nutzung der verschiedenen im Rahmen des TRIP-Projekts entwickelten Ergebnisse erreicht werden sollen.

Was die wichtigsten Prioritäten und Maßnahmen für das nächste akademische Jahr betrifft, so hat die Einrichtung beschlossen, eine externe Evaluierung ihrer IaH-Praktiken zu beantragen, indem sie sich der TRIP-Charta und dem Netzwerk anschließt, und sie hat auch die Einrichtung eines Raums für interkulturelle Aktivitäten und die Schulung von Studierenden und Personal Priorität. Dies zeugt von einem starken Engagement für die aktive Förderung von IaH in der gesamten Einrichtung. Mit diesen Erkenntnissen aus der Selbstevaluierung der Universität Limerick wenden wir uns nun dem zweiten Beispiel zu, das ein ähnliches Benchmarking an der Universität Matej Bel in der Slowakei beinhaltet.

*Der TRIP IaH Rahmen für die Selbstbewertung der institutionellen Qualitätssicherung und Score Card Beispiel 2 Universität Matej Bel
Akademisches Jahr 2023/4*

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktezahl	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Zulassung	4 Implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
2. Institutionelle Infrastruktur						
Zentralisiertes IaH Einheit/Team		X				Für die Zweck von Fahren und Überwachen IaH über die Institution, wir empfehlen dass diese sollte enthalten. Akteure aus allen akademisch und Service/Unterstützung Einheiten und ein benannter Beamter mit Überwachung und Qualität Qualitätssicherung Verantwortlichkeiten.
Eingliederung Internationalisierung zu Hause Charter/Netzwerk						Die TRIP IaH-Charta legt den Auftrag fest und übergreifende Werte und Ziele. Durch

	X					Unterzeichnung bis hin zur Charta, die ist optional aber empfohlen, die Institution wird eine Mitglied des TRIP IlaH-Netzwerk. Mitglied Einrichtungen können
						Einrichtung eines interinstitutionellen Ausschusses mit wechselndem Vorsitz und regelmäßige Sitzungen zum Austausch bewährter Verfahren. Dies kann je nach den Bedürfnissen und Prioritäten der Mitglieder auch in Form einer interinstitutionellen CoP im IlaH erfolgen.
IlaH Politik / Strategie / Ziele			X			Die Institutionen entwickeln ihre eigene Politik/Strategieplan und Ziel, die ausdrücklich mit SDG4 verknüpft sein und mit der TRIP-IlaH-Charta übereinstimmen sollten.
Programm zur Unterstützung des Hochschulzugangs von internationalen Asylbewerbern/Flüchtlingen					X	Die Einrichtungen legen ihre eigene(n) Regelung(en) und Ziele fest. Dies kann mit der Mitgliedschaft in einem bestehenden Netzwerk (z. B. dem Netzwerk der University of Sanctuary) abgestimmt werden. Die Ziele können über die Zulassung und den erfolgreichen Abschluss von Kursen mit Hilfe interner institutioneller Mechanismen oder bestehender Netzwerke

						mit jährlicher Überprüfung und Rückmeldung an die institutionelle Einrichtung festgelegt und überwacht werden. IlaH-Referat/Team.
Programm zur Förderung des Hochschulzugangs für gefährdete internationale Wissenschaftler					X	Die Einrichtungen legen ihr eigenes Programm und ihre eigenen Ziele fest oder sie sind Mitglied eines bestehenden Netzwerks (z. B. Stipendiaten in Gefahr). durch interne oder bestehende Qualitätssicherungsmechanismen des Netzes mit jährlicher Überprüfung und Rückmeldung an das zentralisierte IlaH-Referat/Team.

Alternative zu
Erasmus-
Kursen mit
integriertem
interkulturellem
virtuellem
Austausch

X

Diese sollte
interkulturelle
Fähigkeiten
Entwicklung und
virtueller Austausch
mit Gleichgesinnten aus
verschiedenen
kulturellen
Hintergründen und
gemeinschaftsbasierten,
herausfordernden
Projekten rund um UN
SDG4 (z. B. das TRIP
IVSC E-MODULE
oder ähnlich). Anreize
schaffen und die
Einführung
überwachen, sowie
Benchmarking durch
Rückmeldungen und
Zertifizierung in Form
einer digitalen
Auszeichnung (z. B.
TRIP IVSC
Digital Award (Siehe
die Website des TRIP-
Projekts
[https://www.trip-
project.eu/](https://www.trip-project.eu/) für weitere
Informationen). Dies
könnte möglicherweise
auch angerechnet
werden für ein internes
Zertifikat für Global
Citizenship für
Studenten, das von
Institutionen angeboten
werden kann.

Ergebnis

14/24

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktzahlen	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Teilweise implementiert	4 Vollständig implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
3. IaH Dienstleistungen und Unterstützungen						
Professionell Sprache unterstützt für international Mitarbeiter		X				Diese sollte sein. angeboten für alle neuen international Mitarbeiter von einem anderen ersten sprachlicher Hintergrund mit Aufnahme gemessen über eine interner Mechanismus
Einweisung in akademische Normen und Kultur für international Mitarbeiter		X				Diese sollte sein. angeboten für alle neuen international Mitarbeiter mit gemessener Aufnahme über eine interne Rückmeldemechanismus
Akademisch Sprache unterstützt für international Studenten		X				Diese sollte sein. angeboten auf alle Studienanfänger und Postgraduierte von einem anderen ersten sprachlicher Hintergrund mit Aufnahme gemessen über eine interner Mechanismus
Allgemein Sprache unterstützt für						Diese sollte sein. angeboten auf alle Studienanfänger und

international Studenten					X	Postgraduierter von einem anderen ersten sprachlicher Hintergrund mit gemessener Aufnahme über eine interne Mechanismus
Interkulturell unterstützt für Inland und					X	Diese sollte sein. angeboten auf beide Studienanfänger und
internationale Studenten						Postgraduierstude nten und gemeinsam an inländische und internationale Studierende, wobei die Aufnahme über einen internen Mechanismus gemessen wird. Ein erfolgreicher Abschluss könnte potenziell auf ein intern ausgestelltes Zertifikat für Global Citizenship angerechnet werden.
Akademische Alphabetisierung und Systemunterstüt zung		X				Diese sollten angeboten werden auf alle Studenten im Grundstudium und postgraduierten internationalen Studenten angeboten werden, wobei die Inanspruchnahme durch ein internen Mechanismus. Erfolgreicher Abschluss könnte potenziell auf ein intern ausgestelltes Zertifikat für Global

