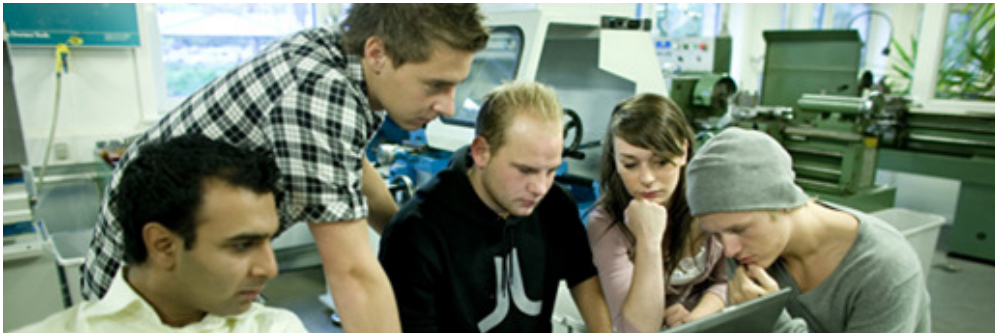


Evaluering af Internationaliseringsprojektet



31. maj 2011

”Skolen skal tilpasse sig jer [de internationale studerende], og I skal tilpasse jer skolen” (dansk studerende)

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|-----------|
| 1. ENGLISH RESUME | 3 |
| 2. INDLEDNING | 8 |
| 2.1 Formål | 8 |
| 2.2 Kultur og forskelle | 8 |
| 2.3 Opbygning..... | 10 |
| 3. KORT BESKRIVELSE AF DANCIN-PROJEKTET..... | 11 |
| 3.1 Baggrund..... | 11 |
| 3.2 Deltagere | 12 |
| 3.3 Mål | 12 |
| 3.4 Indsatsen | 14 |
| 4. RESULTATER | 16 |
| 4.1 Mål og resultater på reaktionsniveau | 17 |
| 4.2 Mål og resultater på vidensniveau | 18 |
| 4.3 Mål på adfærdsniveau | 20 |
| 4.4 Mål på kortsigtet effektniveau | 36 |
| 4.5 Ændringer i forhold til tidligere hold..... | 59 |
| 4.6 Kulturmødets positive resultater | 60 |
| 4.7 Hvad gør det vanskeligt at arbejde på tværs af kulturer?..... | 61 |
| 4.8 UO's tilgang til kulturmødet og dennes indflydelse på de studerende | 68 |
| 4.9 Interkulturel kompetence som en proces | 71 |
| 5. KONKLUSION | 75 |
| 6. ANBEFALINGER..... | 77 |
| 7. EVALUERINGSMETODE | 81 |
| 7.1 Beskrivelse af de enkelte evalueringsaktiviteter | 82 |

1. ENGLISH RESUME

The project

This report is concerned with the evaluation of the DACIN-internationalisation project at VIA University College, University of Southern Denmark and Copenhagen University College of Engineering. The evaluation was undertaken by the evaluation consultant company *ideas2action* based on focus group interviews, participant observations and questionnaires to students and lecturers.

The project aims at improving the involved Danish and international students' intercultural competence. Intercultural competence is the desire for and ability to act and communicate constructively when meeting people from other cultures. In continuous relationships this can only be obtained by gaining knowledge about the other culture/cultures, as well as through the ability to explore the other culture one self, cultural self-insight, strong communication skills, conflict management skills and empathy (*Bjørn Nygaard, The Cultural Encounter at the Work Place, 2010(in Danish only)*).

The objective is pursued mainly by involving the students in technical projects in culturally mixed groups but also through activities such as team building, development of social group contracts and introduction to team roles. A number of detailed project objectives and indicators were identified. In the following section, they are related to the project's actual results.

Results

Assessing intercultural competence is highly complex. The sub-competences mentioned in the above definition are assessed through a number of direct indicators such as reflections on the encounter, level of cultural knowledge, ability to handle conflicts etc. Moreover a number of indirect proxy indicators like comfortability desire to work abroad, desire for the continuation of intercultural co-operation etc. were applied. Together they form a generalised picture of the students' intercultural competence.

| | |
|-----------------------|---|
| Relevance | The students are generally speaking satisfied (68 % / 75 % ¹) with the project and find it relevant for their career (76 % / 95%). However, as can be seen from the following, this has only to some degree been transformed into more intercultural competent behaviour. |
| Knowledge | When it comes to knowledge about each others' cultures only 30 % of the international students report that the Danish students know from some to a great deal. The reverse figure is almost 43 %. |
| Reflection | The students all reflect on the cultural encounters they are experiencing with other students, especially how they differ in approaches to learning and co-operation. Most students also discuss the subject in their project groups. Through this reflection they have also obtained a greater understanding of their own academic culture/learning environment. However, a number of students mainly reflect on the barriers for fruitful interaction and have difficulties finding means to overcome the barriers. |
| Networking | More than 1/5 of the international students report that they never socialise with Danish students outside campus whereas only 18-19 % of the students all together report they often socialise across the Danish/international student divide. Almost 55 % of the international students report that they never or rarely socialise with Danish students during breaks and after study hours. |
| Continue co-operation | Concerning the students' inclination to work with students from other cultures most students want to continue working together (77 % / 81 %). However, 18-19 % preferred working <i>more</i> with students from their own culture. 35 % of the Danish students find it easier to work with other Danes whereas only 16 % of the international students find it easier to work with students from their own country. |
| Conflicts | Conflicts and marginalisation related to cultural differences occurred in some project groups and a few groups even dissolved due to inadequate handling of the differences. More than half of the international students and 1/3 of the Danish students have experienced conflicts in their groups. A large number of the conflicts are not resolved or only "usually" resolved. Groups with fewer conflicts consist of members with related learning cultures e.g. North Western Europeans and Americans, and groups with more conflicts tend to consist of members with very diverse learning culture e.g. Chinese, Danes and Eastern Europeans. |

¹ International students are mentioned first (here 68 %) and Danish students second (here 75 %).

| | |
|-------------------------|--|
| Comfortability | The level of comfortability at among international students is high indicating that the cultural encounter is not an overriding all overshadowing problem. 95 % of the international students feel comfortable at the University/University College and 84 % feel comfortable in their project group (compared to 90 % Danes). However, drop-outs experiences are not assessed. |
| Inclined to work abroad | More than 80 % of the Danish students would (still) like to work abroad. However, it is not very important to half of them. The most popular destinations are Europe, North America and Australia. |
| Fusion or assimilation | An important element in intercultural competence is the ability to listen and learn from each other. 3/4 of the Danish students' experience that the international students listen just as much or more to them than to other international students. The reverse is only the case for half of the international students. Generally speaking there is a tendency that the Danish students dominate group work and learn less from the international students than the other way around. The interest in learning is lower. However, the interest is also affected by the universities' and colleges' approach to cultural encounters. The international students are expected to integrate and when it comes to learn culture to a large extent even assimilate. There are a few – but only a few – attempts to fuse Danish and foreign learning cultures among the Danish students and lectures. |
| General self assessment | Almost half of the students (46 % / 45 %) experience they have become a lot better at working with other nationalities whereas about 40 % only have become a bit better at it and 15 % of the Danish students feel they have not become better at it. The improved skills include better deliberations skills, team work skills and more openness to others' point of view. |

Conclusion and recommendations

Most of the students' intercultural competence has only to some extent been improved². It has been increased in the sense that the students have become aware that the cultural encounter can be difficult and requires special skills, and they have become more aware of their study culture's uniqueness. Especially a number of international students have started a process where they integrate elements from the Danish learning environment.

However, important elements are still missing or have not been fully acquired in order for the students (generally speaking) to be fully inter-culturally competent. A number of culturally related conflicts and marginalisation still exist and

² A few individual students may have increased their intercultural competence. However, this report is concerned with general trends.

socialisation across cultures is limited. The cross fertilisation of working methods does not take place or only to a limited degree in the groups. At times, other languages than English are still spoken by students and lecturers in multi cultural settings. Danish “ways” are very dominating and fusion very rarely happens. Therefore, more than creating multicultural groups and supporting them through a few hours of team building and codes of conduct etc. is required in order to reach the project’s objectives. The following is proposed in order to increase the students’ intercultural competences.

1. Identify which type of cultural encounter the organisations find most effective in order to create intercultural competence: Assimilation, integration, reverse assimilation (colonisation) or fusion.
2. Develop and enforce a language policy where only English is spoken by both lecturers and students in culturally mixed forums, and improve the screening of students’ oral English skills in order to avoid huge language barriers in project groups.
3. The lecturers can assist the students in developing their intercultural competence by being role models and by their own example showing how exploration of other peoples’ cultures (here especially their learning culture) can be undertaken. The students can also be directly trained in this exploration.
4. Explication of the codes of the Danish learning culture (e.g. report writing, timing and group work) for the international students to know and learn this culture better and faster.
5. Support the social life among the students by supporting Danish students in their role as hosts e.g. by arranging home visits. Additionally, team building can be improved by making participation obligatory and increasing team building activities (sports days, clubs, weekend tours etc.).
6. Increase early assistance to groups in conflict and develop conflict resolution procedures to support both students and lecturers.
7. Assist the students in evaluating the social contracts in order to make the contract a living document. Focus especially on how the groups can work with consequences of contract violations.
8. Professionalise the student advisory function (studievejledningen) by appointing an international student advisor focusing only on the international students’ practical as well as social and psychological situation. This

function can also support lecturers and students in resolving conflicts and handling other cultural encounter challenges.

9. Identify how groups and individuals can be rewarded when they over an extended period of time perform inter-culturally competent in order to better prepare the students for life in multicultural workplaces.

2. INDLEDNING

Denne evaluering, som er foretaget af konsulentfirmaet ideThandling, omhandler resultaterne af DACIN-internationaliseringsprojekt. I evalueringen indgår DANCIN-indsatserne på VIA University College, Syddansk Universitet og Ingeniørhøjskolen i København. Kun den samlede indsats vil blive vurderet, og ikke indsatsen på de enkelte uddannelsesorganisationer.

2.1 Formål

Formålet med evalueringen er at dokumentere projektets resultater på kort sigt. Derudover vil der blive lagt vægt på at generere viden om, hvad der henholdsvis virkede og virkede mindre godt i de anvendte metoder, således at det kan vurderes om - og i bekræftende fald - i hvilket omfang metoderne skal anvendes fremover, samt hvad der i øvrigt skal til for at skabe effektive kulturmøder. Endelig vil der blive identificeret eventuelle positive eller negative sidegevinster af indsatsen. Evalueringen vil blive tilrettelagt således, at de fleste af evalueringsaktiviteterne kan genbruges af uddannelsesorganisationerne (UO).

Dokumentationen består i en sammenligning af projektmål og succeskriterier med faktiske resultater samt en belysning af ikke-målsatte positive eller negative resultater. Læringen består i en vurdering af, hvad der henholdsvis har fremmet og hæmmet projektet samt hvad der skal til for at forbedre det yderligere.

2.2 Kultur og forskelle

Kultur forstås i denne rapport som ”den specielle og i reglen ubevidste måde man som gruppe tænker, kommunikerer og handler på, der med større eller mindre ændringer videregives fra generation til generation”³.

Når internationale studerende kommer til Danmark, bringer de deres egen studiekultur med sig. Det skaber nogle udfordringer for danske undervisere og medstuderende, ligesom den danske uddannelseskultur opleves som udfordrende af mange internationale studerende.

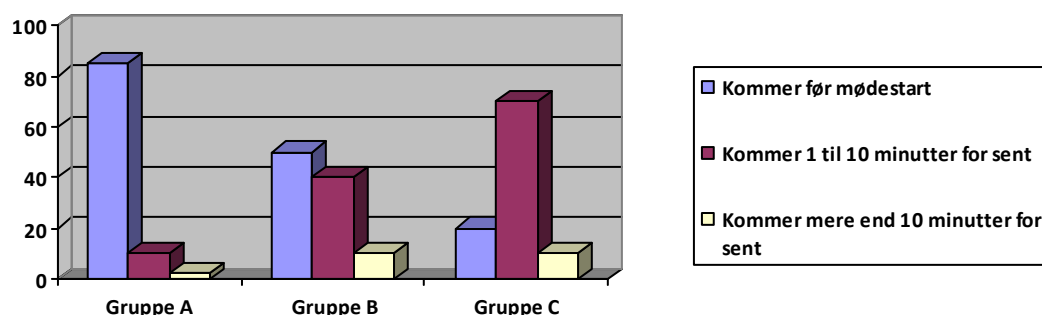
Underviserne oplever bl.a., at mange internationale studerende (men ikke alle) i mindre grad end de fleste danske studerende er gode til at møde deadlines, at de

³ ”Kulturmødet på arbejdspladsen”, Bjørn Nygaard, 2010.

i større grad har brug for at få defineret opgaverne meget detaljeret, og at de studerende forventer at få tilbudt vejledning, medens underviserne forventer, at de studerende kommer til dem, når de har et behov for vejledning. Derudover har en del internationale studerende svært ved at arbejde i grupper og bidrager ikke i samme grad til diskussioner og spørgsmål i undervisningen. Ligeledes oplever både de danske og internationale studerende udfordringer i forbindelse med kulturmødet. Disse udfordringer, derefter udviklingen og status med hensyn til de studerendes interkulturelle kompetence, beskrives i det næste kapitel.

Men de studierelaterede kulturforskelle, som omtales i denne rapport, gælder hverken alle danske eller alle internationale studerende. Der er tale om tendenser. Men kultur handler netop om at finde mønstre og tendenser. Et mindre antal personer falder i reglen uden for mønstret, men mønstret holder sin form, så længe et klart flertal falder indenfor mønstret. Et statistisk mønster kan eksempelvis se ud som følger:

Figur 1: Grupperes forhold til "tid" repræsenteret ved tidspunkt for ankomst til møder



Alle kulturelle grupper har, som det fremgår af figuren, personer, der kommer for sent, men antallet varierer markant fra gruppe A på den ene side og gruppe B og C på den anden. Der er et mønster⁴.

Desværre er det statistiske materiale vedrørende de studerendes egen opfattelse af kulturmødet og deres interkulturelle kompetence ikke så validt, som man kunne ønske sig, pga. et lidt for lavt antal besvarelser, og en afholdt før-analyse (baseline) fik så få besvarelser, at den ikke er medtaget i evalueringen. Derfor skal de følgende resultater tages med et gran salt og kun der, hvor der kan registreres store numeriske værdier, kan man være nogenlunde sikker på, at de statistiske udsagn er valide. For flere oplysninger om metode og validitet se kapitel 7.

⁴ Fra "Kulturmødet på arbejdspladsen", Bjørn Nygaard, 2010.

2.3 **Opbygning**

Rapporten er bygget op således, at det følgende kapitel viser projektets resultater set i forhold til de opstillede mål, ligesom de elementer, der henholdsvis har hæmmet og fremmet projektet gennemgås. De efterfølgende kapitler indeholder evalueringens konklusioner og anbefalinger. I det afsluttende kapitel gennemgås evalueringsmetode og -aktiviteter.

Til slut skal rettes en tak til de medvirkende studerende og undervisere for deres særdeles aktive deltagelse i evalueringen og til Jonas Grøn (studerende ved Københavns Universitet) for hans deltagerobservation og antropologiske overvejelser.

Rigtig god læselyst!

3. KORT BESKRIVELSE AF DANCIN-PROJEKTET

3.1 Baggrund

Ingeniører har hele verden som arbejdsplads, men ingeniøruddannelserne mangler stadig bredt at tage hånd om at forberede sine kandidater på denne virkelighed⁵.

Der er store fordele ved at styrke de danske studerendes interkulturelle kompetencer, idet de så som færdiguddannede bedre kan fungere optimalt som kolleger og ledere i flerkulturelle organisationer og teams i og uden for Danmark.

Ligeledes er der åbenlyse økonomiske interesser i at kunne fastholde så mange dygtige internationale ingeniørkandidater som muligt efter endt uddannelse i Danmark og i at minimere deres frafald fra uddannelserne. Undersøgelsen Danish International Student Barometer⁶ peger på to områder, som ikke er tilfredsstillende set fra de internationale studerendes synspunkt: 1) De har svært ved at etablere venskaber og dermed varige netværk med danske studerende, og 2) de er ikke tilfredse med mulighederne for karrierevejledning og opnåelse af erhvervserfaring. Erfaringer på UO viser ligeledes, at venskaber og netværk mellem danske og internationale studerende ikke i tilstrækkelig grad opstår af sig selv, ligesom interkulturel kompetence ikke gør det.

Interkulturel kompetence forstås som ”lysten og evnen til at handle og kommunikere, så der opstår konstruktive møder med personer fra andre kulturer, hvilket i længerevarende relationer kun kan opnås via viden om den/de andre kulturer, evnen til selv at tilegne sig denne viden, kulturel selvindsigt og stærke kommunikationsevner samt en empatisk indstilling.” (Bjørn Nygaard, Kulturmødet på arbejdspladsen, 2010).

⁵ Projektbeskrivelse, DACIN - Internationaliseringsprojektet – udveksling af interkulturelle kompetencer (oktober 2009)

⁶ <http://www.ciriusonline.dk/filer/markedsfoering/brugerundersogelse-af-danmark-som-uddannelsesland-2008-1/?searchterm=International%20Student%20Barometer>

I projektets projektbeskrivelse opstillede man i forlængelse af det ovenstående dels en hypotese om, at de internationale og de danske studerende har gensidigt udbytte af at studere sammen. Udbyttet er interkulturelle kompetencer og et forøget netværk, som på lang sigt lader deres interkulturelle kompetencer fortsætte udviklingen, og giver de internationale studerende mulighed for at opnå kontakt til danske virksomheder gennem deres netværk. Dels en hypotese om, at uddannelsesplanlæggere bliver nødt til at fastsætte rammer for at sikre, at kompetenceudviklingen sker, men også at disse rammer reelt set gør en forskel. Det undersøges i denne evaluering, i hvilken grad det er lykkedes at skabe denne interkulturelle kompetence.

