|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CONTEXT** De UU zet sterk in op internationalisering van de masterprogramma’s. Het gaat daarbij zowel om een grotere instroom van buitenlandse masterstudenten alsook om maatregelen die bijdragen aan de internationale en interculturele competentieverwerving. De ‘opbrengsten’ van een ‘international classroom’ zijn immers niet vanzelfsprekend, zo blijkt uit de vele onderzoekspublicaties op dit terrein en zeker niet zolang er niets verandert in de bestaande leeromgeving (Ryan, 2005). Veelgenoemde obstakels voor internationalisering zijn ook de onvoldoende Engelse taalvaardigheid van studenten en medewerkers en moeizame integratie van verschillende culturele achtergronden (Carroll, 2005).  Docenten van het masterprogramma Conflictstudies & Human Rights van de faculteit Geesteswetenschappen zien de diversiteit in hun internationaal samengestelde studentenpopulatie als kans voor studenten om zich beter voor te bereiden op de uitvoering van veldwerk in conflictgebieden. Om de studenten bij de start van de opleiding al te laten ervaren dat diversiteit meerwaarde heeft is tijdens de introductie een groepsopdracht in het programma opgenomen. Dit is voor het eerst gedaan in het studiejaar 2016-2017. Aan deze selectieve masteropleiding doen ca 40 studenten mee,  Voor meer informatie over deze master zie: <https://www.uu.nl/masters/en/conflict-studies-and-human-rights> | | |
| **INTERVENTIE** | **MECHANISME** | **OUTCOME** |
| *Nieuw*is de groepsopdracht:  Tijdens de introductie week krijgen de studenten (1) de opdracht Mapping & Mining Diversity (voor originele tekst zie bijlage 1).  *Toelichting:* Voor het veldwerk gedurende de stage en het daarop volgende beroepsleven is het van groot belang dat de studenten in staat zijn om hun omgeving te interpreteren op een manier die zo rijk mogelijke informatie oplevert. Om dat te kunnen is bewustwording nodig van de blinde vlekken in de eigen waarneming en van de eigen vooronderstellingen bij de beoordeling van informatie. Om tijdens de studie zinvol aan deze doelen te kunnen werken hebben studenten ‘confrontatiemateriaal’ nodig. Dat is in deze opleiding in ruime mate aanwezig in de vorm van studenten met onder meer verschillende disciplinaire achtergronden, nationaliteiten en werkervaring. Met deze opdracht wordt in eerste instantie de interdisciplinaire diversiteit naar boven gehaald. De verwachting is dat de studenten in de loop van het mastertraject ook andere vormen van diversiteit als betekenisvol gaan ervaren. Diversiteit is een relationeel begrip: de studenten worden er door deze opdracht sensitief voor gemaakt, stap voor stap zullen ze steeds meer dimensies van diversiteit gaan ontdekken. |  | *Wat is het doel?*  Met deze groepsopdracht, uit te voeren in teams van studenten met verschillende achtergronden, worden de volgende doelen nagestreefd: (1) studenten hebben een mind-set om verschillen tussen henzelf en anderen te thematiseren en vervolgens ter verrijking van hun eigen denkkader te benutten. Daarbij (2) oefenen ze belangrijke samenwerkingsvaardigheden en kunnen deze toe- passen in groepen van verschillende internationale en culturele samenstelling.  Tenslotte is de verwachting (3) dat de studenten elkaar door dit teamwork ook opzoeken en inspireren bij de uitvoering van hun individuele projecten: thesis en stage.  *Hoe te meten?*  Omdat het hier om langetermijn doelen gaat die gedurende de hele opleiding worden geadresseerd is na de introductie alleen de directe uitwerking van deze opdracht geëvalueerd in de vorm van een door elk van de zes teams geschreven reflectieverslag. De daarin gestelde vragen hadden uitsluitend betrekking op doel 1. Aan het eind van blok 2 is een evaluatie gepland die gericht is op de wat langere termijn effecten, waarbij ook de andere doelen worden meegenomen. |
| **Opdracht Mapping & Mining Diversity *(zie bijlage 1 voor de volledige versie)****:*  Stap 1. Voorafgaand leveren alle studenten hun profiel aan voor het CCS Profile Book. Deze profielen worden gebruikt om elkaar te interviewen aan het begin van de introductiedagen, op basis daarvan stellen de studenten elkaar in duo’s voor aan de hele groep.    Stap 2. Tijdens de Kick-off Week wordt de ‘Diversity Mapping & Mining’ opdracht uitgevoerd.  Werkwijze:   1. de studenten vormen op basis van de voorstelronde teams van 5-6 studenten, ze worden gevraagd daarbij te zorgen voor een interessante mix van kennis, ervaring e.d. 2. Ze bepalen een gezamenlijk thema en formuleren daarbinnen een onderzoeksvraag die ze als groep zouden willen uitwerken. Daarbij probeert elk teamlid zoveel mogelijk zijn eigen invalshoek naar voren te brengen. 