						Citizenship angerechnet werden.
Ein kultursensib ler Dienst für Behinderte					X	Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. durch Werbung auf der Website der Einrichtung.
Ein kultursensib ler Gesundheitsdi enst				X		Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. durch Werbung auf der Website der Einrichtung.
Ein kulturell angepasster Beratungsdienst					X	Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneiderten Dienstleistungen angeboten wird, z. B. könnte es sein

						vermerkt auf der Website der Einrichtung.
International ausgerichtete Kulturveranstaltungen für die gesamte Campus-Gemeinschaft					X	Messung der Anzahl der Veranstaltungen pro akademischem Jahr und der Teilnahme von in- und ausländischem Personal und Studenten über interne Mechanismen
Ein spezieller Raum für interkulturelles Training und Aktivitäten					X	Dies muss nachgewiesen werden, z. B. könnte es auf der Website der Einrichtung vermerkt werden.
Sprachunterricht in der Gemeinschaft für Menschen aus ethnischen Randgruppen?	X					Beweise sind erforderlich Sie könnte z. B. auf der Website der Einrichtung vermerkt werden, wobei die Inanspruchnahme über interne Mechanismen mit jährlicher Berichterstattung an das IlaH-Referat/-Team gemessen wird.
Ein interkulturelles Buddy-System für internationale Studierende					X	Beweise sind erforderlich z. B. könnte sie auf der institutionellen Website vermerkt werden, wobei die Akzeptanz über interne Mechanismen und die Berichterstattung an das IlaH-Referat/Team gemessen wird

Ein interkulturelles Buddy-System für internationale Mitarbeiter		X				Beweise sind erforderlich z. B. Werbung auf der Website der Universität mit Messung der Akzeptanz durch internen Mechanismen und Berichterstattung an das Referat/Team IIaH
						Partitur/ 36/60

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung

Kriterien und Punktezahl	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Teilweise implementiert	4 Vollständig implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
--------------------------	---------------	--------------	---------------------	------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

3. Berufliche Entwicklung der IaH-Mitarbeiter

Berufliche Entwicklung für Lehrkräfte im Bereich Internationalisierung im eigenen Land (z. B. TRIP E-MODULE 1)			X			Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template und Digital Badge Award. (Siehe die TRIP Projekt-Website für weitere Details)) und digital Abzeichen ausgezeichnet.
Berufliche Entwicklung von Lehrkräften für integrative Ansätze zur Internationalisierung des Lehrplans (z.B. TRIP E-Modul 2)			X			Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und die Ausstellung des digitalen Abzeichens.
Berufliche Entwicklung von Lehrkräften im Bereich interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten (z.B. TRIP E-Modul 3)			X			Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und digitale Abzeichen-Auszeichnung.

Berufliche Entwicklung für Service-Mitarbeitende im Bereich Internationalisierung zu Hause (z.B. TRIP E-Modul 1)			X			Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllen des Formulars (Plus One Task) und Verleihung der digitalen Abzeichen.
Berufliche Entwicklung für Service-Mitarbeitende in interkultureller Kommunikation (z.B. TRIP E-Modul 3)			X			Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und digitale Abzeichen-Auszeichnung.
Workshops in IiaH für Lehrkräfte zum Aufbau einer CoP		X				Mitgliedschaft messen über Aufgaben Erledigungsformular (Plus Eine Aufgabe Vorlage) und die Verleihung eines digitalen Abzeichens.
Workshops in IiaH für professionelle Service-Mitarbeiter zum Aufbau einer CoP		X				Mitgliedschaft messen über Aufgaben Erledigungsformular (Plus Eine Aufgabe Vorlage) und die Verleihung eines digitalen Abzeichens.
						Ergebnis 18 / 28
						Gesamtpunktzahl 62/112 Stufe =

Ergebnisse für die Universität von Matej Bel, Akademisches Jahr 2023/4

Auf der Grundlage der Selbstevaluierung werden die IJaH-Praktiken an der Universität Matej Bel University auf Stufe 2 eingestuft. Damit wurde eine klare Basislinie festgelegt, von der aus IJaH in allen drei genannten Bereichen überwacht und weiterentwickelt werden kann. Es zeigt, dass in Bereichen wie der Einführung von Programmen zur Unterstützung des Hochschulzugangs für Asylbewerber und gefährdete Wissenschaftler, der Bereitstellung von Unterstützungsmaßnahmen für internationale Studierende, der Entwicklung und Umsetzung des IVSC E-Moduls für Studierende und der Planung für die Umsetzung von CDP für Akademiker und Service-Mitarbeiter im Bereich von IJaH Fortschritte erzielt wurden. Auf der Makroebene der Politik muss jedoch noch ein expliziter IJaH-Strategieplan erstellt werden. Daher besteht eine der wichtigsten Prioritäten für das nächste akademische Jahr darin, eine institutionelle Internationalisierungsstrategie zu entwickeln. Darüber hinaus sollen weitere Fortschritte im Bereich der institutionellen Unterstützung und Weiterbildung erzielt werden, z. B. durch die Ausweitung des bestehenden Buddy-Systems für Studierende auf internationale Mitarbeiter und die Entwicklung und Pilotierung eines CoP im IJaH. Auf diese Weise sollen die verschiedenen Ergebnisse des TRIP-Projekts zu einem integralen Bestandteil des strategischen IJaH-Ansatzes der Universität werden, um die damit verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Bereichen wie inklusiver IJaH, Internationalisierung des Lehrplans und des Lehrens und Lernens sowie Verbesserung der interkulturellen Kommunikation auf dem gesamten Matj Bel-Campus zu verbessern.

Vergleich zwischen den IJaH-Praktiken der Universität Limerick und der Universität Matej Bel.

Interessanterweise haben die internen Selbstevaluierungen ergeben, dass beide Institutionen in Bezug auf ihren aktuellen IJaH-Status und den erreichten Fortschritt in den verschiedenen Bereichen und Aktivitäten, die im TRIP-Rahmen für die institutionelle Selbstevaluierung aufgeführt sind, auf Stufe 2 eingestuft wurden. Während das Gesamtniveau des Fortschritts ähnlich ist, ist es jedoch auch klar, dass jede Institution ihre eigene IJaH-Reise in Bezug auf den verwendeten Ansatz, die gesetzten Prioritäten und die erreichten Erfolge eingeschlagen hat. Die Universität von Limerick beispielsweise hat gleichzeitig einen Top-down- und einen Bottom-up-Ansatz entwickelt, mit einer ausdrücklichen IJaH-Politik und einem eigens dafür eingerichteten IJaH-Referat, während es auch Belege für die Bottom-up-Entwicklung und -Einführung von IJaH-bezogenen Unterstützungsmaßnahmen und Dienstleistungen in der gesamten Universität gibt. Im Gegensatz dazu stützt sich der IJaH-Ansatz der Universität Matej

Bel hauptsächlich auf Bottom-up-Initiativen. Infolgedessen unterscheiden sich die Ziele der beiden Einrichtungen für das kommende akademische Jahr in gewissem Maße, wobei die Universität Matej Bel der Entwicklung einer IJaH-Politik und -Strategie Vorrang einräumt, während die Universität Limerick eine Ausweitung der Unterstützungs- und Serviceleistungen anstrebt. Beiden Einrichtungen ist gemeinsam, dass sie die Notwendigkeit erkannt haben, die mit Hilfe der folgenden Maßnahmen geschaffenen Ergebnisse vollständig umzusetzen das TRIP-Projekt in Bereichen wie der beruflichen Entwicklung von Service-Mitarbeitern und Lehrern/Lehrplanentwicklern und dem IVSC-E-MODULE, das entwickelt wurde, um die internationalen Bildungserfahrungen von Studenten mit unterschiedlichem Hintergrund zu verbessern. Für beide Institutionen ist es offensichtlich, dass das Engagement im TRIP-Projekt wertvolle Gelegenheiten geschaffen hat, einen ganzheitlichen, wertebasierten Ansatz für IJaH zu entwickeln, um umfassendere EU-, nationale und institutionelle Internationalisierungsziele und -werte im Zusammenhang mit EDI und den UN-SDGs zu unterstützen und darüber hinaus den sozialen Auftrag der Universität zu fördern. Es hat ihnen auch die Möglichkeit gegeben, von Partnerinstitutionen in diesem Bereich zu lernen und bewährte Praktiken zu entwickeln, und - was entscheidend ist - es hat ihnen die Flexibilität gegeben, ihre eigenen Prioritäten zu setzen und gleichzeitig den Kernwerten, die diesem Ansatz zugrunde liegen, treu zu bleiben.