3.2 Deltagere

I DACIN-internationaliseringsprojektet deltager Aalborg Universitet, VIA University College, Syddansk Universitet og Ingeniørhøjskolen i København. Evalueringen inkluderer dog kun undersøgelser af projektets resultater på Ingeniør Højskolen i København, VIA University College i Horsens og ingeniøruddannelsen på Syddansk Universitetscenter i Sønderborg. Oprindeligt indgik ligeledes ingeniøruddannelsen på Aalborg Universitetscenter i evalueringen, men den udgik, da det berørte internationale/danske hold studerende endte med kun at inkludere én dansker. På de tre resterende UO deltog 30 danske og 50 internationale studerende i alt.

3.3 Mål

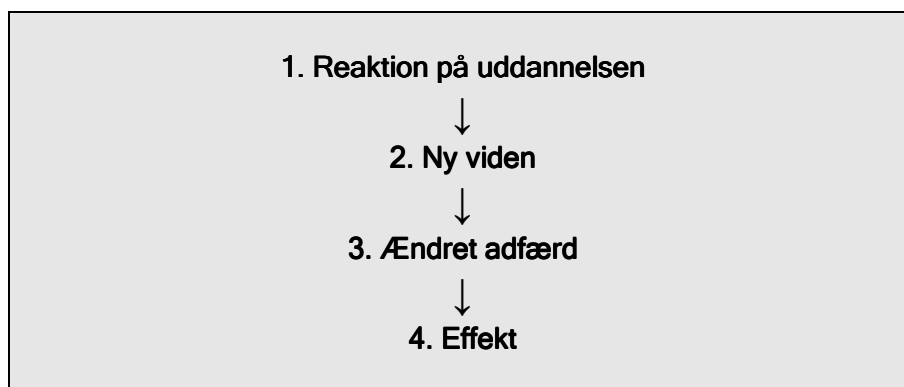
På grundlag af resultaterne af evalueringen er det intentionen, at der udarbejdes en publikation til brug i ingeniøruddannelsesinstitutionerne med eksempler på, hvordan det i højere grad kan lykkes at kompetenceudvikle danske og internationale studerende gennem undervisningsprojekter, hvor danske og internationale studerende blandes. På længere sigt er det tanken at sikre, at sådanne studieaktiviteter bliver en obligatorisk del af alle ingeniørstudier, således at alle danskuddannede ingeniører har kompetencer til at indgå i multikulturelle teams herhjemme som i udlandet. Endvidere designes og planlægges eventuelt en eller flere generiske studieaktiviteter om kulturmødet, kulturforståelse og interkulturel kommunikationskompetence, som kan gennemføres for både danske og internationale studerende og undervisere på de involverede institutioner.

I forbindelse med evalueringen blev der af projektgruppen under evaluators facilitering udarbejdet en række mål. Til grund for struktureringen af projektmålene ligger D. Kirkpatrick's evalueringsmodel⁷. Den går i korthed ud på, at veludførte aktiviteter og de studerendes tilfredshed med projektet potentielt set leder til den ønskede viden om interkulturel kompetence. Denne

⁷ Se bl.a. Kirkpatrick & Kirkpatrick, *Transferring Learning to Behavior* (Berrett Koehler, 2005).

viden leder potentielt set til en ændret og interkulturel kompetent adfærd. Endelig leder denne adfærd potentielt set til projektets effektmål, herunder at flere internationale studerende søger at blive og arbejde i Danmark. Modellen ser ud som følger:

Figur 2: Fra uddannelse til adfærd og effekt



Evalueringen undersøger, om den nye viden er transformeret til ændret adfærd (kompetencer), men ikke i hvilken grad de langsigtede effektmål opnås, da det først vil kunne ses om nogle år. Projektmålene ses i Tabel 1.

Tabel 1: Projektets mål

| |
|---|
| Langsigtede effektmål |
| 1) Flere internationale studerende søger at blive i DK og bo og arbejde |
| 2) De danske virksomheder får kandidater med bedre interkulturelle kompetencer |
| 3) Flere danske studerende på internationale uddannelser |
| Kortsigtede effektmål |
| 1) De studerende har en dialog om måder at arbejde sammen på, som fremmer arbejdsprocessen. |
| 2) Kan håndtere konflikter i grupper |
| 3) De studerende har etableret internationalt/dansk netværk |
| 4) Studerende søger faglig viden (kompetencer, landespecifikke løsninger, inspiration) hos hinanden på tværs af kulturer og ud over egne landegrænser |
| Mål på adfærdsniveau |
| De studerende udviser interkulturel kompetence |
| Mål på vidensniveau |
| De studerende har opnået viden om, hvordan man skaber det gode kulturmøde |
| Mål på reaktionsniveau |
| De studerende finder indsatsen relevant og interessant og er tilfredse med afviklingen |

3.4 **Indsatsen**

For at både danske og internationale studerende bliver gode til at samarbejde på tværs af kulturer, har projektgruppen valgt at fokusere på styrkelse af de studerendes interkulturelle kompetence. I forbindelse med evalueringsopstarten enedes man om at gøre brug af evaluators definition af interkulturel kompetence: ”Interkulturel kompetence er lysten og evnen til at handle og kommunikere, så der opstår konstruktive møder med personer fra andre kulturer, hvilket i længerevarende relationer kun kan opnås via viden om den/de andre kulturer, evnen til selv at tilegne sig denne viden, kulturel selvindsigt og stærke kommunikationsevner samt en empatisk indstilling⁸.”

Projektets aktiviteter til fremme af den interkulturelle kompetence er forskellige i de tre UO. På Syddansk Universitet (SDU) består indsatsen stort set i at sætte danske og internationale studerende med forskellig nationalitet sammen i projektgrupper, for at de gennem samarbejde om konkrete projekter lærer at samarbejde på tværs af kulturer. De studerende har aktivt valgt at gå på den internationale linje med blandede danske og internationale studerende. Man har valgt at fordele de studerende således, at projektgrupper består af studerende af begge køn (så vidt muligt), med forskellig faglig baggrund (fx gymnasium, HTX eller håndværkeruddannelse) og med forskellig national baggrund. Idealet er, at grupperne er så blandede som muligt. På andet semester opfordres grupperne til at afstemme deres faglige ambitionsniveau og drøfte rollefordeling og adfærdsregler. På hvert af de to første semestre udarbejder projektgrupperne et projekt, som de ligeledes eksamineres i. Det er i forbindelse med dette projekt, at deres evne til at arbejde sammen for alvor udfordres. Der deltog otte danske og otte internationale studerende på holdet. De internationale studerende kom fra lande som Afghanistan, Letland, Island, Rumænien og Grønland. De var lige startet på andet semester, da de blev interviewet i forbindelse med evalueringen.

På Ingeniørhøjskolen i København (IHK) har de studerende ikke aktivt valgt de blandede danske/internationale hold fra starten. De henholdsvis danske og internationale studerende havde teoriundervisning hver for sig, men havde projektundervisning sammen et semester, hvorefter de danske studerende i reglen startede på rent danske hold, medens enkelte danske og alle de internationale studerende fortsatte på det internationale hold. Projektets består i, at de studerende arbejder sammen om to projekter. Derudover bliver de instrueret i, hvordan de i grupperne kan udarbejde en socialkontrakt (ofte kommunikations- og adfærdsaftaler), de arbejder med Belbins teamroller, der er en teambuilding dag, og endelig er de blevet undervist en halv dag i interkulturel kompetence (af evaluator). Der deltog ni danske og 17 internationale

⁸ Bjørn Nygaard, Kulturmødet på arbejdspladsen – interkulturel kompetence som konkurrenceparameter (Gyldendal Business, 2010).

studerende. De sidstnævnte kom fra lande som Kina, Island, Tyskland, Litauen, USA, Libanon, Polen, Færøerne, Belgien og Canada. De var lige startet på andet semester, da de blev interviewet i forbindelse med evalueringen.

På VIA University College (VIA) full degree uddannelser følger de danske og internationale studerende hinanden i hele studieforløbet, og på evalueringstidspunktet gik de på tredje semester. På hvert semester dannes nye grupper, og man forsøger at blande de studerende fysisk både i grupperne og ved den måde de sidder på under tavleundervisningen. På første semester introduceredes de kort til studiet, herunder det multikulturelle klassearbejde, og den specielle måde der arbejdes på i Danmark (projektarbejde, gruppeeksamen m.m.), og der blev arrangeret en teambuilding dag. Men ligesom på SDU er et grundelement i uddannelsen, at de studerende arbejder i blandede grupper med projekter, bl.a. i den såkaldte innovationsuge, men også i semesterprojekter som afslutning på hvert semester i et tre ugers semesterprojektforløb. Grupperne skal udarbejde et fysisk produkt og/eller en rapport, og de bliver eksamineret i produktet. Der deltog 13 danske og 25 internationale studerende i projektet. De sidstnævnte kom fra lande som Bulgarien, Rumænien, Estland, Holland, Paraguai, Letland, Polen og Filippinerne.

4. RESULTATER

I dette kapitel beskrives projektets resultater primært vha. en sammenstilling af projektets mål og succeskriterier med den faktiske situation, som den ser ud i februar 2011.

Projektet opstillede i starten af 2010 en række mål og succeskriterier i forbindelse med en workshop med nøgleinteressenter faciliteret af evaluator. Bemærk i tabellen nedenfor, at interkulturel kompetence er meget komplekst, og at alle aspekter af kompetencen ikke er mulig at evaluere inden for projektets rammer, hvorfor projektgruppen valgte at identificere såkaldte proxyindikatorer. Det er indirekte indikatorer, der bruges, når indikatorer, som direkte afspejler målopnåelsen, enten ikke kan identificeres eller er for omkostningstunge at evaluere. Samtidig er det indikatorer, som fortæller mest muligt, men ikke alt, om målets opnåelse. Bemærk ligeledes, at de langsigtede effektmål fra måltabellen oven for ikke er medtaget, da de ikke evalueres. Det skyldes, at de langsigtedes måls resultater først kan observeres flere år efter implementeringen er afsluttet.

Tabel 2: Mål og succeskriterier

| Mål | Succeskriterier (proxyindikatorer) |
|---|---|
| <p>Kort sigt effekt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) De studerende har en dialog om måder at arbejde sammen på, som fremmer arbejdsprocessen. 2) Kan håndtere konflikter i grupper 3) De studerende har etableret int./dansk netværk 4) Studerende søger faglig viden (kompetencer, landespecifikke løsninger, inspiration) hos hinanden på tværs af kulturer og ud over | <ol style="list-style-type: none"> 1. A) X % af internationale og danske studerende skal opleve, at de har en ligeværdig dialog, og at de bliver hørt. Dialogen fører frem til en konstruktiv samarbejdsproces. B) Alle gruppemedlemmer oplever, at deres viden bidrager til opgaveløsningen og bliver hørt på og accepteret 2. Langt de fleste grupper undgår at marginalisere gruppemedlemmer. Færre studerende forlader deres gruppe pga. socialt eller kulturelt betingede problemer 3. De studerende har int. venner inden og uden for uddannelsen inkl.: de studerende har sociale møder med studerende med anden kulturel baggrund uden for 'skolen'. 4. Litteratursøgning og søgning af faglig viden foregår på tværs af kultur og ud over landegrænser. Spørger de studerende om, 'hvordan gør I hos jer?' |

| egne landegrænser | |
|--|---|
| <p>Mål på adfærdsniveau: De studerende udviser interkulturel kompetence</p> | <p>1.1 De studerende har fortsat lyst eller har fået lyst til at arbejde sammen med studerende med anden kulturel baggrund.</p> <p>1.2 Danske studerende har lyst til udenlandsophold</p> <p>1.3 X % af de studerende oplever, at de er blevet bedre til at arbejde sammen med studerende fra andre kulturer</p> <p>1.4 De studerende har opnået viden om flere af de kulturer, de samarbejder med</p> <p>1.6 De studerende udviser interesse for hinandens måder at arbejde på</p> <p>1.7 De studerende har opnået forståelse for egen kultur ift. samarbejde med andre studerende</p> <p>1.8 De internationale studerende føler sig godt tilpas i studiemiljøet</p> <p>1.9 De studerende oplever større gensidig tillid.</p> <p>1.10 De studerende reflekterer over, hvordan man samarbejder i multikulturelle grupper.</p> |
| <p>Mål på vidensniveau: De studerende har opnået viden om, hvordan man skaber det gode kulturmøde</p> | <p>For hvert enkelt projekt defineres succeskriterier og evalueringsmetoder i fx portfolio.</p> |
| <p>Mål på reaktionsniveau: De studerende finder indsatsen relevant og interessant og er tilfredse med afviklingen</p> | <p>X % af de studerende er tilfredse med forløbet, og finder det relevant.</p> |

I det følgende sammenholdes mål, succeskriterier og faktiske resultater inddelt i de fire niveauer reaktion, viden, adfærd og effekt. Resultaterne er udtryk for det generelle billede og ikke individuelle studerendes udvikling af interkulturel kompetence.

4.1 Mål og resultater på reaktionsniveau

På dette niveau ønskede projektet, at de studerende finder indsatsen relevant og interessant og er tilfredse med afviklingen. Man satte dog ikke procentandel på den ønskede tilfredshed og relevans, hvilket gør det umuligt at vurdere, om målet er nået. Tilfredshedsniveauet ligger dog relativt højt.

75 % af de danske studerende var tilfredse eller meget tilfredse med projektet, som det fremgår af tabellen nedenfor. De internationale studerende var i reglen også tilfredse, men som det ses af tabellen nedenfor, svarede hele 21 % ved ikke til spørgsmålet om tilfredshed.

Tabel 3: How satisfied are you with the project to improve co-operation between Danish and international students?

| | Danish students' answers | International students' answers |
|------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Very satisfied | 30,0% | 13,2% |
| Satisfied | 45,0% | 55,3% |
| Unsatisfied | 10,0% | 7,9% |
| Very unsatisfied | 0,0% | 2,6% |
| I do not know | 15,0% | 21,1% |
| | 100,0% | 100,0% |

Med hensyn til relevans svarede de danske studerende, at projektet var fra noget (40 %) til meget relevant (55 %). For de internationale studerende var de tilsvarende tal 31,6 % og 44,7 %. Henholdsvis 5 og 13 % fandt ikke projektet relevant.

I de kvalitative interview giver langt de fleste danske studerende udtryk for, at de oplever det at gå på et internationalt hold som yderst relevant. De er helt klar over fordelene inkl. udvikling af et velfungerende arbejdsengelsk og bedre forudsætninger for at arbejde i andre kulturer. Forhold, de mener, styrker deres muligheder for beskæftigelse efter studierne.

4.1.1 *Delkonklusion*

Det kan konkluderes, at med det gældende tilfredsheds- og relevansniveau eksisterer der et godt grundlag for, at de studerende er interesserede i at opnå viden om og kompetencer til at håndtere kulturmødet på studiet. Om dette er tilfældet belyses i de følgende afsnit.

4.2 **Mål og resultater på vidensniveau**

På vidensniveau har man ønsket, at de studerende opnår viden om, hvordan man skaber det gode kulturmøde. Nogen er kort blevet undervist i emnet, mens andre måtte opbygge denne viden ved at prøve sig frem. Der blev ikke fastsat et fælles videns-succeskriterium ved projektstart men blot formuleret, at for hvert enkelt UO defineres succeskriterier og evalueringsmetoder i fx portfolio. Dette blev ikke gjort.

I forbindelse med en spørgeskemaundersøgelse blev de studerendes selvoplevede vidensniveau dog undersøgt⁹. Som det fremgår af tabellen

⁹ Der blev ikke foretaget fx videnstest før og efter indsatsen, da det er meget tidskrævende for de implicerede parter. I stedet blev adfærdsniveauet prioriteret, og ændret adfærd kan bruges som en indirekte vurdering af vidensniveauet: Er den eventuelt opnåede viden omsat til ny adfærd (handling)?

nedenunder, oplever knapt halvdelen af de internationale studerende, at de i høj grad er blevet mere vidende om udfordring og/eller muligheder i kulturelt blandede grupper. Lige så mange oplever, det kun er sket i begrænset omfang, og 4,7 % oplever, at det slet ikke er tilfældet.

Tabel 4: Have you become more knowledgeable about the challenges and/or opportunities one can encounter when working in a group of mixed cultures?

| | Response Percent | Response Count |
|----------------------------------|------------------|----------------|
| No | 4,7% | 2 |
| Yes but only to a limited extent | 44,2% | 19 |
| Yes to a large extent | 44,2% | 19 |
| I do not know | 7,0% | 3 |
| answered question | | 43 |
| skipped question | | 1 |

For de danske studerende ser billedet således ud, at alle, der har vidst, hvad de skulle svare oplever, at de i nogen eller høj grad er blevet mere vidende på området.

Tabel 5: Have you become more knowledgeable about the challenges and/or opportunities one can encounter when working in a group of mixed cultures?

| | Response Percent | Response Count |
|----------------------------------|------------------|----------------|
| No | 0,0% | 0 |
| Yes but only to a limited extent | 55,0% | 11 |
| Yes to a large extent | 30,0% | 6 |
| I do not know | 15,0% | 3 |
| answered question | | 20 |
| skipped question | | 1 |

Der er dog tegn på, at ikke alle har opnået tilstrækkelig indlevelsessevne og kommunikationsredskaber til, at man kan konkludere, at de har opnået tilstrækkelig viden om, hvordan man takler kulturmødet.