3. De diversiteit aan invalshoeken wordt gevisualiseerd via een mind-map. 4. In een pitch van 3 min. maakt elke groep duidelijk aan de rest welke vormen van diversiteit zij in hun team als betekenisvol hebben ontdekt in relatie tot de uitwerking van de onderzoeksvraag. | Deze opdracht haakt op het niveau van Attitudes aan bij het procesmodel van *Deardorff (2006*). In dit model wordt de ontwikkeling van interculturele competentie voorgesteld als een proces dat in feite nooit af is. Het op gang brengen en sturen van die begint bij de bewustwording van eigen attitudes, waarbij interactie, met name tussen studenten met verschillende culturele achtergronden, als een belangrijke mediator voor verdieping werkt.  Een reviewstudie van *Hattie (2008)* levert empirisch bewijs voor de stelling dat samenwerking tussen studenten, mits ze leiden tot onderling overleg, de leeropbrengsten verhoogt. Eerder wezen *Vygotsky en Piaget* (in de weergave door *Tudge, 1990*) er al op dat het voor de cognitieve ontwikkeling van het individu belangrijk is om ervaringen van cognitieve dissonantie op te doen. Het mechanisme dat daardoor in werking treedt is een streven naar gedeeld begrip (Vygotsky) of equilibratie (Piaget), waardoor beide interactiepartners op een hoger cognitief niveau komen. Vertalen? we dit naar het proces van interculturele competentie-ontwikkeling dan zou dat hogere niveau –in termen van het procesmodel van Deardorff- neerkomen op een sterker besef van de eigen gekleurde bril met zijn beperkingen en een hogere bereidheid tot bijstelling daarvan.  Tudge (1990) tekent hierbij aan dat dit proces niet vanzelf op gang komt door individuen simpelweg bij elkaar te brengen. De cognitieve groei wordt het meest gestimuleerd als de lerenden wel iets, maar niet al te veel verschillen in capaciteiten. Ook moet er een door ieder gevoelde motivatie zijn om samen aan de slag te gaan en een gemeenschappelijk doel te bereiken. | *Wat is er bereikt?*  Op basis van de reflectieverslagen is de conclusie gerechtvaardigd dat met deze opdracht een goede start wordt gemaakt met het bereiken van doelstelling 1.. Onderstaand citaat uit een van de verslagen is exemplarisch:  *Together, we created a rather chaotic but very comprehensive mind-map, showing the many factors that somehow contribute to the polarization of the refugee debate, as well as the interconnectedness of it all. The exercise thus allowed us to visualise our different academic disciplines, expertise and backgrounds, as well as the overlap in our knowledge. Moreover, having to present this mind-map forced us to prepare just what each individual student had to say, which shed light on the fact that each student would have their own area of focus. This allowed us to consider our own limitations in approaching a task from a singular mind-set, while gaining awareness to how others might approach a similar task, thereby getting to know each other as well as ourselves.*  *Moreover, the working group had the perfect size for this exercise, as it was small enough for people to feel safe to contribute, but large enough to recognize the diversity in approaches.* |
| **Overzicht van de begeleidingsstructuur** gedurende de opleiding:   1. Blok 1- begin: de m.b.v. de opdracht MMD gevormde groepjes blijven t.b.v. het groepswerk tijdens de cursussen intact, aan het eind van blok 1 mogen ze hergroeperen (zie opdracht MST-bijlage 2). 2. Blok 1- eind: de studenten kiezen hun onderwerp voor de masterthesis. Het advies is om hier als groep (in de zin van een denktank) aan te werken, maar wie ervoor kiest om individueel verder te gaan hiermee wordt vrij gelaten. 3. Blok 3 en 4: 3 terugkomdagen voor degenen die werken aan de masterthesis 4. Blok 3 en 4: reflectieopdracht (ontleend aan Gery Nijhuis) bij afronding stage en t.b.v. invulling van het methodologiehoofdstuk van de thesis. | | |

**Literatuurverwijzingen**

Carroll, J., (2005). ‘Lightening the load’. Teaching in English, learning in English.’ In: Carroll, J., & Ryan, J. (Eds.),*Teaching International Students. Improving Learning for All*. London and New York: Routledge.

Ryan, J. (2005). Improving teaching and learning practices for international students. Implications for curriculum, pedagogy and assessment. In: Carroll, J., & Ryan, J. (Eds.),*Teaching International Students. Improving Learning for All*. London and New York: Routledge.

Deardorff, C. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. Journal of Studies in International Education, 10 (3), 241-266.

Hattie, J. (2008). Visible learning; a synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. London: Routledge.

Tudge, J. (1990). Vygotsky, the zone of proximal development, and peer collaboration: Implications for classroom practice. In L.C.Moll (Ed.), Vygotsky and education: instructional implications and applications of sociohistoric psychology. Cambridge: Cambridge University Press.