7.1 Zwischenbilanz

In diesem Abschnitt haben wir gezeigt, wie der TRIP-Qualitätssicherungsrahmen und das TRIP-Toolkit entwickelt wurden, um Hochschuleinrichtungen bei der Implementierung von IJaH-Ansätzen zu unterstützen, und wir haben die Hauptmerkmale des Rahmens beschrieben und wie er in Bezug auf interne und externe institutionelle Evaluierung angewendet werden kann. Darauf aufbauend haben wir die IJaH-Praktiken und -Prioritäten von zwei Partneereinrichtungen des TRIP-Projekts anhand von Fallstudien verglichen, was den Wert und die Flexibilität unseres Ansatzes zur Förderung von IJaH in der Hochschulbildung verdeutlicht. Im abschließenden Abschnitt dieses Berichts geben wir auf der Grundlage der Herausforderungen, die der IJaH mit sich bringt, und der Erkenntnisse, die wir im Laufe des Projekts gewonnen haben, Empfehlungen ab, die anderen Einrichtungen, die den IJaH in ihrem eigenen Hochschulkontext vorantreiben wollen, als Orientierung dienen können.

Abschnitt Acht- Empfehlungen und Schlussfolgerungen

8.0 Einführung

In diesem letzten Abschnitt reflektieren wir unsere Erfahrungen bei der Entwicklung eines Qualitätssicherungsrahmens und eines Toolkits, die die Förderung von IJaH in unseren eigenen Einrichtungen und im Hochschulkontext im weiteren Sinne unterstützen können. Dabei heben wir die Herausforderungen hervor, mit denen wir konfrontiert waren, sowie die Lösungen, die wir gefunden haben, um diese zu bewältigen, woraus wir auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse Empfehlungen ableiten.

Herausforderung 1: Sicherung der Qualität IJaH

Die erste zentrale Herausforderung, mit der wir konfrontiert waren, war das Fehlen von Qualitätssicherungssystemen und -mechanismen im Bereich der IJaH in der Hochschulbildung im Allgemeinen, trotz der wachsenden Zahl von Forschungsarbeiten, die die Arten von IJaH-Ansätzen und -Praktiken hervorheben, die an Universitäten in vielen Teilen der Welt entwickelt wurden. Dennoch lieferte eine Durchsicht der wissenschaftlichen Literatur und der Berichte über bewährte Verfahren, die von Universitäten in diesem Bereich herausgegeben wurden, wertvolle Einblicke und Empfehlungen in Bezug auf die Arten von Qualitätssicherungsmechanismen, die erforderlich sind. Konsultationen mit professionellen Mitarbeitern, die in unseren eigenen Einrichtungen im Bereich der Qualitätssicherung tätig sind, waren ebenfalls von entscheidender Bedeutung, da sie uns halfen, die bestehenden Qualitätssicherungssysteme in unseren eigenen Einrichtungen zu verstehen und Kriterien und Systeme festzulegen, die es uns ermöglichen würden, den von uns entwickelten IJaH-Ansatz, der ausdrücklich mit der Unterstützung der mit UNSDG4 verbundenen Werte verbunden ist, qualitätszusichern.

Empfehlung 1: Berücksichtigung der vorhandenen Kenntnisse und Systeme

Herausforderung 2: Festlegung einer genauen Basislinie

Eine weitere zentrale Herausforderung bestand darin, eine genaue Ausgangsbasis für die Messung und Qualitätssicherung bestehender und neu entstehender Praktiken in Bezug auf SDG4 zu bestimmen. Zu diesem Zweck nutzten wir einen empirischen Ansatz in Verbindung mit Kartierungsinstrumenten, die im Rahmen früherer Erasmus+-Projekte entwickelt wurden, insbesondere im Rahmen des ATIAH-Projekts (<https://research.ncl.ac.uk/atiah/>), wie bereits im

Vorwort zu diesem Bericht erwähnt. Auf diese Weise erhielten wir einen detaillierten Überblick über die Initiativen und Praktiken im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens auf der Makro-, Meso- und Mikroebene unserer Einrichtungen und konnten Bereiche mit Stärken und Bedürfnissen ermitteln. Dies bildete den Ausgangspunkt für die Entwicklung eines Rahmens, der es uns ermöglichen würde, unsere diesbezüglichen Aktivitäten in Bezug auf SDG4 zu sichern und das Gesamtniveau unserer Fortschritte im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens auf jährlicher Basis zu bewerten.

Empfehlung 2: Verwendung eines empirisch fundierten Ansatzes und vorhandener Mapping-Instrumente zur Erstellung einer Qualitätssicherungs-Basislinie

Herausforderung 3: Diversität der institutionellen Systeme, Bedürfnisse und Prioritäten der TRIP-Partner

Bei der Entwicklung eines Rahmens, der es den TRIP-Partnern ermöglicht, ihre eigenen IiA-H-Praktiken zu bewerten, war es auch notwendig, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Prioritäten zu berücksichtigen, um sicherzustellen, dass der entwickelte Rahmen kompatibel, realistisch und praktisch anwendbar ist, die für die Partneruniversitäten akzeptabel ist, während er gleichzeitig den gemeinsamen Zielen, die dem TRIP-Ansatz für IiA-H zugrunde liegen, treu bleibt, und um das erforderliche Maß an Strenge zu gewährleisten. Daraus ergab sich das Operationalisierungsmodell in Bezug auf die beteiligten Elemente und Phasen und daraus die Qualitätssicherungskomponente, die in jeder Phase von Bedeutung war.

Dementsprechend wurden das TRIP-Operationalisierungsmodell und der TRIP-Qualitätssicherungsrahmen und die Evaluierungssysteme so konzipiert, dass sie in der hervorgehobenen Weise ein Höchstmaß an Flexibilität ermöglichen, wie dies auch beim TRIP-Ansatz für IiA-H im Allgemeinen der Fall ist.

Empfehlung 3: Entwicklung eines Qualitätssicherungsrahmens mit eingebauter Flexibilität.