”Der sidder kun tre grupper tilbage her i slutningen af timen en mandag eftermiddag. [Tyske] Mouritz begynder at spørge de kinesiske studerende Li, Xiao-Lei og Jia om, hvad de mener om Mao. Mouritz og en række danske studerende beskriver ham som en diktator og sammenligner ham med Kim Yung-Il fra Nordkorea. De kinesiske studerende bliver meget stille... De studerende kom ofte til at nedgøre andres værdier og baggrunde eller bare ikke anerkende fx at blive tilbudt kinesisk mad.” (deltagerobservation af Jonas Grøn – bemærk, at navnene er opdigtede i dette og følgende citater).

4.2.1 *Delkonklusion*

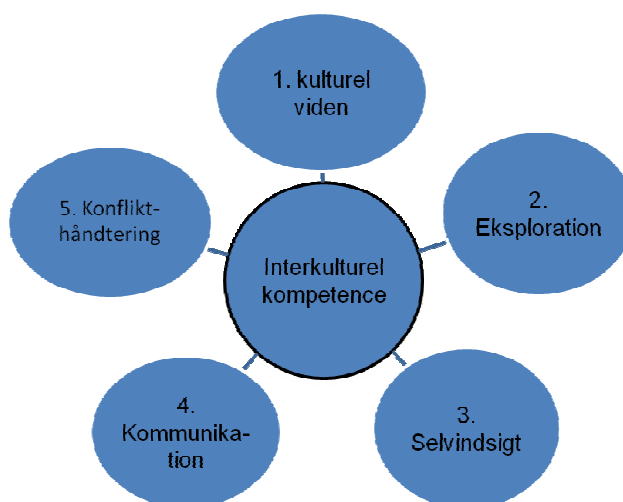
Den samlede procentandel der oplever, at de er blevet meget mere vidende om udfordringer og muligheder ved at arbejde i kulturelt blandede grupper er 38,5 %. Det er så op til UO at vurdere, om de er tilfredse med denne andel.

I næste afsnit undersøges det ydermere, om de studerende har opnået viden om flere af de kulturer de samarbejder med, eller de er gået gennem studiet uden at interessere sig for de andres kultur. Grunden til, at dette emne ikke belyses på vidensniveauet men adfærdsniveauet er, at denne viden kan tages som udtryk for, at de studerende aktivt har tilegnet sig denne viden gennem oplevelser i og refleksion over kulturmødet. At opnå viden om og udvise interesse for andres kultur er centrale elementer i interkulturel kompetence, og kompetence hører netop til på adfærdsniveauet.

4.3 **Mål på adfærdsniveau**

Det centrale spørgsmål på adfærdsniveau er, om den interkulturelle kompetence er øget blandt de studerende. Det vurderes ud fra en række succeskriterier, som alle belyses nedenfor. Hver af de følgende afsnitoverskrifter er et succeskriterium. Succeskriterierne kan alle relateres til de fem elementer i interkulturel kompetence, som det er defineret i afsnit 3.1 og er illustreret i følgende figur:

Figur 3: Interkulturel kompetence¹⁰



4.3.1 *De studerende har opnået viden om flere af de kulturer, de samarbejder med*

Dette succeskriterium drejer sig om den første delkompetence i interkulturel kompetence; nemlig kulturel viden.

¹⁰ Inspireret af "Kulturmødet på arbejdspladsen", Bjørn Nygaard, 2010. For flere oplysninger om de enkelte delkompetencer henvises til bogen.

Det viser sig, at de fleste danske studerende vurderer, at de ved fra noget til en hel del om de internationale studerendes kultur (godt 66 %).

Tabel 6: How much knowledge do you have about the international students' culture in general?

| | Response Percent | Response Count |
|--|------------------|----------------|
| Nothing | 0,0% | 0 |
| A little bit | 19,0% | 4 |
| Some | 38,1% | 8 |
| A great deal | 28,6% | 6 |
| It varies: From a lot to practically nothing | 14,3% | 3 |
| I do not know what to answer | 0,0% | 0 |
| answered question | | 21 |
| skipped question | | 0 |

Sammenligner man det med, hvad de internationale studerende oplever, de danske studerende ved om deres kultur, ser billedet dog noget anderledes ud. Her oplever knapt 70 %, at de danske studerende ved fra ingenting til en smule, hvilket kun var tilfældet for 19 % af de danske studerendes selvsvurdering. Altså en markant diskrepans.

Tabel 7: How much do you experience the Danish students generally know about your culture?

| | Response Percent | Response Count |
|------------------------------|------------------|----------------|
| Nothing | 23,3% | 10 |
| A little bit | 46,5% | 20 |
| Some | 20,9% | 9 |
| A great deal | 9,3% | 4 |
| I do not know what to answer | 0,0% | 0 |
| answered question | | 43 |
| skipped question | | 1 |

Desværre blev de danske studerende ikke spurgt, hvor meget de oplever, de internationale studerende generelt set ved om dansk kultur, hvorfor det ikke er muligt at sammenligne de internationale studerendes selvopfattelse med de danske studerendes opfattelse. Dog ved vi, at de internationale studerende er lidt mere beskedne i deres vurdering af egen viden om dansk kultur end omvendt, hvilket fremgår af den følgende tabel.

Tabel 8: International students: How much knowledge do you have about the Danish culture in general? Danish students: How much knowledge do you have about the Danish culture in general?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Nothing | 0,0% | 0,0% |
| A little bit | 34,1% | 19,0% |
| Some | 45,5% | 38,1% |
| A great deal | 20,5% | 28,6% |
| I do not know what to answer | 0,0% | 14,3% |
| | 100,0% | 100,0% |

De studerende er ikke blevet spurgt, om de oplever, at de har mere viden om de andres kultur nu end før deres deltagelse i projektet¹¹. Det er dog i både observationer og fokusgruppeinterview tydeligt, at langt de fleste danske og internationale studerende har opnået mere viden om andre måder at studere på. De fleste internationale studerende kendte ikke på forhånd de danske særegenheder inkl. den store vægt på gruppearbejde, mundtlige eksaminer og stort ansvar for egen læring. Ligesom de danske studerende ikke var klar over fx mange internationale studerendes meget begrænsede kendskab til gruppearbejdets ædle kunst.

Derudover belyses det nedenfor, i hvilken grad henholdsvis de danske og internationale studerende er interesseret i, og derefter undersøger hinandens måder at arbejde på samt om de reflekterer over forskellene. Undersøgelser og refleksion, som bl.a. skaber øget viden.

Det kan konkluderes, at målet er delvis nået, da relativt mange kun ved fra ingenting til en lille smule om de andres kultur.

4.3.2 *De studerende har lyst til at arbejde sammen med studerende med anden kulturel baggrund*

Denne lyst relaterer til det andet element i interkulturel kompetence nemlig ”opdagelse” eller eksploration, der indebærer lysten til at interagere med mennesker med anden kulturel baggrund og evnen til derefter at eksplorere deres kultur.

Lysten afhænger i høj grad af forudgående holdninger og erfaringer med kulturmødet (forforståelser), og hvilke erfaringer man har gjort sig i de enkelte

¹¹ At de ikke blev spurgt skyldes, at det var tiltænkt at sammenligne vidensniveauerne i før- og efterundersøgelserne, men før-undersøgelsen (baseline) blev desværre ikke repræsentativ.

grupper om, hvor vanskeligt eller interessant det er at arbejde med studerende fra andre kulturområder.

Tabellen neden for viser, hvor mange internationale studerende, der finder det vanskeligt eller nemt at arbejde sammen med danske studerende. De internationale studerende, som arbejder sammen med danskere, oplever for knapt 16 % vedkommende, at det er lidt til meget svært at samarbejde. 41 % oplever derimod, at det er fra nemt til meget nemt.

Tabel 9: How do you find working with Danish students?

| | Response Percent | Response Count |
|---|------------------|----------------|
| There are no Danish students in my group | 18,2% | 8 |
| It is very difficult to co-operate with them | 2,3% | 1 |
| It is a bit difficult to co-operate with them | 13,6% | 6 |
| It is just as difficult as working with most other people - culture does not seem to matter | 25,0% | 11 |
| It is easy to co-operate with them | 25,0% | 11 |
| It is very easy to work with them | 15,9% | 7 |
| I do not know | 0,0% | 0 |
| <i>answered question</i> | | 44 |
| <i>skipped question</i> | | 0 |

Mht. de danske studerende oplever næsten dobbelt så mange danske studerende det meget (0 %) eller lidt (28,6 %) vanskeligt at arbejde med internationale studerende, end det omvendte er tilfældet.

Tabel 10: How do you find working with international students?

| | Response Percent | Response Count |
|---|------------------|----------------|
| It is very difficult to co-operate with them | 0,0% | 0 |
| It is a bit difficult to co-operate with them | 28,6% | 6 |
| It is just as difficult as working with most other people - culture does not seem to matter | 23,8% | 5 |
| It is easy to co-operate with them | 23,8% | 5 |
| It is very easy to work with them | 14,3% | 3 |
| I do not know | 9,5% | 2 |
| <i>answered question</i> | | 21 |
| <i>skipped question</i> | | 0 |

Når det samme tema undersøges vha. en lille drejning af spørgsmålet, svarer den største gruppe internationale studerende, at kultur ikke har nogen betydning for, hvem man finder det nemmest at arbejde sammen med. Det er markant, at kun knapt 16 % svarer ”studerende fra deres eget land”.

Tabel 11: Who do/did you generally speaking find easiest to work within your project group?

| | Response Percent | Response Count |
|---|--------------------------|----------------|
| Danish students | 15,9% | 7 |
| Students from your own country | 15,9% | 7 |
| Students from other countries than your own (but not Denmark) | 15,9% | 7 |
| National background does not seem to play a major role | 38,6% | 17 |
| I do not know | 13,6% | 6 |
| | answered question | 44 |
| | skipped question | 0 |

Den mest markante forskel på de internationale og danske studerendes besvarelser af dette spørgsmål er, som det fremgår af tabellen nedenfor, at 35 % af de danske studerende svarer, at de finder personer fra egen etniske gruppe nemmest at arbejde sammen med mod kun knapt 16 % af de internationale studerende.

Tabel 12: Who do you generally speaking find easiest to work within your project group?

| | Response Percent | Response Count |
|--|--------------------------|----------------|
| Danish students | 35,0% | 7 |
| International students | 0,0% | 0 |
| Some international students but not all | 25,0% | 5 |
| National background does not seem to play a major role | 40,0% | 8 |
| I do not know | 0,0% | 0 |
| | answered question | 20 |
| | skipped question | 1 |

Disse forskelle ser ikke ud til at spille nogen stor rolle for flertallet af de studerendes lyst til at fortsætte med at arbejde på tværs af kulturer. Som det fremgår af nedenstående tabel, så har 81 % af de danske studerende fortsat lyst til at arbejde med internationale studerende, medens 19 % fortsat gerne vil arbejde med dem, men mindre hyppigt end med danske studerende.

Tabel 13: Would you like to work - or continue to work - with international students?

| | Response Percent | Response Count |
|---|------------------|----------------|
| Yes, I find it very stimulating to work with international students | 38,1% | 8 |
| Yes, but nationality is of no importance to me | 42,9% | 9 |
| Yes, but less frequently than with Danish students | 19,0% | 4 |
| No, I prefer working with Danish students only | 0,0% | 0 |
| I do not know | 0,0% | 0 |
| answered question | | 21 |
| skipped question | | 0 |

Nogenlunde det samme billede tegner sig for de internationale studerende, da godt 77 % fortsat ønsker at arbejde med danske studerende. Der er dog en interessant mindre forskel, som består i, at 6,8 % svarer, at de udelukkende foretrækker at arbejde med internationale studerende. Forskellen er dog ikke markant, især når man tager den statistiske usikkerhed i betragtning.

Tabel 14: Would you like to work - or continue to work - with Danish students?

| | Response Percent | Response Count |
|--|------------------|----------------|
| Yes, I find it very stimulating to work with Danish students | 29,5% | 13 |
| Yes, but nationality is of no importance to me | 47,7% | 21 |
| Yes, but less frequently than with other students | 11,4% | 5 |
| No, I prefer working with international students only | 6,8% | 3 |
| No, I prefer working with students from my own country or region | 0,0% | 0 |
| I do not know | 4,5% | 2 |
| answered question | | 44 |
| skipped question | | 0 |

Det kan konkluderes, at målet er nået, da godt 80 % af de studerende fortsat har lyst til at arbejde sammen. Dog udtaler omkring 1/5 af de danske såvel som de internationale studerende, at de ønsker at arbejde enten mindre eller slet ikke med "de andre", og over 1/4 af de danske studerende finder det vanskeligt at arbejde med de internationale studerende, og omkring 1/6 af de internationale studerende finder det vanskeligt at arbejde med de danske studerende.

4.3.3 *Danske studerende har lyst til udenlandsophold*

Dette succeskriterium er dels væsentligt, fordi danske ingeniører i stigende grad udstationeres, og dels fordi det er med til at belyse den interkulturelle kompetencedimension (lysten til) eksploration.

Det kan ikke tages som en selvfølge, at studerende, der arbejder i kulturelt blandede grupper får mere lyst til udenlandsophold, end de ellers ville have haft. Man kan således risikere, at de studerende, når de via projektet opdager, hvor svært arbejde på tværs af kulturer kan være, netop ikke ønsker at arbejde i udlandet. Men det viser sig, at knapt 81 % af de danske studerende gerne vil arbejde i udlandet, på trods af alle de vanskeligheder mange har haft med at arbejde i blandede grupper – vanskeligheder, der fremgår af de kvalitative interview, og som belyses nedenfor.

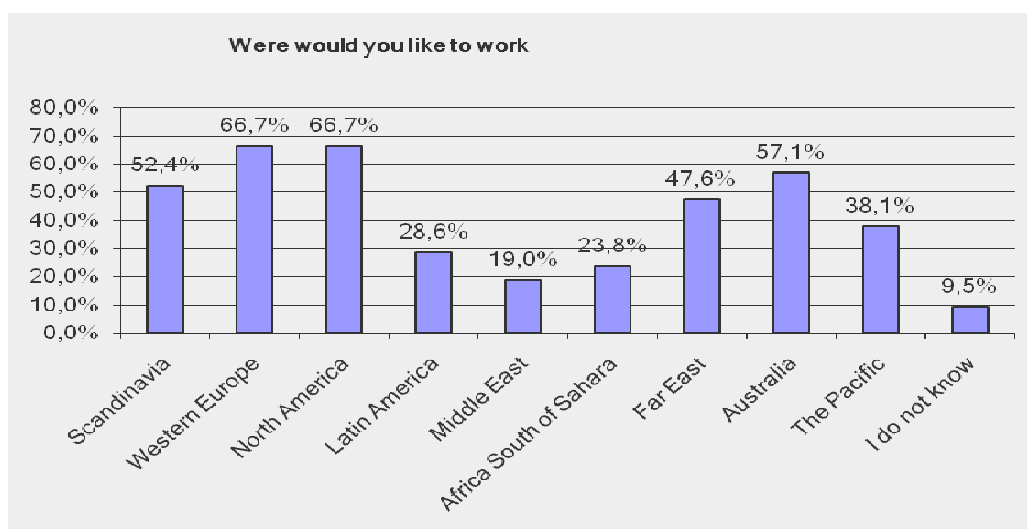
Men det skal også pointeres, at for 47,6 % af de danske studerende, der har lyst til udenlandsophold, er dette ikke særlig væsentligt. Knapt 10 % ønsker slet ikke at arbejde i udlandet.

Tabel 15: If you had completed your degree at the University/College would you like to work abroad for some time?

| | Response Percent | Response Count |
|--|--------------------------|----------------|
| Yes that is important to me | 33,3% | 7 |
| Yes but it is not very important to me | 47,6% | 10 |
| No - at least not now but maybe later | 9,5% | 2 |
| No never | 4,8% | 1 |
| I do not know | 4,8% | 1 |
| | answered question | 21 |
| | skipped question | 0 |

Fordelingen over, hvor man ønsker at arbejde ser ud som følger:

Figur 4: Foretrukne destinationer for internationale arbejdspladser



Bemærk, at de foretrukne destinationer er europæiske eller de i kulturkreds henseende europæisk dominerede områder Nordamerika og Australien¹².

4.3.4 *De studerende reflekterer over, hvordan man samarbejder i multikulturelle grupper*

Refleksion er et centralt element i evnen til at gå på opdagelse. Når viden om de andres kulturelle træk er opnået, kræver det refleksion at forstå, hvad disse træk betyder, og hvordan man forholder sig til dem.

Alle de studerende, der har deltaget i evalueringens fokusgruppeinterview, reflekterer over samarbejdet - nogen mere end andre, bl.a. afhængig af, hvor god gruppen er til at drøfte emnet. De kvantitative undersøgelser viser, at kun knapt 5 % aldrig har talt med "de andre" om emnet.

Tabel 16: International students: How often have you talked with your fellow Danish students about how to get the group work and co-operation going?
Danish students: How often have you talked with your fellow international students about how to get the group work and co-operation going?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|----------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Never | 4,7% | 4,8% |
| Once or twice | 34,9% | 28,6% |
| Many times | 46,5% | 42,9% |
| Each time we work together | 4,7% | 19,0% |
| I do not know | 9,3% | 4,8% |
| | 100,0% | 100,0% |

At have en dialog om emnet er dog ikke det samme som at have taklet udfordringen. Som det fremgår af nedenstående tabel svarer kun omkring ¼ "ja en del" til, at dialogen har forbedret arbejdsprocessen, medens godt halvdelen svarer "ja en smule". Godt 9 % mener, det ikke har gjort nogen forskel eller kun gjort det værre.

¹² Desværre er Østeuropa ved en fejl faldet ud af undersøgelsen.