Herausforderung 4: Sicherstellung und Messung des Engagements

Eine weitere Herausforderung bestand darin, Outputs zu entwickeln, die ein hohes Maß an Beteiligung und Engagement im Bereich IiA-H an unseren Universitäten fördern, und Systeme zu entwickeln, die dies sowohl quantitativ als auch qualitativ messen können. Unsere Bestandsaufnahme hat gezeigt, dass IiA-H oft nur von wenigen Schlüsselakteuren in den Partneruniversitäten vorangetrieben wird und das allgemeine Bewusstsein und Verständnis für diesen wichtigen strategischen Bereich begrenzt ist. Um ein wachsendes und gleichmäßiges Engagement für IiA-H-bezogene Schulungen und Aktivitäten innerhalb unserer Einrichtungen zu gewährleisten, sind häufige und wirksame Werbe- und Kommunikationskampagnen

erforderlich, die das Personal an das Schulungsangebot erinnern. Dazu könnten Erfahrungsberichte von Akteuren gehören, die an der Schulung teilgenommen und IiAH in ihre berufliche Praxis integriert haben, sowie praktische Beispiele dafür, wie die Ergebnisse in verschiedenen Hochschulkontexten angewendet werden können und welche Vorteile sich daraus ergeben. Die Entwicklung von Systemen zur quantitativen und qualitativen Überwachung der Teilnahme an Schulungen zur beruflichen Entwicklung in diesem Bereich, z. B. über die Plus-One-Aufgabe, und die Einführung zusätzlicher persönlicher Workshops zum Wissensaustausch in diesem Bereich, bei denen die Teilnehmerzahlen überwacht werden, sind weitere Möglichkeiten zur Förderung und Messung des aktiven Engagements für IiAH an allen Universitäten.

Empfehlung 4: Kontinuierliche Förderung, Kommunikation und Wissensaustausch

Herausforderung 5: Sicherstellung der Nachhaltigkeit und Messung der Auswirkungen

Eine zentrale Überlegung bei diesem Projekt war von Anfang an, wie wir sicherstellen können, dass unsere Ergebnisse langfristig wirksam und nützlich sind, und wie wir genau messen können die Auswirkungen unseres Ansatzes im Hinblick auf die greifbaren positiven Ergebnisse. Die Einrichtung der TRIP CoPs und des TRIP IiAH Network, wie vorgesehen, schaffen Möglichkeiten für einen kontinuierlichen Wissensaustausch und Kapazitätsaufbau innerhalb unserer Institutionen und institutionenübergreifend sowie wichtige Rückmeldeschleifen für Zwecke der Qualitätssicherung. Die Mechanismen, die wir für die interne und unabhängige, externe Evaluierung der IiAH-Ergebnisse auf jährlicher Basis geschaffen haben, ermöglichen es den Institutionen, ihre IiAH-Ziele und -Vorgaben für die Zukunft zu überprüfen und neu zu justieren. Der ganzheitliche, dreigliedrige IiAH-Ansatz, den wir entwickelt haben, mit seinen integrierten flexiblen Qualitätssicherungssystemen, wird dazu beitragen, dass die TRIP-Projektergebnisse nachhaltig und wirkungsvoll sind, aber im Interesse bewährter Praktiken sollten sie regelmäßig und unabhängig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Empfehlung 5: Entwicklung von IiAH CoPs, institutionenübergreifenden Netzwerken und unabhängigen Überprüfungsverfahren.

8.1 Abschließende Kommentare

In diesem Bericht haben wir uns bemüht, eine umfassende Beschreibung und Rationalisierung des TRIP Institutional IiAH Rahmens für Qualitätssicherung in seinen verschiedenen Komponenten zu liefern, indem wir die Prozesse, mit denen er entwickelt wurde, und die Überlegungen und Herausforderungen, die er zu bewältigen versucht, hervorheben. Wir haben

auch veranschaulicht, wie der Rahmen angewandt werden kann, und dabei die Flexibilität hervorgehoben, die er bietet, sowie die Maßnahmen, die wir eingebettet haben, um Nachhaltigkeit und maximale Wirkung zu gewährleisten.

Im Laufe der letzten vier Jahre hat das von Erasmus+ finanzierte TRIP-Projekt die Möglichkeit geschaffen, einen innovativen und inklusiveren Ansatz für IaH zu entwickeln und neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die unsere institutionellen IaH-Strategien und -Systeme verändern und bessere Ergebnisse für alle Mitglieder unserer Campus-Gemeinschaften gewährleisten können. Ganz im Sinne von Erasmus haben wir auch gelernt, wie Akademiker von europäischen Universitäten mit unterschiedlichen Bildungstraditionen, Systemen, Prioritäten und Einschränkungen zusammenarbeiten können, um gemeinsame ehrgeizige Ziele und eine Vision für unsere Universitäten zu erreichen, die unser Engagement für SDG4 und den sozialen Auftrag der Universität zum Wohle der Gesellschaft stärkt. Auf diese Weise hat uns das TRIP-Projekt in die Lage versetzt, gemeinsam auf sehr praktische Weise zur Weiterentwicklung des Konzepts einer verantwortungsvollen internationalen Universität beizutragen, und zwar mit Hilfe des Ergebnisse und Schulungen, die wir entwickelt haben, zu verbessern und unsere Praktiken in Zukunft grundlegend zu verändern, um diese Vision aktiv zu verfolgen.

Referenzen

- Arasaratnam, L. A., & Doerfel, M. L. (2005). Interkulturelle Kommunikationskompetenz: Identifizierung von Schlüsselkomponenten aus multikulturellen Perspektiven. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(2), 137-163. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2004.04.001>
- Banks, J. A. (2002). Eine Einführung in die multikulturelle Erziehung (3. Aufl.). Allyn & Bacon.
- Baumgartner, L. M., & Johnson-Bailey, J. (2008). Förderung des Bewusstseins für Diversität und Multikulturalität in der Erwachsenen- und Hochschulbildung. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2008(120), 45-53. <https://doi.org/10.1002/ace.315>
- Beelen, J. and Jones, E. (2015) 'Redefining Internationalization at Home', in Curaj, A., Matei, L., Pricopie, R., Salmi, J. and Scott, P. (eds.) *The European Higher Education Area: Between Critical Reflections and Future Policies*, S. 59-72. Cham: Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-20877-0>.
- Bennett, M. J. (1986). Ein entwicklungsorientierter Ansatz für das Training interkultureller Sensibilität. *Internationale Zeitschrift für interkulturelle Beziehungen*, 10(2), 179-196. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(86\)90005-2](https://doi.org/10.1016/0147-1767(86)90005-2)
- Bennett, M. J. (2004). Interkulturell kompetent werden. In J. Wurzel (Ed.), *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education* (2. Aufl., S. 62-77). Interkulturelle Ressourcengesellschaft.
- Bennett, M. J. (2017). *Grundlegende Konzepte der interkulturellen Kommunikation: Paradigmen, Prinzipien und Praktiken* (2. Aufl.). Intercultural Press.
- Biggs, J.B. und Tang, C.K.C. (2011) *Teaching for quality learning at university: what the student does*, Maidenhead: McGraw-Hill.
- Brandenburg, U. (2020) "Internationalisierung in der Hochschulbildung für die Gesellschaft - IHES in Zeiten von Corona", *Sociální pedagogika*, 8(1): 11-24. <https://doi.org/10.7441/soced.2020.08.01.01>.
- Brown, P., & Levinson, S. C. (1987). *Höflichkeit: Some universals in language usage*. Cambridge University Press.
- Byram, M. (1997). *Unterrichten und Beurteilen interkultureller kommunikativer Kompetenz*. Multilingual Matters.
- Byram, M., Gribkova, B., & Starkey, H. (2002). *Entwicklung der interkulturellen Dimension im Sprachunterricht: Eine praktische Einführung für Lehrer*. Europarat.