Tabel 17: Do you think the dialogue about how to co-operate has improved your working processes in the group?

| | Danish students' answers | International students' answers |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Yes a lot | 27,3% | 23,8% |
| Yes a bit | 54,5% | 57,1% |
| No not at all | 6,8% | 9,5% |
| It has only made it worse | 2,3% | 0,0% |
| I do not know | 9,1% | 9,5% |
| | 100,0% | 100,0% |

Et mindretal på knapt 16 % af de internationale studerende tænker ikke over, hvordan man bedst kan samarbejde med deres danske studiekammerater.

Tabel 18: Have you ever thought about how best to co-operate with your fellow Danish students?

| | Response Percent | Response Count |
|---------------------------------|--------------------------|----------------|
| No never | 15,9% | 7 |
| Yes once or twice | 36,4% | 16 |
| Yes it happens quite often | 25,0% | 11 |
| Yes I do it almost all the time | 6,8% | 3 |
| I do not know | 15,9% | 7 |
| | answered question | 44 |
| | skipped question | 0 |

Det kan konkluderes, at målet i et vist omfang er nået, men refleksionen er ikke altid tilstrækkelig dyb eller nok til fremme arbejdsprocessen i grupperne.

4.3.5 *De studerende udviser interesse for hinandens måder at arbejde på*

Dette succeskriterium handler primært om delkompetencen ”eksploration”. Man udviser således interesse for hinandens måde at arbejde på ved at observere de andre, spørge interesseret og diskutere, hvad man kan bruge af de andres arbejdsmetoder. Men dette emne vil blive belyst under det kortsigtede effektmål ”de studerende har en dialog om måder at arbejde sammen på, som fremmer arbejdsprocessen”, hvilket dels skyldes, at dette afsnits succeskriterium og effektmålet blot er to forskellige måder at formulere det samme tema på, og dels at en endnu væsentligere problematik end de studerendes evne til at eksplorere undersøges, nemlig i hvilken grad der er tale om enten kulturblanding, eller om at de danske studerende forventer, at de internationale studerende integrerer sig eller ligefrem assimilerer sig ind i den danske måde at arbejde på.

4.3.6 *De studerende har opnået forståelse for egen kultur ift. samarbejde med andre studerende*

Dette succeskriterium undersøger delkompetence nummer tre i interkulturel kompetence; nemlig selvindsigt. De kvalitative interview viser, at denne selvindsigt er øget specielt i forhold til måder at lære og samarbejde på. Her har alle interviewede studerende - danske som internationale - fået perspektiveret deres hjemlige måder at gøre tingene på.

Evaluator: "What has studying in Denmark taught you about your own culture?"

Western European student: "I have reflected on the way we learn in my home country. It is more rigid. Here you integrate actual problems and theory more. In x country you memorize theory and then you solve the problem. It is great to do "learning by doing" and search for knowledge as you go along."

Specielt blandt danske studerende er det dog tvivlsomt, om den øgede selvindsigt i egen studiekulturs særegenhed har ført til en erkendelse af, at "min måde" ikke altid og nødvendigvis er den mest optimale.

4.3.7 *De internationale studerende føler sig godt tilpas i studiemiljøet*

Dette og de følgende to succeskriterier med tilhørende resultater afspejler ikke nogen bestemt interkulturel delkompetence, men snarere den samlede interkulturelle kompetence.

Ved hjælp af spørgeskemaundersøgelsen er det blevet undersøgt, i hvilken grad de internationale studerende føler sig tilpas i studiemiljøet. Det antages, at hvis de enten føler sig meget utilpas eller meget tilpas i miljøet, kan det skyldes henholdsvis dårligt eller godt fungerede kulturmøder, der primært er afhængig af egne og danske studerendes interkulturelle kompetence. Det antages dog også, at andre faktorer inkl. div. private forhold også kan have så stor indflydelse på denne følelse af tilpashed, hvorfor der ikke er tale om nogen enkelt sammenhæng mellem årsag og effekt.

De internationale studerendes følelser belyses i nedenstående tabel, der viser, at godt 11 % føler sig utilpas eller meget utilpas i deres projektgruppe. Godt 45 % føler sig generelt set tilpas, medens godt 38 % føler sig meget tilpas.

Tabel 19: Do you at the moment or did you by the end of the project period feel comfortable in your project group?

| | Response Percent | Response Count |
|--|------------------|----------------|
| I feel very comfortable in the group | 38,6% | 17 |
| I generally speaking feel comfortable in the group | 45,5% | 20 |
| I do not feel comfortable in the group | 6,8% | 3 |
| I feel very uncomfortable in the group | 4,5% | 2 |
| I do not know | 2,3% | 1 |
| So far, I am only working with international students and not with Danes | 2,3% | 1 |
| answered question | | 44 |
| skipped question | | 0 |

Dette kan sammenholdes med, hvordan de føler sig tilpas på UO i det hele taget, hvilket fremgår det af nedenstående tabel. Kun én person føler sig utilpas, medens hele 62,8 % føler sig meget tilpas.

Tabel 20: Do you feel comfortable at the University/College in general?

| | Response Percent | Response Count |
|---------------------------------------|------------------|----------------|
| I feel very comfortable | 62,8% | 27 |
| I generally speaking feel comfortable | 32,6% | 14 |
| I do not feel comfortable | 2,3% | 1 |
| I feel very uncomfortable | 0,0% | 0 |
| I do not know | 2,3% | 1 |
| answered question | | 43 |
| skipped question | | 1 |

Når man i tabellen neden for sammenligner de danske og internationale studerendes følelse af tilpashed i projektgrupperne ses det, at flere danske studerende føler sig godt tilpas (knap 14 procentpoint flere), og færre føler sig utilpas eller meget utilpas (6,5 procentpoint).

Tabel 21: Do/did you feel comfortable in your project group?

| | Danish students' answers | International students' answers |
|--|--------------------------|---------------------------------|
| I feel very comfortable in the group | 52,4% | 38,6% |
| I generally speaking feel comfortable in the group | 38,1% | 45,5% |
| I do not feel comfortable in the group | 4,8% | 6,8% |
| I feel very uncomfortable in the group | 0,0% | 4,5% |
| I do not know | 0,0% | 2,3% |
| So far, I am only working with Danish/international students | 4,8% | 2,3% |
| 100,0% | | 100,0% |

Det kan konkluderes, at der er et relativt højt niveau af tilpashed, men flere danske end internationale studerende er meget tilpas, og en gruppe af de internationale studerende har mere vanskeligt ved at falde til i grupperne, end de har ved at falde til i studiet generelt.

4.3.8 *De studerende oplever større gensidig tillid*

Tillid er en forudsætning for frugtbart længerevarende samarbejde. Forskning viser, at der generelt set er mere tillid inden for en gruppe, end der er i forhold til personer uden for gruppen¹³. Tillid på tværs af etniske grupperinger kan øges ved hjælp af interkulturel kompetence inkl. ved, at man sætter sig i den andens sted, kende og ikke bryde ellers udtalte eller uudtalte regler m.m.

De studerendes tillid er belyst ved både at spørge indirekte og direkte til tillidsniveauet. Det indirekte spørgsmål drejer sig om, der er viden og løsninger, de studerende ikke deler med gruppen. 28,6 % af de danske og 27,9 % af de internationale studerende svarer ”ja, det sker”, medens ca. 2/3 svarer nej til dette spørgsmål. Der er ikke nogen signifikant forskel på de to gruppers besvarelser.

Når der spørges direkte til, i hvilken grad de studerende har tillid til, at de henholdsvis danske og internationale studerende tager æren for ens egne idéer og arbejde, svarer de studerende, som det fremgår af tabellen.

Tabel 22: To what extent do/did you trust that you fellow students will not take credit for your ideas and work?

| | Danish students' answers | International students' answers |
|---|--------------------------|---------------------------------|
| I do not trust them at all | 0,0% | 6,8% |
| I trust most of them in most situations | 23,8% | 47,7% |
| I trust them to a very large extent | 38,1% | 40,9% |
| I trust some more than others | 19,0% | 4,5% |
| I do not know | 19,0% | 6,8% |
| | 100,0% | 100,0% |

Meget få stoler slet ikke på ”de andre”, og omkring 40 % stoler i høj grad på ”de andre.” Den mest markante forskel på de to grupper af studerende er, at godt 54 % af de internationale studerende enten slet ikke stoler på de danske studerende, eller kun stoler på dem i de fleste situationer. Det samme tal for de danske studerendes vedkommende er 23,8 % eller kun halvt så mange. Det falder i tråd med internationale undersøgelser, som viser, at tillidsniveauet er usædvanligt

¹³ Se bl.a. Robert D. Putnam, *E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century* - The 2006 Johan Skytte Prize Lecture; Scandinavian Political Studies bind 30, nr. 2, 2007.

højt i Danmark¹⁴, og indikerer altså ikke nødvendigvis, at de danske studerende ikke er til at stole på.

Af den følgende tabel fremgår det, at de internationale studerende i tråd med det ovenstående vurderer, at de danske studerende i det store og hele stoler på de internationale studerendes evner til at samarbejde i grupper. Kun godt 9 % vurderer, at de danske studerende kun stoler på dette i begrænset omfang eller slet ikke.

Tabel 23: To what extent do/did you experience Danish students have trust in your abilities to co-operate in the groups?

| | Response Percent | Response Count |
|---------------------|--------------------------|----------------|
| To a large extent | 34,1% | 15 |
| To some extent | 40,9% | 18 |
| To a limited extent | 6,8% | 3 |
| Not at all | 2,3% | 1 |
| I do not know | 15,9% | 7 |
| | answered question | 44 |
| | skipped question | 0 |

”Jeg har måttet vise, at jeg er til at stole på.” (international studerende).

Om tillidsniveauet er øget vides ikke, men det vides, at $\frac{3}{4}$ af de internationale studerende oplever, at de danske studerende i høj eller nogen grad har tillid til dem, og at $\frac{2}{3}$ af de studerende svarer, at de ikke tilbageholder viden, fordi de er bange for, at andre studerende skal præsentere det som deres viden.

4.3.9 *De studerende oplever, at de er blevet bedre til at arbejde sammen med studerende fra andre kulturer*

Dette succeskriterium kan alene tages som en proxyindikator for, om de studerendes interkulturelle kompetence er øget.

Som det fremgår af de to næste tabeller, oplever 85 % af de danske studerende, at de er blevet fra lidt til meget bedre til dette samarbejde, og godt 88 % af de internationale studerende oplever det samme.

¹⁴ Se bl.a. Gert Tinggård Svendsen, SoCap 2005 projektet.

Tabel 24: Danish students: To what degree have you generally speaking become better at working with non-Danish students?

| | Response Percent | Response Count |
|-------------------------------------|------------------|----------------|
| I have not become better at it | 15,0% | 3 |
| I have become slightly better at it | 40,0% | 8 |
| I have become alot better at it | 45,0% | 9 |
| I do not know | 0,0% | 0 |
| <i>answered question</i> | | 20 |
| <i>skipped question</i> | | 1 |

Tabel 25: International students: Have you become better at working with other nationalities during the project?

| | Response Percent | Response Count |
|--------------------------|------------------|----------------|
| Yes a lot | 46,5% | 20 |
| Yes a bit | 41,9% | 18 |
| No not at all | 2,3% | 1 |
| I do not know | 9,3% | 4 |
| <i>answered question</i> | | 43 |
| <i>skipped question</i> | | 1 |

Det skal dog pointeres, at de omkring 40 %, som svarer ”en smule bedre” kan tolkes som om, der endnu er et stykke vej, før de bliver rigtig gode til at arbejde på tværs af kulturer. Der er ikke noget i fokusgruppeinterviewene, som tyder på, at de har svarer sådan, fordi de oplever, at deres evne til at arbejde på tværs af kulturer inden projektet var meget høj og derfor kun kunne forbedres en smule.

I fokusgruppeinterviewene er de studerende blevet spurgt, om de arbejder sammen på en anden måde i de flerkulturelle grupper i dag, end de gjorde kort efter grupperne blev startet. Det viser ikke nogen samstemmende reaktion. Nogle studerende har ikke reflekteret over det, nogle har mere viden om emnet men gør ikke noget anderledes på den baggrund, og endelig er der nogle, som både oplever, de har større viden om samarbejdet og gør noget nyt. Den anderledes adfærd handler som regel om forbedrede kommunikations- og forhandlingskompetencer:

”We listen more and are better at finding a compromise ... and we have more patience to hear what people have to say even if you do not agree in the beginning.“ (Third semester international student)

“I have better deliberating skills” (Third semester international student)

“I have improved my communication skills – I explain myself clearer, and I understand other people’s accent and their way of putting it better.” (Third semester international student)

”I improved my team working skills by trial and error. I was not comfortable with myself in the beginning – now it is much better.” (Second semester international student)

”I listen more and have a more open mind now – “let me hear your idea also”. It is not only my idea that counts. And I have become better at group work.” (Eastern European student)

”I have become more open to the others’ way of working: I listen to how they talk. I e.g. also shout in order to get my voice heard. I do not get so irritated over small details like coming late. I have learned to live with it.” (Danish student)

”Jeg hjælper de internationale studerende med at finde ud af, hvordan man arbejder i grupper.” (Dansk studerende)

Jeg har mere tillid til, at man bliver lyttet til, og det medvirker til, at man arbejder bedre i gruppen.” (Dansk studerende)

”Jeg har lært at være mere tolerant.” (Dansk studerende)

”Jeg har lært at sige fra, når der er noget som irriterer: ”Ti nu stille!”” (Dansk studerende)

”Jeg har lært, at man ikke behøver at være enig.” (Dansk studerende)

Underviserne er ligeledes blevet spurgt, om de overordnet set oplever, at internationaliseringsprojektet har styrket samarbejdet mellem de danske og internationale studerende. Det mener fem ud af seks, at det har, som det fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 26: Oplever du overordnet set, at internationaliseringsprojektet har styrket samarbejdet mellem de danske og internationale studerende?

| | Procent | Antal |
|------------------------------|---------|----------|
| Nej | 12,5% | 1 |
| Ja, i mindre grad | 12,5% | 1 |
| Ja, i høj grad | 50,0% | 4 |
| Ved ikke | 25,0% | 2 |
| Besvarede spørgsmålet | | 8 |
| Undlod at svare | | 0 |

Fem ud af otte vurderer samarbejdet mellem danske og internationale studerende som værende godt, og tre at det er ”på det jævne”. Ingen svarer således, at det er hverken dårligt/rigtig dårligt eller rigtig godt.

Endelig vurderer langt de fleste både internationale (70,5 %) og danske studerende (76,1 %) selv, at samarbejdet befinder sig på et godt til meget godt niveau, som det fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 27: How good are you at working together with Danish students?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|---------------|---------------------------------|--------------------------|
| Very good | 20,5% | 19,0% |
| Good | 50,0% | 57,1% |
| So so | 15,9% | 23,8% |
| Poor | 2,3% | 0,0% |
| Very poor | 0,0% | 0,0% |
| I do not know | 11,4% | 0,0% |
| | 100,0% | 100,0% |

Men som det fremgår af afsnit 4.4, er der konflikter og samarbejdsproblemer i en række grupper.

4.3.10 *Konklusion*

Dette afsnit har undersøgt, om de studerendes adfærd er blevet mere interkulturelt kompetent. Der er en del som tyder på, at det på nogle områder og for nogle studerende er tilfældet. Dog kan den endelige konklusion på dette område ikke drages, før de kortsigtede effektmål er undersøgt, da flere af dem handler om væsentlige elementer af interkulturel kompetence, som endnu ikke er undersøgt, inkl. de studerendes evner til at håndtere konflikter i de

flerkulturelle grupper og deres evne til at gøre brug af hinandens kulturelt betingede arbejdsformer.

4.4 **Mål på kortsigtet effektniveau**

Der er fire mål på dette niveau. Hver af de følgende afsnits overskrifter repræsenterer et af disse mål.

4.4.1 *Dialog om måder at arbejde sammen på*

Det første effektmål ”de studerende har en dialog om måder at arbejde sammen på, som fremmer arbejdsprocessen” har to tilknyttede succeskriterier:

A) X % af internationale og danske studerende skal opleve, at de har en ligeværdig dialog, og at de bliver hørt. Dialogen fører frem til en konstruktiv samarbejdsproces.

B) Alle gruppemedlemmer oplever, at deres viden bidrager til opgaveløsningen og bliver hørt på og accepteret.

Bag dette mål og de to tilhørende succeskriterier ligger der et ønske om at undersøge, i hvilken grad der er tale om enten kulturblending, eller om danske studerende forventer, at de internationale studerende integrerer sig eller ligefrem assimilerer sig ind i den danske måde at studere på. Som beskrevet i ”Kultur mødet på arbejdspladsen” (Bjørn Nygaard 2010) er kulturblending (fusion) ikke alene en interessant mulighed men en forudsætning for arbejdsmetodisk innovation i flerkulturelle grupper. Derudover spiller følelsen af accept en stor rolle for menneskers evne til at fungere i en gruppe og blive på studiet eller arbejdspladsen. Et grundlæggende element i accept er oplevelsen af at ens idéer, viden og forslag bidrager til det fælles arbejde. At man med andre ord anerkendes for sin betydning i gruppen¹⁵.

Går man på opdagelse i hinandens måder at arbejde på (styrker såvel som svagheder), er det muligt bevidst at arbejde med en fusion af arbejdsmåderne. Kender man dem ikke, vil fusionen typisk ikke finde sted eller kun finde sted ved en tilfældighed.

Evalueringen viser, at de studerende udviser en vis interesse for hinandens måder at arbejde på, men der er en ulighed i forholdet, da de internationale studerende i stort omfang er tvunget til at lære danske studerendes måde at arbejde på, da UO har tilrettelagt undervisningen på en sådan måde, at de arbejdsformer, man kender fra den danske uddannelsesverden, dominerer – inkl.