- Byram, M. (2012). *Sprachbewusstsein und kritisches kulturelles Bewusstsein: Relationships, comparisons and contrasts*. Routledge.
- Byram, M. (2020). *Lehre und Bewertung interkultureller kommunikativer Kompetenz: Revisited*. Multilingual Matters.
- CAST. (2011). *Universal Design for Learning - Leitlinien Version 2.0*. Wakefield, MA: Autor.
- Chen, G.-M., & Starosta, W. J. (1999). Ein Überblick über das Konzept der Interkulturellen Sensibilisierung. *Menschliche Kommunikation*, 2, 27-54.
- Chen, G.-M., & Starosta, W. J. (1998). *Grundlagen der interkulturellen Kommunikation*. Allyn & Bacon.
- Chen, G.-M., & Starosta, W. J. (2000). Die Entwicklung und Validierung der Skala für Interkulturelle Sensibilität. *Menschliche Kommunikation*, 3(1), 3-14.
- Chen, G.-M., & Starosta, W. J. (2005). *Grundlagen der interkulturellen Kommunikation*. University Press of America.
- Crăciun, D. (2018) "National policies for higher education internationalization: A global comparative perspective." In Curaj, A., Deca, L. and Pricopie, R. (eds.) *European higher education area: The impact of past and future policies*, 95-106. Springer.
- Dai, X., & Chen, G.-M. (2014). *Interkulturelle Kommunikationskompetenz: Conceptualization and its development in cultural contexts and interactions*. Cambridge Scholars Publishing.
- Dai, X., & Chen, G.-M. (2015). Über Interkulturalität und interkulturelle Kommunikationskompetenz. *China Media Research*, 11(3), 100-113.
- Delgado, R., & Stefancic, J. (2017). *Critical Ethnic Theory: An introduction* (3rd ed.). NYU Press.
- Deardoff, D. (2006) "Identifizierung und Bewertung von Interkulturellen Kompetenzen als ein Student Outcome of Internationalization" In *Journal of Studies in International Education*, Vol. 10 No. 3, Fall 2006, 241-266.
- de Wit, H., & Hunter, F. (2015). Die Zukunft der Internationalisierung der Hochschulbildung in Europa. *International Higher Education*, 83, 2-3. <https://doi.org/10.6017/ihe.2015.83.9073>
- de Wit, H., & Jones, E. (2018). Inklusivität in der Internationalisierung: Improving Access and Eigenkapital. *Internationale Hochschulbildung*, 94, 16-18. <https://doi.org/10.6017/ihe.2018.0.10561>
- Doran, P. R. (2015). Sprachliche Barrierefreiheit im Klassenzimmer: Wie UDL den Erfolg von sprachlich vielfältigen Lernenden fördern kann. *Zeitschrift für Bildung und Praxis*, 6(10), 1-8.

Edyburn, D. L. (2010). Würden Sie Universal Design for Learning erkennen, wenn Sie es sehen? Zehn Vorschläge für neue Richtungen in der zweiten Dekade des UDL. *Learning Disability Quarterly*, 33(1), 33-41. <https://doi.org/10.1177/073194871003300103>

Egron-Polak, E. und Hudson, R. (2014) Internationalization of higher education: growing expectations, fundamental values: IAU 4th global survey.

Fantini, A. E., & Tirmizi, A. (2006). *Erforschung und Bewertung interkultureller Kompetenzen*. World Learning Publications.

Farr, M., & Farrell, T. (2023). *Innovative Unterrichtsstrategien für vielfältige Lernende*. Routledge.

Farrell, M., & Masterson, T. (2023). *Innovative Unterrichtsstrategien für vielfältige Lernende*. Routledge.

Gallagher, S.E. und Savage, T. (2020) 'Challenge-based learning in higher education: an exploratory literature review', *Teaching in Higher Education*, pp.1-23. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1863354>

Gerring, J. (2004) "What Is a Case Study and What Is It Good for?" In *The American Political Science Review*, 98(2), 341-354. <http://www.jstor.org/stable/4145316>

Gooden, C. (2013). Die Bedeutung von Kommunikationsfähigkeiten bei Kleinkindern. *Institut für menschliche Entwicklung*. Abgerufen von <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED574738.pdf>

Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Die Messung interkultureller Sensibilität: Das Inventar zur interkulturellen Entwicklung. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)

Hammond, Z. (2015). *Kulturell angepasster Unterricht und das Gehirn: Förderung von authentischem Engagement und Strenge bei kulturell und sprachlich vielfältigen Schülern*. Corwin.

Harrison, N. (2015) 'Practice, problems and power in "internationalisation at home": critical reflections on recent research evidence', *Teaching in higher education*, 20(4): 412-430, available: <https://doi.org/10.1080/13562517.2015.1022147>.

Hall, T., Vue, G., Strangman, N., & Meyer, A. (2004). *Differenzierter Unterricht und Implikationen für die UDL-Implementierung*. National Center on Accessing the General Curriculum.

Hawkins, M., & Norton, B. (2009). Kritische Sprachlehrerausbildung. In A. Burns & J. Richards (Eds.), *Cambridge guide to second language teacher education* (pp. 30-39). Cambridge University Press.

Hollins, E. R. (1996). *Transformation von Lehrplänen für eine kulturell vielfältige Gesellschaft*. Lawrence Erlbaum Associates.

Hudzik, J.K. und M. Stohl. 2009. "Modelling Assessment of the Outcomes and Impacts of Internationalisation". In *Measuring Success in the Internationalisation of Higher Education*, herausgegeben von H. de Wit, 9-23. Amsterdam: European Association for International Education. European Association for International Education Occasional Paper 22. #

Hudzik, J.K. (2011) *Comprehensive Internationalization: Vom Konzept zum Handeln*, Washington, DC: NAFSA.

Johnson, A. G. (2006). *Privilegien, Macht und Unterschiede* (2. Aufl.). McGraw-Hill.

Johnson, A. (2022). *Eigenkapital und Eingliederung in der Bildung: Strategien für vielfältige Klassenräume*. Sage Publications.

Jones, E., Leask, B., Brandenburg, U., de Wit, H. (2021) "Global Social Responsibility and the Internationalisation of Higher Education for Society", *Journal of studies in international education*, 25(4), 330-347. <https://doi.org/10.1177/10283153211031679>

Kirk, S.H., Newstead, C., Gann, R., und Rounsaville, C. (2018) "Empowerment and ownership in effective internationalisation of the higher education curriculum", *Higher education* 76(6): 989–1005, available: <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0246-1>.

Kuh, G.; Kinzie, J.; Buckley, J.A.; Schuhe, J.; Whitt, E.; Bridges, B.K., und Hayek, J.C. (2005) *Studentischer Erfolg am College - Bedingungen schaffen, die wichtig sind*. Jossey-Bass.

Kramsch, C. (1998). *Sprache und Kultur*. Oxford University Press.

Ladson-Billings, G. (2014). Kulturell relevante Pädagogik 2.0: A.K.A. the remix. *Harvard Educational Review*, 84(1), 74-84. <https://doi.org/10.17763/haer.84.1.p2rj131485484751>

Leask, B. (2015) *Internationalising the Curriculum*. London: Routledge.

Lee, J., & Walsh, D. (2017). Positive Verhaltensweisen von Führungskräften und Unhöflichkeit am Arbeitsplatz: The mediating role of perceived norms for respect. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 711-726. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9505-x>

Leask, B. und de Gayardon, A. (2021) "Reimagining Internationalization for Society", *Journal of Studien in Internationale Education*, 25(4): 323-329. <https://doi.org/10.1177/10283153211033667>

Lomer, S., & Mittelmeier, J. (2021). Mapping the research on pedagogies with international students in the UK: A systematic literature review. *Teaching in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/13562517.2021.1872532>

Lucas, T., & Villegas, A. M. (2013). Vorbereitung von Lehrern, die auf sprachliche Bedürfnisse eingehen: Das Fundament legen in vorbereitenden teachereducation . *Theorie In Praxis*, 52(2), 98-109. <https://doi.org/10.1080/00405841.2013.770327>

Mittelmeier, J. und Yang, Y. (2022) "The role of internationalisation in 40 years of higher education research: major themes from Higher Education Research & Development (1982-2020)", *Hochschulforschung und -entwicklung*, 41(1), 75-91, verfügbar: <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.2002272>.

National Center on Universal Design for Learning. (2013). *Leitlinien für universelles Design für das Lernen, Version 2.0*. Autor.

Nieto, S. (2000). *Bejahung der Diversität: Der gesellschaftspolitische Kontext der multikulturellen Erziehung* (3. Aufl.). Longman.

Nguyet Nguyen, M. und M. J. Robertson (2020). "International students enacting agency in their PhD journey". *Teaching in Higher Education* 27(6): 814-830. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1747423>

Ramaswamy, M., Marciniuk, D.D., Csonka, V., Colò, L., Saso, L. (2021) 'Reimagining Internationalization in Higher Education Through the United Nations Sustainable Development Goals for the Betterment of Society', *Journal of studies in international education*, 25(4), 388-406. <https://doi.org/10.1177/10283153211031046>

Rao, K., & Meo, G. (2016). Using Universal Design for Learning to design standards-based lessons. *SAGE Open*, 6(4), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244016680688>

Robson, S., Almeida, J., und Schartner, A. (2018) "Internationalization at home: time for review and development?", *European journal of higher education*, 8(1): 19–35, available: <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1376697>.

Rose, D. H., & Meyer, A. (2002). *Unterricht für alle Schüler im digitalen Zeitalter: Universelles Design für das Lernen*. Verein für Supervision und Entwicklung von Lehrplänen.

Sandström, A.-M., & Hudson, R. (2018). *The EAIE Barometer: Internationalisation in Europe (second edition)*. European Association for International Education. ISBN 978-90-74721-49-3

Stiggins, R. J. (2004). *Student-involved assessment for learning* (4. Aufl.). Pearson.

Svetlik, I. und Braček Lalić, A. (2016) "The impact of the internationalisation of higher education on academic staff development - the case of Slovenian public universities", *Studies in higher education* 41(2): 364–380, available: <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.942266>.

Ting-Toomey, S., & Kurogi, A. (1998). Facework-Kompetenz in interkulturellen Konflikten: Eine aktualisierte Theorie der Face-Negotiation. *Internationale Zeitschrift für interkulturelle Beziehungen*, 22(2), 187-225. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(98\)00004-2](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(98)00004-2)

Ting-Toomey, S. (2005). Theorie der Identitätsaushandlung: Crossing cultural boundaries. In W. B. Gudykunst (Ed.), *Theorizing about intercultural communication* (pp. 211-233). Sage Publications.

Ting-Toomey, S. (2007). Interkulturelles Konflikttraining: Theorie-Praxis-Ansätze und Herausforderungen für die Forschung. *Journal of Intercultural Communication Research*, 36(3), 255-271. <https://doi.org/10.1080/17475750701737169>

Tobin, T. J., & Behling, K. T. (2018). *Reach Everyone, Teach Everyone: Universal Design for Learning in Higher Education*. West Virginia University Press.

van der Werf, E. 2012. "Internationalisierungsstrategien und die Entwicklung von kompetentem Lehrpersonal". In *Internationalisation Revisited: New Dimensions in the Internationalisation of Higher Education*, Beelen, J. and de Wit, H. (eds.), 99-105. Amsterdam University of Applied Sciences, CA

van Staden, W., & Lotz-Sisitka, H. (2023). *E-Learning als Vermittlungsinstrument zur Unterstützung des interaktiven beruflichen Lernens von Lehrerausbildern*. *Journal of Education for Sustainable Development*, 17(2), 162-178.

Villegas, A. M., & Lucas, T. (2002). *Die Ausbildung von Lehrern, die auf kulturellem Gebiet tätig sind: Ein kohärenter Ansatz*. SUNY Press

Vygotsky, L. S. (1978). *Der Geist in der Gesellschaft: Die Entwicklung der höheren psychologischen Prozesse*. Harvard University Press.

Anhang A: Die TRIP-Charta



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DIE TRIP IIaH CHARTER

Leitbild

Als Institution halten wir an der grundlegenden Überzeugung fest, dass eine verantwortungsbewusste internationale Universität in ihrem Kern den Willen haben sollte, proaktiv eine globale Dimension zu integrieren, um ein "gemeinsames Gut" zum Nutzen der Gesellschaft zu erreichen, während wir die globale Gemeinschaft als einen wichtigen Stakeholder und Nutznießer jedes Ergebnisses anerkennen. Diese Integration sollte: bewusst in die Lehr-, Lern- und Forschungsaktivitäten einfließen; sich an den UNSDGs sowie den strategischen Zielen der Institution orientieren; als ein Schlüsselaspekt der sozialen Verantwortung der Institution angesehen werden; und nachhaltig auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene umgesetzt werden. Wir verpflichten uns, IIaH auf unserem Campus und in unseren Gemeinden voranzutreiben, um die mit UN SDG4 verbundenen

Werte zu unterstützen:

- *Anerkennung und Nutzung der kulturellen Vielfalt auf unserem Campus, um die Möglichkeiten für interkulturelles Lernen für alle Mitglieder der Campus-Gemeinschaft zu verbessern;*
- *Schaffung von Räumen für interkulturelle Begegnungen zwischen inländischen und internationalen Studierenden und Mitarbeitern zur Förderung der interkulturellen Verständigung;*
- *Entwicklung und Bereitstellung kulturspezifischer Unterstützungs- und Serviceleistungen auf institutioneller Ebene, um die erfolgreiche akademische, soziale und kulturelle Integration internationaler Studierender und Mitarbeiter in die Campus-Gemeinschaft zu erleichtern, wobei die akademische und allgemeine Sprachförderung und das interkulturelle Training als ein wichtiger Schwerpunktbereich angesehen werden;*
- *Alternative zu Erasmus-Kursen mit virtuellem Austausch für Studierende, die nicht in der Lage sind, die traditionelle Erasmus-Mobilität vor Ort in Anspruch zu nehmen, mit Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Gleichaltrigen aus Hochschuleinrichtungen in der EU und im globalen Süden sowie mit gemeindebasierten Gruppen und zur Vermittlung von übergreifenden Fähigkeiten zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, der Weltbürgerschaft und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit;*
- *Angebot von Programmen, die den Zugang zu unseren Bildungsprogrammen für Schüler mit Migrationshintergrund und gefährdete Schüler erleichtern können;*
- *Berufliche Weiterbildung für alle Mitarbeiter zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten an allen unseren Standorten;*
- *Entwicklung engerer Verbindungen zwischen unseren Institutionen und gesellschaftlichen Gruppen durch gemeinsame Bildungsprojekte, an denen Studierende, Mitarbeiter und Mitglieder der Gemeinschaft beteiligt sind, um den sozialen Auftrag der Universitäten zu unterstützen;*
- *Angebot spezialisierter pädagogischer Schulungen für Lehrkräfte im Bereich der Eingliederung und des kultursensiblen Unterrichts, um den Lehrplan zu internationalisieren und die Zugänglichkeit, die Inklusivität sowie die Relevanz und den allgemeinen Standard unseres Bildungsangebots zu verbessern.*
- *Qualitätssicherung der IaH-bezogenen Praktiken in unseren Einrichtungen in Bezug auf SDG4 durch eine jährliche interne Überprüfung auf der Grundlage des TRIP-Qualitätssicherungsrahmens mit der Möglichkeit, auch eine externe Bewertung durch das TRIP-IaH-Netzwerk sowie einen Zertifizierungs- und Vergabeprozess zu beantragen.*

Anhang B: Die TRIP PLUS ONE Vorlage

Die PLUS ONE TASK-Vorlage
Nach Abschluss dieses E-MODULEs werden Sie gebeten, die folgende Vorlage auszufüllen, in der Sie einen Bereich für Veränderungen in Ihrer beruflichen Praxis, die Gründe dafür und die Strategien, die Sie zu diesem Zweck anwenden können, unter Berücksichtigung des Wissens, das Sie in diesem E-MODULE erworben haben, angeben. Sobald Sie die Plus One-Vorlage ausgefüllt haben, senden Sie sie bitte an Trip.project@ul.ie .
Name des Mitarbeiters:E-Mail-Adresse der Universität:
Name der Einheit/Universität
Zu ändernder Bereich, Begründung und umzusetzende Strategien (max. 200 Wörter):
Beschreiben Sie, wie die Strategien angewandt wurden (max. 200 Wörter):
Bewerten Sie die Auswirkungen und Ergebnisse der Veränderung (soweit möglich (max. 200 Wörter):
Bitte geben Sie an, ob Sie an einem Folgeworkshop des TRIP-Projekts teilnehmen möchten: Ja/Nein

Anhang C: Der TRIP-Rahmen für die institutionelle Qualitätssicherung und das Score Card Tool
 Kit 1: Institutionelle Infrastruktur

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktezahl	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Zulassung	4 Implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
1. Institutionelle Infrastruktur						
Zentralisiertes IlaH Einheit/Team						Für die Zweck von Fahren und Überwachen IlaH über die Institution, wir empfehlen dass diese sollte enthalten. Akteure aus allen akademisch und Service/Unterstützung Einheiten und ein benannter Beamter mit Überwachung und Qualität Qualitätssicherung Verantwortlichkeiten.
Eingliederung Internationalisierung auf unter Startseite Charter/Netzwerk						Die TRIP IlaH-Charta legt den Auftrag fest und übergreifende Werte und Ziele. Durch Unterzeichnung bis hin zur Charta, die ist optional aber empfohlen, die Institution wird eine Mitglied des TRIP IlaH-Netzwerk. Mitglied Einrichtungen können einrichten eine Inter-Institutioneller Ausschuss mit einem Drehstuhl und einrichten regelmäßige

						Bedürfnisse und Prioritäten der Mitglieder.
IaH Politik / Strategie/ Ziele						Die Institutionen entwickeln ihre eigene Politik/Strategieplan und Ziel, die ausdrücklich mit SDG4 verknüpft sein und mit der TRIP-IaH-Charta übereinstimmen sollten.
Schema zu Unterstützung des Zugangs zu Universität von international Asylsuchende/ Flüchtlinge						Einrichtungen einrichten ihre eigene(n) Regelung(en) und Ziele. Dies kann eine Angleichung mit der Mitgliedschaft in einer bestehendes Netz (z.B. Universität der Zuflucht Netzwerk). Ziele können eingestellt und überwacht werden über die Zulassungen und die erfolgreich Abschluss von Kursen mit Hilfe von intern institutionell Mechanismen oder bestehende Netzwerke mit einer jährliche Überprüfung und Rückmeldeschleife zur Institutionelle IaH Einheit/Team.
Schema zu Unterstützung des Zugangs zu Universität von international gefährdete Stipendiaten						Einrichtungen einrichten ihre eigene Regelung und Ziele oder sie können sein Mitglieder einer bestehenden Netzwerk (z.B. Wissenschaftler gefährdet) Messung der Inanspruchnahme und überwachen erfolgreich Abschluss von Kursen

						über intern oder Bestehende Netzqualität Sicherungsmechanismen mit jährlicher Überprüfung und Rückmeldung Schleife zu zentralisiert IaH Einheit/Team.
Alternative zu Erasmus						Diese sollte umfassen. interkulturelle Fähigkeiten Entwicklung und
Kurs/e mit eingebettet interkulturell virtueller Austausch						Virtueller Austausch mit Gleichaltrige von verschiedenen kulturelle Hintergründe und gemeinschaftsbasiert Herausforderung Projekte rund um UN SDG4 (z. B. das TRIP IVSCE-Modul oder ähnlich). Anreize schaffen und die Akzeptanz zu überwachen und Benchmark über Rückmeldung Mechanismus und Zertifizierung in der in Form einer digitalen Auszeichnung (z.B. Das TRIP IVSC Digital Award (Siehe die TRIP-Projekt Website https://www.trip-projekt.eu/ für mehr Informationen). Diese könnte möglicherweise auch zählen für eine interne Bescheinigung über Global Citizenship für Studenten angeboten werden durch Institutionen.