¹⁵ Se bl.a. Axel Honneth, Kampen om anerkendelse, 2006.

gruppearbejde og ansvar for egen læring. Den selvoplevede interesse for hinandens arbejdsformer undersøges i det følgende.

Interessen afspejles i viden. Har man interesse i de andres måder at gøre tingene på, undersøger man dem typisk også (mere eller mindre systematisk), og opnår derved viden om de andre. Godt 33 % af de danske studerende svarer, at de intet ved eller kun ved en lille smule om de internationale studerendes (forskellige) måder at studere på, som det fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 28: How much do you know about the international students' ways of studying (the ones in your group)- how much do you in other words know about their study culture?

| | Response Percent | Response Count |
|---|------------------|----------------|
| Nothing | 4,8% | 1 |
| A little bit | 28,6% | 6 |
| Some | 23,8% | 5 |
| A great deal | 19,0% | 4 |
| Some of the study cultures I know about and others I do not know much about | 23,8% | 5 |
| I do not know what to answer | 0,0% | 0 |
| answered question | | 21 |
| skipped question | | 0 |

Ser man på interessen i, hvordan de internationale studerende normalt løser tekniske problemer, har knapt 24 % aldrig eller kun én gang spurgt til dette, medens kun 19 % har spurgt hyppigt.

Tabel 29: Have you ever asked your fellow international students how a certain technical problem is solved in his or her country?

| | Response Percent | Response Count |
|--------------------------|------------------|----------------|
| No never | 19,0% | 4 |
| Yes once | 4,8% | 1 |
| Yes a few times | 52,4% | 11 |
| Yes many times | 19,0% | 4 |
| I do not know | 4,8% | 1 |
| answered question | | 21 |
| skipped question | | 0 |

Når det drejer sig om de danske studerendes interesse for, den måde de internationale studerende laver gruppearbejde på, viser det sig, at knapt 43 % oplever, at de aldrig eller kun i begrænset omfang har spurgt til dette, og kun godt 38 % har i høj grad udvist interesse.

Tabel 30: To what degree do/did you show interest in the way international students deal with group work (e.g. do you ask them about it or comment upon the way they do it)?

| | Response Percent | Response Count |
|---------------------|--------------------------|----------------|
| Not at all | 9,5% | 2 |
| To a limited degree | 33,3% | 7 |
| To some degree | 14,3% | 3 |
| To a large degree | 38,1% | 8 |
| I do not know | 4,8% | 1 |
| | answered question | 21 |
| | skipped question | 0 |

I nedenstående tabel sammenlignes de danske studerendes selvrapporterede interesse for de internationale studerendes måder at arbejde på med de internationale studerendes oplevelse af de danske studerendes interesse. Det viser det sig derved, at interessen sandsynligvis er mindre end de danske studerendes selvrapporterede billede. Langt færre (24,5 procentpoint) internationale studerende oplever således, at de danske studerende i høj grad udviser interesse.

Tabel 31: To what degree do the Danish students show interest in your way of doing group work (e.g. do they ask about it or comment upon it)?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|---------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Not at all | 4,5% | 9,5% |
| To a limited degree | 34,1% | 33,3% |
| To some degree | 43,2% | 14,3% |
| To a large degree | 13,6% | 38,1% |
| I do not know | 4,5% | 4,8% |
| | 100,0% | 100,0% |

Et relativt stort antal danske studerende har altså ikke udvist markant interesse for de internationale studerendes måder at studere på.

I tabellen neden for ser man de danske studerendes opfattelse af, hvor meget de internationale studerende ved om danskernes måde at studere på.

Tabel 32: How much do/did you experience the international students generally know about your way of studying?

| | Response Percent | Response Count |
|------------------------------|------------------|----------------|
| Nothing | 4,8% | 1 |
| A little bit | 23,8% | 5 |
| Some | 66,7% | 14 |
| A great deal | 4,8% | 1 |
| I do not know what to answer | 0,0% | 0 |
| answered question | | 21 |
| skipped question | | 0 |

I tabellen neden for sammenlignes de danske og internationale studerendes opfattelser af, hvor meget de internationale studerende ved om de danske studerendes studiekultur.

Tabel 33: How much do you know about the Danish students' ways of studying (their study culture)?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Nothing | 0,0% | 4,8% |
| A little bit | 15,9% | 23,8% |
| Some | 54,5% | 66,7% |
| A great deal | 29,5% | 4,8% |
| I do not know what to answer | 0,0% | 0,0% |
| 100,0% | | 100,0% |

I dette tilfælde er diskrepansen ligesom i det omvendte tilfælde omkring 25 procentpoint. Men ser man på de internationale studerendes interesse for det meget væsentlige arbejdsredskab ”gruppearbejde”, så ser det noget anderledes ud, som det fremgår af den følgende tabel.

Sammenligner man danske og internationale studerendes vidensniveau om hinandens studiekultur, viser det sig, at vidensniveauet er noget højere blandt de internationale studerende. Godt 71 % ved ifølge de danske studerende fra ”noget” til ”meget” mod godt 52 % danske studerende, der ved fra ”noget” til ”meget” om de internationale studerendes måde at studere på.

Når man ser på de internationale studerendes interesse for de danske studerendes måde at foretage gruppearbejde på, viser det sig, som det fremgår af nedenstående tabel, at knapt 82 % oplever, de i nogen til stor grad viser interesse.

Tabel 34: International students: To what degree do/did you show interest in the way Danish students deal with group work (e.g. do you ask them about it or comment upon the way they do it)? Danish students: To what degree do/did the international students show interest in your way of doing group work (e.g. do they ask about it or comment upon it)?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|---------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Not at all | 2,3% | 9,5% |
| To a limited degree | 13,6% | 14,3% |
| To some degree | 54,5% | 42,9% |
| To a large degree | 27,3% | 28,6% |
| I do not know | 2,3% | 4,8% |
| | 100,0% | 100,0% |

Når man sammenligner de internationale studerendes selvoplevede interesse med de danske studerendes oplevelse, er det bemærkelsesværdigt, dels at de danske studerende vurderer de internationale studerendes interesse så højt som de gør, og dels at der i dette tilfælde kun er meget begrænset diskrepans mellem danske og internationale studerendes svar. Diskrepansen på andelen, som svarer ”i høj grad”, er kun på 1,3 procentpoint, hvilket pga. validitetsproblemerne ikke er en statistisk signifikant diskrepans.

Når problematikken vedrørende interessen for hinandens måde at arbejde på belyses via en læringsvinkel, gentager de ovenstående mønstre sig. 19 % af de danske studerende oplever, at de har lært mest af medstuderende fra eget land, medens dette kun er tilfældet for 6,8 % af de internationale studerende.

Tabel 35: Who did you learn the most from in your group work?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|---|---------------------------------|--------------------------|
| Danish students | 11,4% | N/A |
| International students | N/A | 4,8% |
| Students from your own country | 6,8% | 19,0% |
| Students from other countries than your own (but not Denmark) | 13,6% | N/A |
| Some international students but not all | Not asked | 19,0% |
| National background does not seem to play a major role | 52,3% | 47,6% |
| I do not know | 15,9% | 9,5% |
| | 100,0% | 100,0% |

Bemærk, at de to grupper af logiske grunde ikke har fået helt de samme besvarelseskategorier. Når der står N/A (not applicable) betyder det, at de studerende ikke har haft denne svarmulighed, hvilket også gælder for

nedenstående tabel. Den viser, at 85 % af de danske studerende oplever, at deres idéer bidrager lige så meget eller mere end de internationale studerende til gruppearbejdet, medens kun 68 % af de internationale studerende svarer det samme.

Tabel 36: Do you experience that your knowledge and ideas contribute just as much to the group work as the international/Danish students' knowledge and ideas do?

| | Danish students' answers | International students' answers |
|--|--------------------------|---------------------------------|
| Yes just as much | 75,0% | 54,5% |
| Yes - actually they contribute more than the international students' ideas and knowledge | 10,0% | N/A |
| Yes - actually they contribute more than the Danes' ideas and knowledge | N/A | 13,6% |
| No less | 5,0% | 11,4% |
| No much less | 0,0% | 0,0% |
| I do not know | 10,0% | 20,5% |
| | 100,0% | 100,0% |

Når man sammenligner de studerendes oplevelse af at blive lyttet til, viser det sig igen i tråd med det ovenstående, at de internationale studerende oplever sig mindre lyttet til.

Tabel 37: International students: In your group work, do/did you find that the Danish students listen just as much to you as they listen to other Danish students? Danish students: In your group work, do/did you find that the Danish students listen just as much to you as they listen to other international students?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|--|---------------------------------|--------------------------|
| Yes just as much | 52,3% | 66,7% |
| Yes - actually they listen more to me than to other Danes | 0,0% | N/A |
| Yes - actually they listen more to me than to other international students | N/A | 9,5% |
| No they listen less | 25,0% | 9,5% |
| No they listen much less | 2,3% | 0,0% |
| I do not know | 20,5% | 14,3% |
| | 100,0% | 100,0% |

17,8 procentpoint flere internationale studerende oplever, at de danske studerende lytter mindre eller slet ikke til dem (27,3 %), end det omvendte er tilfældet (9,5 %).

De kvalitative interview kaster yderligere lys på denne problematik, som det fremgår af citaterne nedenfor.

Evaluator: "Do the Danish students show interest in your way of doing things – e.g. setting up experiments, having discussions, researching and writing reports?"

Danish student: "Yes, we share knowledge about e.g. how we do experiments."

Eastern European student: "This is new to me!"

Evaluator to Eastern European students: "What did you contribute with to the group?"

Eastern European students: "... don't know – maybe new technical ideas?"

Interview 1 med danske studerende:

Evaluator: "Har I spurgt til, den måde de internationale studerende er vant til at arbejde på?"

Danske studerende: "Vi har spurgt til deres skolegang. Det var interessant at høre om."

Evaluator: "Har I brugt det til noget?"

Danske studerende: "Nej, det var bare for at høre om det. Det har vist sig, at den danske måde er mere effektiv. De er hoppet på vores vogn. Det er svært at komme med input til vores måde. De internationale studerende har heller ikke selv foreslået noget."

Interview 2 med internationale studerende fra samme UO:

Evaluator: "Drøfter I, hvordan det er at arbejde i multikulturelle grupper?"

Internationale studerende: "Vi har diskuteret, at vi skal have den samme arbejdsstil – ikke bare en dansk. Fx blive enige om, hvor mange designkoncepter vi skal lave, hvor mange test osv. Det gør vi ved at finde et kompromis. Eller lytter til de andres gode argumenter – eller stemmer."

Forskellene i de studerendes besvarelser angående interesse for, drøftelser af og viden om de andres måder at studere på skyldes dels individuelle forskelle, men også forskel på grupperne. Nogle grupper drøfter, hvordan de skal takle at arbejde i kulturelt blandede grupper, medens andre ikke gør. De førstnævnte havde bl.a. møder om, hvordan de kunne forbedre gruppearbejdet og kommunikationen (fx "ring, hvis du ikke kommer til mødet", eller "deltag mere når du kommer").

Som nævnt oven for er en af årsagerne til, at kulturblandingen kun finder sted i begrænset omfang, at de internationale studerende er nødt til at indrette sig på danske læringsformer, da UO sætter rammerne for læring på denne måde. Derudover spillede det også en stor rolle, at det hyppigst brugte redskab til at sikre, at alle bidrog til gruppearbejdet, er uddelegering af delopgaver på en sådan måde, at der i mange grupper hovedsageligt var tale om individuelle præstationer med meget lidt samarbejde om delopgaverne, som det følgende citat illustrerer.

”Arbejdet i gruppen fungerede godt, fordi vi distribuerer opgaverne – ekspertens skriver sin del af opgaven, og én person samler og gør skrivestilene ens til sidst.” (Internationale studerende)

Det betyder, at gruppemedlemmerne nok oplever, at deres viden bidrager til opgaveløsningen, men ikke nødvendigvis at de har en konstruktiv samarbejdsproces.

Mange studerende har et relativt klart billede af, hvad danske og internationale studerende bidrager med til gruppen.

”Nogen – mest syd- og østeuropæere – kan formler og udregninger uden at bruge en computer. Det kan vi ikke. I matematik har X [rumæner] hjulpet alle andre. Vi [danskere] har bidraget med fx det elektroniske – sammen med Y [en islænding]. Det er faktisk svært at sige, hvad vi har bidraget med i forhold til udlændingene ... nej, vi kan bidrage i gruppearbejdet med de tekniske ting og det at kunne gruppearbejde. Vi samler det hele, og udnytter det, de andre kan, og så koordinerer vi det – fordeler arbejdet. Vi går også til læreren. Vi forklarer os bedre over for lærerne pga. sproget. Gruppen sender en dansker op til læreren, fordi det går hurtigere, og man får mere præcise svar.” (Danske studerende)

Det tager tid, før grupperne finder ud af, hvad medlemmerne er henholdsvis gode til og ikke gode til. Det opdages hen ad vejen, medens man samarbejder om konkrete opgaver.

”I starten vidste vi ikke, hvad de andre kunne. Fx kunne én ikke skrive rapport, og én havde ikke lavet forsøg før. Man kan ikke på forhånd vide, hvad én fra et eller andet land kan. Derfor tog det længere tid at komme i gang og længere tid at skrive en rapport end nødvendigt.” (Danske studerende)

Der er altså ikke tale om, at de studerende systematisk undersøger (eksplorerer) hinandens styrker og svagheder, før de af sig selv bliver tydelige, og derfor handles der ofte under tidspres, fx i form af opgaveuddelegering og

marginalisering. Det betyder, at der er mindre overskud til at overdrage viden fra én studerende til en anden, fx om hvordan man skriver en rapport på studiet.

Underviserne har ikke været rollemodeller på dette punkt. Fire ud af otte svarer, at de ikke har spurgt til de internationale studerendes hjemlige måder at lære på og efterfølgende har forsøgt at imødekomme disse læringsformer. To har gjort det en enkelt gang, og to har gjort det flere gange. De fleste har svært ved selv at se, hvad de internationale studerende kan bidrage med til undervisningen.

Evaluator: ”Hvordan har de internationale studerende været en styrke for dig og for de danske studerende?”

Underviser: ”Det var spændende med nogle kulturelle dage. Men undervisningsmæssigt Øh. Men de er gode til matematik og fysik. Ellers kan jeg ikke se, hvad de bidrager med i gruppearbejdet eller klassen.”

Observationerne på Ingeniørhøjskolen i København og interviewene i alle UO viser en relativ klar tendens til, at danske og andre vestlige studerende dominerede gruppearbejdet. De tog mest initiativ og styrede gruppearbejdet. I nogle tilfælde pga. deres stærkere sprogkunderskaber, men i andre også eller udelukkende pga. deres erfaring med læringsformerne, inkl. gruppearbejdets regler. Dette kan også tages som udtryk for eller være produkt af, at interessen i det mindste blandt danske studerende for de andre studerendes måder at arbejde på i reglen var begrænset, som tabellerne oven for indikerer.

4.4.2 *Konklusion og eksempler på fusion blandt de studerende*

Som det fremgår af de ovenstående afsnit, er en stor gruppe af de internationale studerende i færd med at indoptage træk fra dansk studiekultur – uden dog at mestre dem endnu – inkl. evnen til at arbejde i grupper, gå til eksamen omkring gruppearbejdet og have dialog med underviserne. For norges vedkommende fordi de er nødt til det, og for andre (også) fordi de kan se fordele i disse kulturtræk. Derimod er danske studerendes interesse for og indoptagelse af internationale studerendes kulturtræk meget begrænset. Men på trods af den begrænsede eller helt manglende interesse for at eksplorere de internationale studerendes studiekultur opstod der alligevel i det små kulturblandinger eller fusion af kommunikations- og samarbejdsformer hos enkelte danske studerende.

Eastern European student 1: “The one that shouts the most get his way. That is the way we do it in our culture.

Eastern European student 1: True, but I am working on my communication skills.“

Western European student: “It is good for me to know this!”

Danish student: Actually I learned to do this during our group work – I started shouting myself.”

Dette er et eksempel på dobbelt tilpasning, hvor man dels lærer de kulturelt betingede reaktionsmønstre af kende i gruppearbejdet, og dels tilpasser sig hinanden.

For nogen handler det om at kæde kontrol, respekt og frihed sammen på en ny måde:

”I think they [UO] should find a middleway between responsibility and freedom. More consequences but still a lot of self commitment. That will create better group work, and fewer drop-outs.” [resten af fokusgruppen nikker]
(International student)

”I do not think the Danes should change their system. You should preserve self-control but more respect of the teachers should be created.” (International student)

Konkluderende kan man således sige, at kun få danske studerende og undervisere udviser markant interesse for, hvordan de internationale studerende er vant til at arbejde ”hjemmefra” og de styrker, som ligger deri. Sandsynligheden for fusion og dermed innovation med hensyn til arbejdsmetoder er derfor begrænset.

Som antaget først i dette afsnit har det efter al sandsynlighed indflydelse på de internationale studerendes oplevelse af accept fra de danske studerende. Tabellen neden for viser, at fire gange så mange internationale studerende (37,2 %) føler, at de danske studerende i mindre grad accepterer internationale studerende, end de accepterer andre danske studerende, sammenlignet med danske studerendes oplevelse af internationale studerendes manglende accept (9,5 %).

Tabel 38: International students: Do/did you feel just as accepted by the Danish students as they accept each other? Danish students: Do/did you feel just as accepted by the international students as they accept each other?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|---|---------------------------------|--------------------------|
| Yes just as much | 46,5% | 66,7% |
| Yes - actually they accept me even more than they seem to accept each other | 4,7% | 9,5% |
| No they accept me less | 25,6% | 9,5% |
| No they accept me much less | 11,6% | 0,0% |
| I do not know | 11,6% | 14,3% |
| | 100,0% | 100,0% |

4.4.3 *Grupperne kan håndtere konflikter*

Det andet kortsigtede effektmål vurderes gennem succeskriterierne ”langt de fleste grupper undgår at marginalisere gruppemedlemmer”, og ”færre studerende forlader deres gruppe pga. socialt eller kulturelt betingede problemer.” Konflikt håndtering er den femte delkompetence i interkulturel kompetence.

Hyppeghed af konflikter

Der opstår både ifølge underviserne og de studerende konflikter i de blandede grupper. Nogle grupper har undgået konflikter og fungerer bedre og bedre, efterhånden som de lærer at arbejde sammen, medens andre grupper hyppigt har konflikter og går mere og mere i opløsning. Som den næste tabel viser, har 1/3 af de danske studerende og godt halvdelen af de internationale studerende oplevet konflikter. Langt de fleste dog kun få gange.

Tabel 39: Have you experienced conflicts in the project group between Danes and international students?

| | Danish students' answers | International students' answers |
|-----------------|--------------------------|---------------------------------|
| No never | 47,7% | 38,1% |
| Yes a few times | 31,8% | 42,9% |
| Yes often | 2,3% | 9,5% |
| I do not know | 18,2% | 9,5% |
| | 100,0% | 100,0% |

Disse besvarelser afhænger naturligvis meget af, hvad man opfatter som en konflikt, hvilket kan være kulturspecifikt. De kvalitative interview bekræfter dog, at nogle grupper har været plaget af konflikter, og enkelte ligefrem er gået i opløsning, medens andre enten har haft meget få eller ingen konflikter. Også observationer foretaget af en antropologi studerende viser dette.

En sidste måde konflikterne er forsøgt undersøgt på i denne evaluering, er underviserens oplevelser. Men deres vurdering af antallet af konflikter varierer så meget, at det er vanskeligt at drage konklusioner på baggrund af, som det ses af Tabel 40.

Tabel 40: Hvor hyppigt oplever du konflikter i de studerendes grupper?

| | Procent | Antal |
|------------------------------|---------|----------|
| Aldrig | 0,0% | 0 |
| Få gange i ganske få grupper | 28,6% | 2 |
| Indimellem i en del grupper | 42,9% | 3 |
| Hyppigt i enkelte grupper | 0,0% | 0 |
| Hyppigt i mange grupper | 28,6% | 2 |
| Ved ikke | 0,0% | 0 |
| Svar | | 7 |
| Sprang spørgsmål over | | 1 |

Kulturens rolle i konflikterne

At der er konflikter i flerkulturelle grupper skyldes ikke nødvendigvis mangfoldigheden. Tabel 41 indikerer da også, at kulturelle forskelle ifølge underviserne ikke (altid) er hovedårsagen.

Tabel 41: Er disse konflikter relateret til kulturelle forskelle, eller er det konflikter som også opstår i rent danske grupper?

| | Procent | Antal |
|--|---------|----------|
| De er kulturelt bestemt | 14,3% | 1 |
| Der er både et kulturelt element i og elementer af noget, man også ser i rent danske grupper | 71,4% | 5 |
| Kultur spiller ingen rolle | 14,3% | 1 |
| Ved ikke | 0,0% | 0 |
| Svar | | 7 |
| Sprang spørgsmål over | | 1 |

Der er ikke noget usædvanligt i, at nogle grupper oplever konflikter i et studieforbånd. Det er der mange, som gør, uanset om de er kulturelt blandede eller ej, så spørgsmålene i denne forbindelse er mere 1) spiller kulturelle forskelle en rolle i konflikterne, hvilket både undervisere og studerende mener, 2) hvilken karakter konflikterne har (hvad de handler om), og 3) hvilke konsekvenser konflikterne har (hvilket bl.a. er afhængig af, hvordan deltagerne takler dem)?

Konflikterne handler typisk om, at en eller flere studerendes arbejdsindsats er for lille sammenlignet med de andres, at ambitionsniveauet er forskelligt, at regler brydes inkl. at komme for sent, ikke at kommunikere, når man bliver væk

fra gruppemøderne, og at nogen står meget fast på deres synspunkter og ikke er rede til at indgå i en dialog eller indgå et kompromis.

”Hos os var gruppearbejdet ikke så vellykket. Lal i ¾ af tiden. Folk mødte ikke op og tog ikke initiativ – der var ingen leder i gruppen.” (Dansk studerende)

De kvalitative interview viser, at de studerende oplever, at forskellene i disse temaer meget ofte er kulturelt betinget¹⁶.

Konsekvenser af konflikterne

Når man ser på, hvad konsekvenserne af konflikter i grupperne er, afhænger det meget af om konflikterne bliver løst, eller de ender i marginalisering af gruppemedlemmer¹⁷. I hvilken grad de i de studerendes egen optik bliver løst, fremgår af følgende tabel.

Tabel 42: Do/did you generally manage to resolve the conflicts?

| | Danish students' answers | International students' answers |
|---------------|--------------------------|---------------------------------|
| No | 14,3% | 4,7% |
| Usually | 33,3% | 30,2% |
| Yes | 28,6% | 37,2% |
| I do not know | 23,8% | 27,9% |
| | 100,0% | 100,0% |

Tabellen viser, at omkring 1/3 af de studerende oplever, at konflikterne som regel bliver løst, og at mellem godt 28 og godt 37 % oplever, de er løst. Der er dog igen en vis forskel på de danske og internationale studerende, der for henholdsvis 14 % vedkommende og godt 4 % vedkommende oplever, at de ikke løses. At så relativt mange har svaret ”ved ikke” kan skyldes, at ikke alle oplever, de har været part i konflikter.

Konsekvenserne af de uløste konflikter er mange. Enkelte grupper er gået i opløsning, medens andre kæmpede videre med deres interne og ofte kulturelt betingede modsætninger. Derudover går konflikterne undertiden ud over gruppernes eksamensprodukter.

”Det er et problem, når grupperne ikke fungerer, fordi man så får dårlige karakterer, og man kan jo ikke flytte gruppe.” (Dansk studerende)

¹⁶ Det er væsentligt at holde sig for øje, at kulturelle forskelle i sig selv ikke skaber konflikt. Det gør måden, man håndterer dem på.

¹⁷ Der kan være andre årsager end konflikter til, at gruppemedlemmer føler sig marginaliseret. Men gør man brug af Center for konfliktløsnings definition af konflikter, nemlig at konflikter er spændinger i og mellem mennesker, så er sandsynligheden for, at konflikterne spiller en væsentlig rolle i marginaliseringen stor.

”Gruppen [Mouritz, Tyronne, Jia, Emil og Burak] har ingen slides, men viser billeder på nettet. De er først gået i gang efter supervisionen dagen før og undskylder: “As a group we have failed”, som Mouritz siger.
(Deltagerobservation af Jonas Grøn)

En tredje konsekvens er marginalisering af medlemmer, som ”ikke passer ind”. Den ultimative marginalisering kommer til udtryk, når en studerende stopper på studiet. Men det har dels ikke været muligt at få et samlet overblik over, hvor mange studerende der stoppede i forhold til gennemsnittet på ikke blandede hold. Dels har det ikke været muligt at undersøge, om det primært har været kulturelle årsager eller mere personlige og faglige årsager, der har spillet ind på studieophøret. Det ville kræve detaljerede interview med de studerende, som er stoppet samt med deres medstuderende.

Når man spørger de studerende, som er fortsat på studiet, om de har oplevet at blive marginaliseret, viser spørgeskemaundersøgelsen, at langt flere internationale studerende end danske studerende har følt sig marginaliseret i gruppen. Godt 7 % har følt det ofte eller meget ofte mod ingen danskere, og 28 % af de internationale studerende har følt det nogle få gange mod 15 % af de danske studerende.

Tabel 43: Have you ever felt marginalised in the group?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| No never | 42,9% | 65,0% |
| Yes, it has happened once or twice | 28,6% | 15,0% |
| Yes, it has happened often | 4,8% | 0,0% |
| Yes, it has happened very often | 2,4% | 0,0% |
| I do not know | 21,4% | 20,0% |
| | 100,0% | 100,0% |

Det følgende eksempel viser lidt om én af marginaliseringsmekanismerne:

”There was one who dropped out of our group – and the study. He stayed away most of the time. He was lazy. We laughed at him when he turned up.”
(International students about a Danish student)

“There was one in our group too. It was similar. She did not participate.”
(International students about another international student)

”Kristoffer tager ledelse og prøver at koordinere – han vil gerne have lavet præsentationen først, og deler det op, så de hver laver nogle specifikke ting i grupper af to. Wen-Hui og Vaiva får ikke nogle opgaver ... Vaiva talte flere gange om at droppe ud af studiet.” (deltagerobservation af Jonas Grøn)

En anden faktor er humor, der både kan virke inkluderende og ekskluderende.

”Ironien kan være svær at forstå. Ellers har vi den samme humor [danske og internationale studerende]. Humor giver et bedre studiemiljø. Det er en icebreaker. Det er vigtigt, at man kan lave sjov med hinanden, uden at humoren er den samme. Men uden at være svinsk. Man må godt sige fra. Men det har jeg ikke oplevet nogen gøre endnu ... jo, der var én, som blev sur. Hun sagde det ikke, men man kunne se det på hende [international studerende]. Humoren gik ikke ud over hende, men hun forstod den ikke.” (Danske studerende)

Konflikthåndtering

De studerende fortæller om en række forskellige måder, de forsøger at håndtere konflikterne på. Hvor hyppigt de forskellige metoder bruges vides ikke. Konflikthåndtering forstås i denne sammenhæng både som konfliktforebyggelse og løsning af opståede konflikter.

Den første konflikthåndteringsmåde er at drøfte sagen og via dialog få konflikten løst, hvilket stemmer overens med interkulturel kompetence. Flere internationale studerende oplever, at de i forbindelse med gruppearbejdet er blevet bedre til at kommunikere og fx ikke blot holde fast i deres eget standpunkt for at ”vinde” diskussionen. Nogle grupper brugte meget tid på at drøfte, hvordan de skal arbejde sammen, og hvad de kan forvente af hinanden, inkl. deltagernes selvopfattelse mht. stærke og svage sider.

”We spend a lot of time discussing what to expect from each other. It helped us a lot.” (Group consisting of Danish and international students)

For det andet gør flere grupper brug af metoder, der gør grupperne i stand til at løse deres opgaver og gå til eksamen og opnå et rimeligt resultat, men de styrker ikke den interkulturelle kompetence. De studerende uddelegerer således ofte opgaver, så hver gruppedeltager laver hver sin opgave, og én person skriver det sammen til slut. Nogen sætter decideret navne på de kapitler, de enkelte er ansvarlige for.

”It is easier for us to work alone. We do not know how to find an agreement when we have different opinions in the group. So sometimes we vote or we split out the tasks and the group work.” (international student)

”Troels beskriver fremgangsmåden, hvorefter hvert gruppemedlem præsenterer deres eget koncept for deres tildelte del af opgaven. Troels fremlægger Lasses

koncept, da Lasse har meldt afbud på forhånd, men springer til sidst halvdelen over, da der mangler tid. Der er positiv kritik fra underviserne, men stilles spørgsmål ved fremgangsmåden og manglende gruppetilgang. David mangler, uden at nogen nævner det. Wen-Hui starter med at opsummere. Derefter taler de om slides efter tur, og ingen afbryder/supplerer hinanden. Jeg møder Lasse ude foran IHK. Han er på vej hjem, for som han siger: "Vi skal alligevel bare skrive rapport", så det vil han gøre derhjemme." (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

Andre grupper formåede at udarbejde rapportdelene i fællesskab og først gå i den opsplittede skrivefase temmelig sent.

"Nogle [internationale studerende] har en anden forståelse af, hvad gruppearbejde er. Vi fortalte, at uddelegering fra starten ikke duer. Først diskuterede vi alle delemnerne. Det blev positivt modtaget – danskerne styrede nok lidt. Sidst på semesteret var de gode til gruppearbejde." (Dansk studerende fra velfungerende gruppe)

"Vi uddelegerede det meste af tiden." (Dansk studerende fra mindre velfungerende gruppe)

For det tredje drejer det sig om bevidst eller ubevidst marginalisering af nogle gruppemedlemmer, hvor nogen trækker sig fra gruppearbejdet, arbejder alene eller holder helt op.

For det fjerde prøver de studerende at inddrage underviserne, men de oplever, at underviserne enten ikke er særlig gode til denne opgave eller villige til det. Det sidste bl.a. ud fra en idé om, at det er en del af gruppearbejdsøvelsen, at man netop lærer selv at håndtere sine konflikter. Flere både danske og internationale studerende nævner, at de har savnet mere støtte fra underviserne til at løse deres konflikter.

"Skolen overhørte, når der var konflikt i grupperne. De får ikke løst konflikterne. Underviserne mangler redskaberne eller måske viljen. Jeg kom med forskellige løsningsforslag, men der blev ikke gjort noget." (Dansk studerende)

Et sted hjalp underviserne grupperne ved at samle de studerende med mindst fremmøde i én gruppe.

"Nogle grupper fortalte, at der var nogen, som ikke mødte op. Så samlede vi dem i én gruppe, som så ikke afleverede deres opgave – de bestod ikke. Det er

svært at sige det offentligt, at vi laver en taber gruppe, men det viser, at det nytter noget at knokle.” (Underviser)

Hvilke grupper har færre konflikter?

Dette afhænger ikke kun af den kulturelle sammensætning i gruppen, men også af individuelle personlighedstræk, der matcher hinanden. Men der var klare tendenser til, at de grupper, der har medlemmer fra samme kulturkreds, fx fra div. lande i Nordvesteuropa eller fra Nordvesteuropa og USA (evt. med ét gruppemedlem fra andre områder – som dog ikke var toneangivende - eller med medlemmer som har boet i vesten i en årrække) bedst formåede at forebygge og/eller håndtere deres konflikter. Deres lærings- og samarbejdsformer ligger tættere på de danske.

”I’ve got really good work done in a group with people mostly from the same continents [North and South America] and just one person from Eastern Europe. If I work with X [from Eastern Europe], I would not get things done.” (A mixed Danish and international student)

I flere af disse grupper tog alle medlemmerne gruppens sociale kontrakter meget alvorligt på trods af, at der ikke er sanktionsmuligheder. De fulgte ikke særligt op på kontrakten, da det – modsat for de dårligere fungerende grupper – var nok for dem af indgå kontrakten.

4.4.4 *De studerende har etableret internationalt/dansk netværk*

Det tredje kortsigtede effekt mål lyder ”de studerende har etableret internationale/dansk netværk” vurderet ud fra, at de har internationale venner inden- og udenfor uddannelsen, og på om de har sociale møder med studerende med anden kulturel baggrund uden for UO. Evner man at socialisere og etablere netværk på tværs af kulturelle forskelle, kan det ses som udtryk for interkulturel kompetence. Det kræver nemlig typisk i det mindste evner til at eksplorere (nysgerrighed, evnen til at spørge ind og refleksion) og kommunikere godt. Derudover fremmer det de internationale studerendes positive oplevelse af opholdet i Danmark. Endelig har de sociale relationer betydning for samarbejdet i grupperne og dermed faglig betydning.

”Gruppen begynder at skrive på dansk. Lasse prøver at foreslå: ”Vi skal ikke skrive på engelsk? Der er folk i vores gruppe, som ikke forstår dansk.” Til det svarer Troels, der sidder ved computeren: ”Ja, men de folk, der engagerer sig, forstår dansk.” I denne gruppe var ideen til det centrale eksamensprojekt udviklet af David, som ikke talte dansk. David havde samtidig valgt at engagere sig socialt i andre internationale studerende i stedet for sin gruppe. Det sociale engagement har altså betydning, hvor for fx Brian, Kjartan og Andrius ofte gik i

byen sammen uden Xiao-Lei, der som tidligere beskrevet ikke blev opfattet som en del af gruppen.” (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

For det første er det undersøgt, om de studerende socialiserer med ”de andre” uden for studiet, da dette kræver en ekstra indsats sammenlignet med socialiseringen på studiet.

Tabel 44: International students: Do you socialise with Danish students outside the University/college? Danish students: Do you socialise with international students outside the University/college?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|---------------|---------------------------------|--------------------------|
| No never | 22,7% | 4,8% |
| Yes at times | 56,8% | 71,4% |
| Yes often | 18,2% | 19,0% |
| I do not know | 2,3% | 4,8% |
| | 100,0% | 100,0% |

Her viser det sig, at de internationale studerende i langt mindre grad socialiserer sig uden for studiet med danske studerende end omvendt. Næsten ¼ af de internationale studerende har aldrig socialiseret sig med danske studerende uden for studiet, og kun godt 18 gør det ofte.

Socialisering mellem danske og internationale studerende følger samme mønster. Mere end dobbelt så mange internationale studerende socialiserer sig aldrig eller sjældent med danske studerende (54,5 %), end det er tilfældet den anden vej rundt.

Tabel 45: International students: Do you socialise with Danish students at the University/college e.g. in the breaks and after study hours? Danish students: Do you socialise with international students at the University/college e.g. in the breaks and after study hours?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| No never | 4,5% | 0,0% |
| Rarely | 50,0% | 23,8% |
| Yes several times a week | 27,3% | 52,4% |
| Yes every day | 15,9% | 19,0% |
| I do not know | 2,3% | 4,8% |
| | 100,0% | 100,0% |

Når det drejer sig om initiativ til møder uden for studiet, er der ikke nogen markant forskel på danske og internationale studerendes adfærd, som det fremgår af følgende tabel.