						Ergebnis /24
--	--	--	--	--	--	-------------------------------

Tool Kit 2: IaH-Dienste und -Unterstützung

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung						
Kriterien und Punktzahlen	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Teilweise implementiert	4 Vollständig implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
2. IaH Dienstleistungen und Unterstützungen						
Professionell Sprache unterstützt für international Mitarbeiter						Diese sollte sein. angeboten für alle neuen international Mitarbeiter von einem anderen ersten sprachlicher Hintergrund mit Aufnahme gemessen über eine interner Mechanismus
Induktion zu akademische Normen und Kultur für international Mitarbeiter						Diese sollte sein. angeboten für alle neuen international Mitarbeiter mit gemessener Aufnahmemenge über eine interne Rückmeldemechanismus
Akademisch Sprache unterstützt für international Studenten						Diese sollte sein. angeboten auf alle Studienanfänger und Postgraduierter von einem anderen ersten sprachlicher Hintergrund mit Aufnahme gemessen über eine interner Mechanismus
Allgemein Sprache unterstützt für international Studenten						Diese sollte sein. angeboten auf alle Studienanfänger und Postgraduierter von einem anderen

						ersten sprachlicher Hintergrund mit gemessener Aufnahme über eine interne Mechanismus
Interkulturell unterstützt für						Diese sollte sein. angeboten auf beide
einheimische und internationale Studenten						Studenten und Postgraduierte und gemeinsam an inländische und internationale Studierende, wobei die Aufnahme über einen internen Mechanismus gemessen wird. Ein erfolgreicher Abschluss könnte potenziell auf ein intern ausgestelltes Zertifikat für Global Citizenship angerechnet werden.
Akademische Alphabetisierung und Systemunterstützung						Diese sollten angeboten werden auf alle Studenten im Grundstudium und postgraduierten internationalen Studenten angeboten werden, wobei die Inanspruchnahme durch ein internen Mechanismus. Erfolgreicher Abschluss könnte potenziell auf ein intern ausgestelltes Zertifikat für Global Citizenship angerechnet werden

A kulturell angepasster Behindertendienst						Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. durch Werbung auf der Website der Einrichtung.
A kulturell angepasster Gesundheitsdienst						Es muss nachgewiesen werden, ob diese Art von maßgeschneidertem Service angeboten wird, z. B. durch Werbung auf der Website der Einrichtung.
A kulturell ansprechbar						Es muss nachgewiesen werden, dass ob diese Art von maßgeschneiderten Dienstleistung ist
Beratungsdienst						z.B. auf der Website der Einrichtung vermerkt werden.
International ausgerichtete Kulturveranstaltungen für die gesamte Campus-Gemeinschaft						Messung der Anzahl der Veranstaltungen pro akademischem Jahr und der Teilnahme von in- und ausländischem Personal und Studenten über interne Mechanismen
Ein spezieller Raum für interkulturelles Training und Aktivitäten						Dies muss nachgewiesen werden, z. B. könnte es auf der Website der Einrichtung vermerkt werden.

Gemeinschaftlicher Sprachunterricht für Menschen aus marginalisierten ethnischen Gruppen?						Beweise sind erforderlich Sie könnte z. B. auf der Website der Einrichtung vermerkt werden, wobei die Inanspruchnahme über interne Mechanismen mit jährlicher Berichterstattung an das IlaH-Referat/-Team gemessen wird.
Ein interkulturelles Buddy-System für internationale Studierende						Beweise sind erforderlich z. B. könnte sie auf der institutionellen Website vermerkt werden, wobei die Akzeptanz über interne Mechanismen und die Berichterstattung an das IlaH-Referat/Team gemessen wird
Ein interkulturelles Buddy-System für internationale Mitarbeiter						Beweise sind erforderlich z. B. Werbung auf der Website der Universität mit Messung der Akzeptanz durch internen Mechanismen und Berichterstattung an das Referat/Team IlaH
						Partitur/ /60

Tool Kit 3: Berufliche Entwicklung der IaH-Mitarbeiter

Inkrementelle Entwicklungsstufen und Mechanismen zur Qualitätssicherung

Kriterien und Punktezahl	0 Abwesend	1 Planung	2 Lotsenfunktion	3 Teilweise implementiert	4 Vollständig implementiert	Mechanismen zur Qualitätssicherung
3. Berufliche Entwicklung der IaH-Mitarbeiter						
Berufliche Entwicklung für Lehrkräfte im Bereich Internationalisierung im eigenen Land (z. B. TRIP E-MODULE 1)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllen des Formulars (Plus One Task Template - siehe Abschnitt x unten) und Verleihung des digitalen Abzeichens. Wird auf das TRIP-Zertifikat von IaH angerechnet.
Programm für berufliche Entwicklung für Lehrkräfte im Bereich der Inklusivitätsansätze den Lehrplan zu internationalisieren (z.B.. TRIP E-Modul 2)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und die Ausstellung des digitalen Abzeichens.
Berufliche Entwicklung von Lehrkräften im Bereich interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten (z.B.. TRIP E-Modul 3)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und digitaler Ausweis Vergabe (Siehe Abschnitt x).

Berufliche Entwicklung für Service-Mitarbeitende im Bereich Internationalisierung zu Hause (z.B.. TRIP E-Modul 1)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und digitaler Ausweis Vergabe (Siehe Abschnitt x). Wird auf das TRIP-Zertifikat von IIAH angerechnet.
Berufliche Entwicklung für Service-Mitarbeitende in interkultureller Kommunikation (z.B.. TRIP E-Modul 3)						Messung der Akzeptanz über Aufgabe Ausfüllformular (Plus One Task Template) und digitaler Ausweis Auszeichnung. (Siehe Abschnitt x)
Workshops in IIAH für Lehrkräfte zum Aufbau einer CoP						Mitgliedschaft messen über Aufgaben Erledigungsformular (Plus One Task Vorlage) und die Verleihung eines digitalen Abzeichens.
Werkstätten unter IIAH für professionelle Service-Mitarbeiter zum Aufbau einer CoP						Mitgliedschaft messen über Aufgaben Erledigungsformular (Plus One Task Vorlage) und die Verleihung eines digitalen Abzeichens.
						Ergebnis / 28

						Gesamtpunktzahl
						/112
						Stufe =

Anhang D: TRIP Institutionelles Selbstbewertungssystem und Schlüssel

Ebene	Ergebnis	Schlüssel
1	0-40	Dies ist eine Grundlage, auf der man aufbauen kann.
2	41-80	Dies deutet auf eine Zwischenstufe hin, auf der bereits ein solides Fundament vorhanden ist, aber weitere Fortschritte, die zur besseren Unterstützung von SDG4 erzielt werden müssen.
3	81-112	Dies deutet auf ein fortgeschrittenes Niveau mit einer breiten Palette von IaH-Strukturen und -Aktivitäten, die SDG4 unterstützen.

Anhang E: Der TRIP Bericht zur institutionellen Selbstevaluation Intern

IaH (akademisches Jahr)	Spielstände	Prioritäten/Ziele für das nächste Studienjahr	Zentrale Maßnahmen
4. Infrastruktur			
5. Dienstleistungen und Unterstützungen			
6. Berufliche Entwicklung			
Gesamtpunktzahl/Niveau			

Anhang G: Das TRIP IlaH-Abzeichen für berufliche Entwicklung