Tabel 46: International students: Have you ever taken initiative to meet with Danish students outside the University/College? Danish students: Have you ever taken initiative to meet with international students outside the University/College?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|-----------------|--|---------------------------------|
| Yes many times | 18,6% | 19,0% |
| Yes a few times | 51,2% | 57,1% |
| Yes once | 14,0% | 4,8% |
| No never | 14,0% | 9,5% |
| I do not know | 2,3% | 9,5% |
| | 100,0% | 100,0% |

Når det drejer sig om venner på tværs af grupperne, viser tabellen nedenfor, at 17 procentpoint flere danske studerende har flere internationale venner end omvendt, og knapt 16 % af de internationale studerende har ingen danske venner.

Tabel 47: International students: Do you have friends among the Danish students - or Danish students you are in the process of becoming friends with? Danish students: Do/did you have friends among the international students - or international students you are in the process of becoming friends with?

| | International students' answers | Danish students' answers |
|---------------|--|---------------------------------|
| Yes some | 63,6% | 81,0% |
| Yes one | 15,9% | 4,8% |
| No nobody | 15,9% | 9,5% |
| I do not know | 4,5% | 4,8% |
| | 100,0% | 100,0% |

Før evalueringen blev igangsæt, blev det antaget, at mange danske studerende ikke påtager sig værtsrollen, hvilket har negativ betydning for socialiseringen mellem de internationale og danske studerende.

Tabel 48: The following is concerned with the Danish students' hospitality. Please state whether you agree or not with the statements. Please give one answer per row only.

| | I fully agree | I agree to some extent | I disagree | I do not know | Response Count |
|---|---------------|------------------------|--------------------------|---------------|----------------|
| They approach me to have a talk | 14,0% | 48,8% | 37,2% | 0,0% | 43 |
| I have to approach them in order for communication to start | 34,9% | 41,9% | 20,9% | 2,3% | 43 |
| They have invited me out | 27,9% | 27,9% | 44,2% | 0,0% | 43 |
| They have assisted me with practical matters | 34,9% | 44,2% | 16,3% | 4,7% | 43 |
| | | | <i>answered question</i> | | 43 |
| | | | <i>skipped question</i> | | 1 |

Tabellen viser, at færrest (14 %) internationale studerende er enige i, at danske studerende tager initiativ til en samtale med dem, og godt 1/3 er helt uenige i dette udsagn.

Socialisering er dog et komplekst emne, og der er en del forskelle på de tre UO på dette punkt.

På Ingeniørhøjskolen i København (IHK) oplever de interviewede studerende, at der kun sjældent opstår egentlige venskaber i løbet af det semester, de har sammen. Tiden er knap. Det er da ligeledes tydeligt, når man færdes i IHK's fællesrum (gange, kantine og åbne nicher), at de studerende med enkelte undtagelser grupperer sig efter kulturelle grupper: Etnisk minoritetsstuderende med mellemøstlig baggrund for sig selv, etniske danskere for sig selv, østasiater for sig selv osv.

På det internationale hold igangsatte man dog med eller uden IHK's hjælp en del fælles arrangementer, inkl. fodboldkamp, julefrokost, møder i studenterbaren, en dag med mad fra de studerendes hjemlande, fælles bowling, individuelle besøg på tværs af etnicitet, bl.a. til middag "hjemme" og invitationer til at tage med i byen. Men de studerende giv udtryk for, at de spirende relationer blev ødelagt af, at det blandede internationale/danske hold (planmæssigt) blev opløst allerede efter et semester. Der var blandt de interviewede (med én undtagelse) stor interesse for at fortsætte på et fælles hold.

Endelig er det værd at bemærke, at de danske studerendes alkoholkultur kan være en barriere for nogle internationale studerende.

"Man kunne ikke få kinesere og etiopiere til at drikke sig stive. Hvis de kom i fredagsbaren, drak de sodavand – men det er ok. X ønsker ikke at drikke. Hun holder sig stort set fra fredagsbaren. Det betyder noget for det sociale liv. Men

man synes jo også selv, at det er ulideligt at høre på fulde folk, når man er ædru.” (Danske studerende)

Samlet set vurderes det, at målet ikke er nået.

På SDU er situationen mere blandet end på IHK. De fem interviewede internationale studerende har både danske og internationale venner. Én har dog kun internationale venner. De har generelt set ikke et billede af danske studerende som lukkede:

Østeuropæisk studerende: ”Jeg havde hørt, at danskerne er kolde. Det er en stereotyp. Fx hjælper de meget og giver meget mere hjælp, end jeg beder om. Fx er franskmænd mere lukkede i forhold til fremmede. Danskerne er meget ærlige – de siger alt, hvad de tænker om dig.”

Asiatisk student: ”Danskerne er forskellige. Nogle er åbne – andre ikke.”

Dansker: ”Vi er meget open minded. Ellers havde vi ikke valgt det internationale hold.”

Det mere positive syn på SDU end på IHK vedrørende danske studerendes åbenhed i forhold til internationale studerende skyldes muligvis, at tre ud af fem internationale studerende enten har boet i landet i en del år, eller at de kommer fra kulturnære lande (Norden). De danske studerende oplever ligeledes, at de er begyndt at få venner blandt de internationale studerende, men også at de selv har flest danske venner, hvilket bl.a. skyldes, at de ved studiestart havde etablerede netværk med sig. Endelig oplever de, at der findes internationale studerende, der ikke har noget socialt ved siden af studiet. De danske studerende har hidtil gjort en indsats for at skabe relationer både i gruppearbejdet, ved at invitere alle med i stedets café og fredagsbar. To har inviteret alle medstuderende med hjem, og endelig har de arrangeret en paintball-tur. Men der er internationale studerende, som holder sig væk fra disse arrangementer, og de danske studerende oplever, at de internationale studerende sjældent eller aldrig inviterer fx med i byen. Samlet set vurderes det, at målet er på vej til at blive nået.

På VIA University College er der blandt mange af de internationale studerende en oplevelse af, at de danske studerende ikke tager initiativ til at invitere de internationale studerende til sociale begivenheder, såsom en tur i byen, med hjem, i biografen eller til sportsbegivenheder. Man har også oplevet, at de danske studerende afholdt en fest kun for dem selv. Også på skolen holder danske studerende, men også andre nationaliteter, sig i reglen for sig selv. De sætter sig sammen i grupper i undervisningen, grupperer sig i en vis udstrækning

i studenterbaren, spiser sammen i frokostpausen osv. Enkelte studerende bevæger sig på tværs af grupperne, men det er undtagelser. Mønsteret er klart.

Asian student: "Here people stay in small groups. It is a different atmosphere than in Copenhagen where I studied – here they stick to their own group."

Asian student: "No Danes came to our team building day. So there were no teambuilding. The school spent a lot of resources on that day. Again there were no follow-up. The Danes were not asked why they did not come and told what the consequences are. It should have been compulsory."

Eastern European: "Yes, Danes stick to themselves. They sit there – only Danes – on the front row. During first semester there was no division. Now we are very divided."

Underviser: "Vi vil ikke have, at de sidder sammen [I etniske grupper] – vi vil ikke have ghettoer. Men det lykkes ikke helt. Der ER en danskerghetto og en udlændingeghetto – og de dovne sidder nede bagved".

På første semester var der mere socialt liv på tværs af nationaliteter, men det gled ud i løbet af andet semester. I dag oplever internationale studerende, at når de inviterer danske studerende til sociale begivenheder, kommer de ikke.

Flere af de studerende efterlyser hjælp fra skolens side til at styrke de sociale bånd. Ved at gøre deltagelse i teambuilding turen tvungen, ved at håndhæve reglen om at man sidder blandet i undervisningstimerne, og ved at man genintroducerer den hyttetur, som skolen tidligere afholdt. Det hed sig i øvrigt, at turen blev aflyst, da nogle internationale studerende oplevede et kulturchok undervejs.

Samlet set vurderes det, at målet ikke er nået.

Konklusion

De fleste danske studerende påtager sig m.a.o. ikke eller kun i begrænset omfang en værtsrolle, og UO støtter ikke i tilstrækkelig grad op om skabelsen af sociale netværk. Det er tydeligvis ikke tilstrækkeligt blot at sætte de studerende sammen i blandede arbejdsgrupper. Dermed i øvrigt ikke sagt, at den samme meget begrænsede netværksdannelse finder sted i alle andre lande.

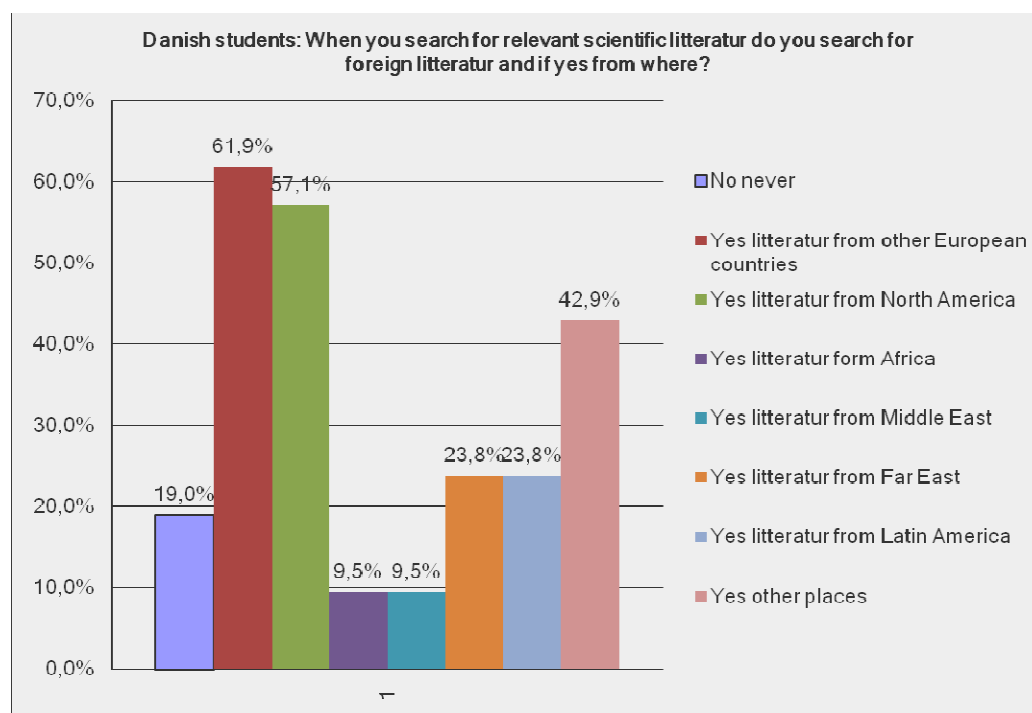
Danish student: "We are in our home country. You (international students) do not have established networks of friends."

Eastern European student: "We would do the same in Bulgaria"

4.4.5 *De studerende søger faglig viden på tværs af kulturer*

Det fjerde og sidste kortsigtede effektmål lyder: ”De studerende søger faglig viden (kompetencer, landespecifikke løsninger, inspiration) hos hinanden på tværs af kulturer og ud over egne landegrænser i form af litteratur og spørgsmål om, ”hvordan gør I hos jer.”” Det sidste er belyst i afsnit 4.3.5: De studerende udviser interesse for hinandens måder at arbejde på. Det første belyses i det nedenstående diagram.

Diagram 1: Hvor leder du efter udenlandsk litteratur?



Procenttallene i diagrammet viser hvor stor en andel af de danske studerende, der har ledt efter videnskabelig litteratur fra det pågældende område. Diagrammet viser, at de danske studerendes primære litteraturkilder ikke overraskende er europæiske og nordamerikanske. Et relativt stort mindretal på næsten 1/5 af de studerende søger ikke international litteratur. Overraskende er det, at næsten 25 % søger fjernøstlig og latinamerikansk litteratur. Desværre er de internationale studerende ikke blevet stillet det samme spørgsmål. Fra interview med underviserne vides det dog, at de udover at søge engelsksproget litteratur også søger litteratur fra eget sprogområde¹⁸.

¹⁸ Alle søger primært på nettet og sekundært i de fysiske biblioteker.

4.4.6 *Konklusion vedrørende de kortsigtede effektmål*

Det kan konkluderes, at tre ud af fire af de kortsigtede mål kun i meget begrænset omfang er nået. Mange danske studerendes interesse for de internationale studerendes arbejdsformer mm. er yderst begrænset. Dog søger mange litteratur uden for Danmark. Typisk i andre europæiske lande og Nordamerika.

Med hensyn til de studerendes kompetencer til at håndtere konflikter varierer den en del fra gruppe til gruppe, men det generelle billede, som tegner sig er, at konflikthåndtering er overordentligt vanskeligt for de fleste af de grupper, som har oplevet konflikter. Endelig kan det konkluderes, at de sociale netværk på tværs af kulturer generelt set er begrænsede. Der er ikke fjendskab mellem grupperne, men kun sjældent dybe relationer, som kan forventes at fortsætte efter det studiemæssige samvær.

4.5 **Ændringer i forhold til tidligere hold**

På trods af at der ikke er opstillet mål og succeskriterier, der omhandler forbedringer i de deltagende studerendes interkulturelle kompetence i forhold til tidligere hold uden Dacin-indsatsen, er det interessant at vurdere dette forhold. De studerende kan i sagens natur ikke vurdere det, men det kan undervisere, som har undervist begge grupper. Denne gruppe undervisere består dog kun af seks til syv personer i en spørgeskemaundersøgelse sendt til 11 undervisere, hvoraf otte svarede. Derfor skal man være meget varsom med at tolke betydningen af besvarelserne.

Det viser sig, at undviserne generelt set ikke vurderer, at de nuværende studerende er bedre til at løse konflikter internt i grupperne end tidligere hold internationale studerende (fire svarer ”nej” og to svarer ”ja, i mindre grad”). Det samme gør sig gældende med hensyn til, om de er bedre til at samarbejde (fem svarer ”nej”, en ”i mindre grad” og en ”i høj grad”).

Heller ikke de internationale studerendes deltagelse i undervisningen vurderes til at være nævneværdigt styrket på de tre centrale punkter gruppearbejde, evnen til at stille spørgsmål til underviseren og deltagelse i diskussioner. Således svarer fire undervisere, at de ikke deltager mere aktivt end tidligere holds studerende og to svarer ja, i mindre grad. De samme tal gør sig gældende med hensyn til vurderingen af de studerendes evne til at deltage aktivt i gruppearbejdet og spørgsmål til underviseren. Endelig er der ikke nogen klar tendens til, at undviserne vurderer, at de nuværende studerende er nemmere at vejlede (tre svarede ”nej”, en ”ja, i mindre grad”, og en ”i høj grad”).

Disse relativt negative vurderinger af internationaliseringsprojektets resultater skal dog sammenholdes med, at kun én underviser svarer, at projektet *ikke* har styrket samarbejdet mellem de danske og internationale studerende.

4.6 **Kulturmødets positive resultater**

Kulturmødet er ikke nemt for en del studerende. Men mange oplever samtidig positive elementer i dette møde, og bortset fra én af de interviewede studerende, der ikke havde været klar over, at hun startede på et engelsktalende hold, ønsker de alle at fortsætte på de blandede hold. På Ingeniørhøjskolen i København er en række danske studerende skiftet fra rent danske til internationale hold, fordi de fandt det internationale miljø attraktivt. På Ingeniørhøjskolen i København, hvor man kun har arbejdet med blandede hold i ét semester, ønskede flere, at de havde haft lejlighed til at fortsætte på det internationale hold. Hvor mange, der er holdt op pga. sprog eller kulturvanskeligheder vides dog ikke.

For det første sætter de studerende pris på, at de har lejlighed til at øve sig på at arbejde i flerkulturelle teams. En kompetence de er helt klar over, de får brug for, når de som færdiguddannede får et job. At det er et plus på CV'et. Relateret hertil fortæller de, at de er blevet klar over, at kulturelle forskelle faktisk har en betydning, og at det er væsentligt at være opmærksomme på dem. En erkendelse mange ikke havde, før de startede på studiet.

For det andet oplever flere, at blandede grupper giver komplementære kompetencer, hvilket *kan* være en styrke i gruppearbejdet. Fx er flere danskere gode til proces- og gruppearbejdet, medens flere internationale studerende er gode til matematik og formler.

For det tredje oplever nogle, men ikke alle, at det simpelthen er interessant at komme til at vide mere om andre kulturer og uddannelsessystemer: "It is a spice to life" (international studerende).

For det fjerde sætter de fleste danske studerende og flere internationale pris på at forbedre deres engelsk via de daglige engelsksprogede samtaler og undervisning.

For det femte har nogle studerende opdaget, at de bliver mere præcise i deres formuleringer, da de ikke kan tage så meget for givet, når de kommunikerer på tværs af kulturer, og at de gør brug af flere forklaringsmåder end ellers.

For det sjette oplever en række internationale studerende, at de lærer at arbejde i grupper. En kompetence de selv mener, de får brug for i deres kommende jobs.

4.7 **Hvad gør det vanskeligt at arbejde på tværs af kulturer?**

En række forhold gør det vanskeligt for de studerende at arbejde på tværs af kulturer. Først og fremmest sprog og forskellige læringskulturer, hvilket gennemgås nedenfor.

4.7.1 *Sprog*

For det første betyder sprogforskelle en del. Nogle studerende – specielt kinesere – har særligt i starten meget vanskeligt ved at tale og forstå engelsk på et tilstrækkeligt højt niveau.

”Der var en kineser på vores hold, som forstod meget dårligt engelsk. Vedkommende var simpelthen kommet på det forkerte studie og havde helt fra starten misforstået, hvad vores studie handler om. Han gik rigtig længe med det. Han turde ikke tale med underviserne om det. Måske kunne han heller ikke udtrykke det klart nok. Jeg prøvede at hjælpe ham, men han måtte tage hjem til sidst.” (dansk studerende)

”Jeg har virkelig svært ved at forstå nogle af kineserne. Det betyder også, at jeg slet ikke kom til at kende deres kultur.” (Dansk studerende)

Andre studerende – både enkelte danske og nogle internationale – mestrer engelsk i rimelig grad, men oplever, at nuancer går tabt, og at de ikke kan udtrykke sig så hurtigt og klart, som de ønsker og er vant til. For det andet tales der ikke konsekvent engelsk i en del grupper, og i nogle grupper tales der - som tiden går - mere og mere egne sprog. Når ikke alle taler konsekvent engelsk, men nationale sprog - i visse sammenhænge også når studerende fra andre lande er til stede - skaber det ikke alene sociale skel men også dårlig flow af information i gruppen.

Eastern European student: “It can also be a barrier when you speak Russian together and the rest of the group does not understand. We do that e.g. when we disagreed on something in the group work.”

Danish student: “Yes, it irritated me a lot. It is a policy here. And I asked them to speak English.”

Eastern European student: “I found out myself that this was not good for the group. When we cooled down we started speaking English.”

“Danes speak Danish in group work and at lunch also when we are around. It is not possible to interact.” (South American student)

Nogle undervisere slår også over i dansk, fx når der skal vejledes eller gives et hurtigt svar i klassen, hvilket efterlader internationale studerende både med

mindre vejledning, men også en fornemmelse af marginalisering. Den måde sprogforskellene håndteres på er således helt central.

”Some teachers give us material in Danish! Especially the older ones. Supervision is sometimes in Danish. It also happens that a Danish student asks a question in Danish and the teacher answers in Danish. It is simply easier for them.” (International students)

”Der er sprogvanskeligheder – specielt for kineserne. Men det er også sværere for mig at undervise på engelsk. Præcisionen forsvinder.” (Underviser)

4.7.2 *Det særegne danske læringsmiljø*

Internationale studerende har ofte besvær med dels at afkode UO’s læringskultur og dels at efterleve den. I fokusgruppeinterviewene fremhæver de fleste internationale studerende forskelle på det læringsmiljø, de er vant til hjemmefra, og det de oplever på UO’erne i Danmark. Forskellene varierer afhængigt af kulturel baggrund, men der er en stærk tendens til, at de følgende træk er anderledes og derfor specielt i starten sværere at forstå og/eller mestre for de internationale studerende.

”En kineser i vores gruppe prøvede virkelig at få det til at lykkes – respekt for det – men hun havde svært ved at være med til at træffe de fælles beslutninger. Hun var ikke god til gruppearbejdet. Måske var vi for dårlige til at forklare os? Hun fokuserede på detaljer, der ikke var vigtige for vores projekt. Vi ville gerne have det med, men det kom kun med som et bilag.” (Dansk studerende)

Kollektivism

De fleste internationale studerende er vant til et mere individualiseret læringsmiljø. Det kommer til udtryk i, at de aldrig eller sjældent arbejder i grupper, og at gruppearbejde derfor er vanskeligt for mange. De er vant til, at den studerende løser hjemmeopgaver alene, læser selv og går til individuel eksamen. Fem ud af otte undervisere oplever da også, at de internationale studerende er dårligere til det, end de danske studerende er, medens tre oplever, at de er lige så gode til det som de danske studerende.

Flere internationale studerende gav ligeledes udtryk for, at de var vant til, at det er væsentligt at markere sig i undervisningssituationer over for underviserne, og at det godt kunne være på andres bekostning, fx ved at tale før de andre og derfor ikke række fingeren op:

Danish student: For me this is a challenge. It pisses me off when the Eastern Europeans they interrupt. If the teacher asks a question they do not put up there hand but just say out loudly what they think.”

Eastern European student: "Where I come from the one that says something get a good mark!"

Danish student: "We have discussed it in the group, and we have made some rules. But they are not followed."

Two Eastern European students: "It is true. It is instinctiv!"

For mange var gruppearbejdet ligeledes vanskeligt, da man ikke var vant til at skulle afstemme beslutninger, indgå kompromisser, trække på andres kompetencer osv.

"Here you can state your point of view and still reach a middle point. In Rumania, you stick to your point. It is about winning the argument."
(International student)

"We are forced to work in mixed groups. Not everybody likes it." (International student)

Eastern European student 1: "The one that shouts the most get his way. That is the way we do it in our culture.

Eastern European student 1: True, but I am working on my communication skills."

Nogle internationale studerende melder sig derfor direkte eller indirekte ud af gruppearbejdet. Eller de danske studerende oplever, at *nogle* af de internationale studerende ikke bidrager til det fælles arbejde, men blot lukrerer på gruppens arbejde. De danske studerende bliver i reglen meget sure, når de oplever, at andre kører "på frihjul."

"Der var en kineser i en gruppe. Hun kom sjældent og bidrog ikke, når hun var der. Hendes andel var ren copy/paste. Derfor ville vi ekskludere hende, men vi fik ikke lov. Vi kontaktede hende nogle gange, men gav op til sidst. Nu arbejder hun alene." (Danske studerende)

Megen kulturforskning påpeger forskellene mellem en nordamerikansk/nordvest europæisk orienteret individualistisk orienteret kultur og de mere kollektivistisk orienterede østeuropæiske og asiatiske kulturer¹⁹. Men det er værd at bemærke, at de danske og nogle internationale studerende mht. læringsformer er mere kollektivistisk orienteret end mange af deres østeuropæiske og asiatiske

¹⁹ Se fx Geert Hoffstede "Cultures and Organisationer", 2005.

medstuderende, samt at læringskulturen på UO'erne fordrer, at de internationale studerende tilegner sig denne mere kollektivistisk orienterede læringsform.

”En international studerende kørte på frihjul i gruppearbejdet, men fik en karakter højere end resten af gruppen. De [medstuderende] blev enormt sure. Men de har ikke meldt det til os. Det skulle de have gjort. En dansk gruppe ville måske heller ikke have gjort det. Det kulturelle element er så, at han [den internationale studerende] ikke har den samme ansvarsfølelse over for gruppearbejdet. De er ikke vant til gruppearbejde.” (Underviser)

Proces kontra målorienteret

En del internationale studerende er vant til at fokusere nærmest udelukkende på læringsprocessens resultat – fx den rigtigt udformede formel og tilhørende facit - og næsten ikke på processen hen imod at finde resultatet. Når de så møder et uddannelsessystem, hvor der lægges lige så stor vægt på proces (metoden til at løse en opgave, som senere skal kunne anvendes i virkeligheden) som på resultat - fx måden hvorpå man tilegner sig viden eller sætter et forsøg op – opstår der gnidninger.

Eastern European student 1: ”We are very result oriented. We focus A LOT on the result and not on the process. We so to speak cut through the curve in Formula 1, while people here take more care of the car and follow the route.”
Northern European student: “That is right. I am really fond of the process!”
Eastern European student 2: “We are trained this way. We are used to working individually and not with a focus on guidelines e.g. on how to fix a car. We just fix it the fastest way.”
Partly Danish student: “A Dane cares more about the journey.”

Plads til (mis)fortolkning

Normalt regnes de nordeuropæiske kulturer som lav kontekst kulturer og bl.a. de fleste østasiatiske kulturer for at være høj kontekst kulturer²⁰. Lav kontekst indebærer bl.a., at mange ting forklares, og at regler for adfærd ofte er ekspliciteret, men også at de kan forhandles. I høj kontekst kulturer tages det derimod for givet, at man kender regler og koder, hvorfor de ikke nævnes, og at reglerne ligger fast.

Men på UO'erne oplever nogle internationale studerende faktisk, at koder og regler netop er implicite. Altså, at en del af kulturen er højkontekstuelle. Som det vises nedenfor, kan være svært for internationale studerende at forstå,

²⁰ Se Edward Hall and Mildred Hall, ”Understanding Cultural Differences”, 1990.

hvornår en social regel skal følges, og hvornår den kun skal følges det meste af tiden.

”Det er et problem, at de studerende havde billet hjem én uge før, projektet var færdigt. Det skyldes, at de ikke havde fået semesterets arbejdsplan fra starten. Det er nok vores skyld. Det er nok en kulturel ting, at hvis ikke det bliver skåret ud i pap, at semesteret slutter d. 17. december så ... Vi havde jo sagt det. Men de respekterer det ikke, eller de oplever, at de ikke havde fået det klart af vide. Det er nok svært for dem at tilpasse sig de bløde linjer.” (Underviser)

Det er bl.a. svært for nogle at afkode, hvad ”at gå i grupper” betyder. I de fire ord ligger der utrolig meget viden: Hvor store grupper normalt er. Hvordan man finder sammen med andre i grupper. Hvordan man tager hul på en diskussion osv. Da det ikke forklares, må de studerende lære det ved at observere andre, hvilket efterlader god plads til misfortolkninger. Det samme gør sig gældende mht., hvordan man skriver en rapport, hvordan og hvad man citerer i en rapport.

”Vi var under stort tidspres til sidst. Men det var ikke klart for os, hvordan man skriver en rapport. Der er stor forskel på den måde, man skriver dem på i Danmark og i Kina. Vi måtte til sidst have én i gruppen til at koge det hele sammen, for ellers var det blevet for uensartet. Reglerne for rapportskrivning er ikke så tydelige her. Vi får stort set at vide, at vi må gøre, hvad vi vil, men der er alligevel noget, som er vigtigere end andet. Og det kan gå ud over ens karakterer. Fx vidste kineseren i gruppen ikke, at man ikke må copy/paste fra internettet.” (Dansk studerende)

Mange internationale studerende efterlyser mere detaljerede forklaringer af koder og regler for studieaktiviteterne, inkl. rapportskrivning og gruppearbejde og mindre forhandling af ”rigtigt og forkert”.

A student indicates he has completed his work
Lecturer: “Well if you’re satisfied then...”
Student: “Why don’t you take a look and tell me?”
 (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

Men det er værd at bemærke, at en gruppe danske studerende ligeledes ønskede øget klarhed.

Evaluator: ”Har I nogen forbedringsforslag?”
Danske studerende: ”Mere klare retningslinjer for gruppearbejde og rapportskrivning – mere styr på tingene i det hele taget.”
 (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

Kulturmødet gør ofte eksisterende svagheder i et system tydeligere. Flere danske studerende efterlyste således også mere struktur og konsekvens.

Hierarki og selvledelse

De fleste internationale studerende kommer fra samfund og læringsmiljøer, hvor magtdistancen mellem underviser og studerende er større end i Danmark. Det indebærer dels, at man titulerer underviserne med respekt (hr., fru, ærede osv.), og at man aldrig eller så godt som aldrig diskuterer underviserens udsagn. I det åbne rum er underviseren ”Gud”, som en studerende udtalte.

“This is a new experience for us all. We are used to more strict rules and no arguing with the teacher.” (International student)

“You cannot speak freely.” (Eastern European student)

“You are seen as a bad student when you argue with the teachers.” (Eastern European student)

”I would like more strict teachers here. I would respect them more. Even if the teachers are not sure or makes mistakes they should not show it – or the crew abandons the ship.” (Eastern European student)

”Samtidig satte den afslappede tone mellem danske studerende og undervisere til tider internationale studerende i forlegenhed: Magnus, Sebastian og Rasmus fortæller underviseren Lena, hvordan de har lært Mei fra deres gruppe dansk, bl.a: “årh, så hold da kæft”, og opfordrer Mei til at sige det, som nægter “because the lady is here” med henvisning til Lena.” (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

Undervisningen er også i højere grad end i de danske UO baseret på udenadslære og i mindre grad på drøftelser, selvstændigt ræsonnement og afprøvning af egne teser.

”Amerikanerne og flere nordeuropæere giver meget mere til undervisningen end dem fra Mellempøsten og Spanien. De suger bare alt ud af os. De andre udfordrer os meget. Det drejer sig om at udfordre underviseren og stille spørgsmål.” (Underviser)

”De internationale spørger mindre i timerne. Når de ikke kan finde ud af det, går de hjem og terper. Jeg tager mig selv i kun at kommunikere med dem på første

række [danskere]. Der får man noget igen. De andre surfer. Jeg vil gerne få dem mere med – gøre noget anderledes.” (Underviser)

Dels indebærer magtdistancen i hjemlandet, at der i reglen er meget eksplicite adfærdsregler. Møder man ikke op til undervisningen, eller brydes reglerne på anden vis, så har det store og hurtige konsekvenser. Når det er svært for nogle internationale studerende at håndtere det flade hierarkis krav om ansvar for egen læring i Danmark, og at der gives ”lang snor” før konsekvenser følger regler, er det værd at huske på, at de skandinaviske samfund befinder sig i den ekstreme ende hvad angår magtdistance, som er meget lav.

”We are used to a lot of control. Since it is not here we do not come to class and we work alone [and not in groups] a lot. There should be more strict consequences.” (International student)

” Where there are no consequences we cannot follow the rules.” (International student)

Behovet for regler og konsekvenser og fraværet af konsekvens betød ikke kun, at nogle internationale studerende havde lille fremmøde til undervisningen, men også at de regler alle grupper blev bedt om at sætte op for arbejdet i grupperne, (en slags ”code of conduct”) i en række tilfælde ikke blev taget alvorligt. Studerende udeblev uden at kommunikere dette til gruppen. Der bliver ikke hilst, når man mødes på gangene m.m. Der er en klar tendens til, at flere vesteuropæiske og nordamerikanske studerende har nemmere ved at følge de vedtagne regler end andre studerende på trods af fraværet af regler, hvilket igen kan tages som udtryk for, at det falder dem mere naturligt at tage ansvar for egen læring.

Danish student: ”We made some rules but it was bullshit!”

Eastern European student 1: ”Because there is no punishment”

Western European student: ”Why do you need punishment? We study here for our own sake. I do not understand.

Eastern European student 1: ”That is what we cannot see – that punishment is not working in the long run.”

Eastern European student 2: ”We know this but we are used to punishment. It is only now that we learn that it is up to ourselves.

Western European student: ”It is very frustrating for me. I expect that others do the same as I [follow the rules].

Eastern European student 2: ”We have been told that it is our own responsibility – and it ought to be enough. But it isn’t.”

Dette citat viser med al ønskelig tydelighed, hvor svært det er at bryde kulturelt betingede vaner.

Ydermere kan det være svært for internationale studerende at læse, hvilke koder og regler der gælder hvornår i en sammenhæng, hvor regler ikke følges konsekvent, hvilket kan have store konsekvenser i eksamenssituationer.

”It was not clear to me in the first group work that some formalities about following a specific process were a MUST. But I passed – the examination let me break the rules. It was unclear to me that it was so important to follow the methodology. I did not pass the second time. This cannot be learned in one week after 12 years in a different system.” (Eastern European student)

Splittet mellem kontrol og ansvar for egen læring

De internationale studerende oplever ikke alle, at der ubetinget skal være mindre ansvar for egen læring. De nordvesteuropæiske og nordamerikanske studerende oplevede generelt set de øgede krav til ansvar for egen læring som inspirerende. Derudover udtrykte flere af de andre internationale studerende, at de på en gang har svært ved at leve op til dette ansvar og savner ydre styring, men samtidig mente de, at netop denne kompetence er nødvendig at have på både det nationale og internationale arbejdsmarked.

”Later we need to know how to work in groups. In real life we will be stopped if we cannot find the middle point” (international student)

“Not everybody likes working in mixed groups. But it develops your personality. Just like in the real world.” (International student)

“But this way it is good – you become responsible for you own life.” (Eastern European student)

“But it [little control] is good because you become responsible for you own life.” (Eastern European student)

4.8 **UO’s tilgang til kulturmødet og dennes indflydelse på de studerende**

Der findes principielt fire tilgange til kulturmødet²¹:

Assimilation: Nye studerende eller medarbejdere assimileres ind i organisationskulturen. Det vil sige, at de overtager den fuldstændigt.

²¹ Se Bjørn Nygaard, ”Kulturmødet på arbejdspladsen” (2010).

Integration: De nye studerende eller medarbejdere indoptager centrale dele af organisationskulturen, men samtidig fastholder de mindre dele af den kultur, de bærer med sig fra tidligere uddannelsesorganisationer som en subkultur. Den generelle organisationskultur ændres ikke eller kun i ringe grad.

Kolonisering: Den eller de organisationskulturer, de nye studerende eller medarbejdere og ledere bringer med sig, kommer til at dominere den generelle organisationskultur. De (her) danske studerende og medarbejdere indoptager nøgleantagelserne og værdierne fra den koloniserende kultur, eller de vælger at forlade organisationen.

Fusion: Der opstår en hybrid af elementer fra forskellige organisations- og læringskulturer. Enten er ingen af de gamle kulturer stærkt dominerende, og man har fundet en ny tredje vej, eller også dominerer én kultur i nogen grad, men samtidig består centrale oprindelige elementer fra begge/alle kulturer.

Skolerne forventer ikke assimilation, idet de internationale studerende fx fortsat kan spise, hvad de ønsker, tale deres eget sprog, når de er sammen med landsmænd, gå klædt som de ønsker, har de sociale omgangsformer og omgangskredse de selv ønsker uden for undervisningssituationen osv.

På trods af at engelsk er gjort til det fælles sprog i gruppen, er der heller ikke tale om kolonisering. For det første fordi mange studerende tilbydes dansk kurser. For det andet fordi dansk læringsideologi og metodik dominerer undervisningen.

UO's tilgang til kulturmødet er integration, da man forventer af de studerende, at de tilegner sig og udlever det væsentligste kulturelement på en uddannelsesinstitution; nemlig læringsformen. Således spørger underviserne i reglen ikke eller kun overfladisk til de læringsformer, de internationale studerende bringer med sig fra deres hjemlande. Når der spørges, opfattes disse læringsformer som hindringer for indlæringen på "den danske måde". Der foregår ikke en fusion på læringsområdet, idet der ikke eksperimenteres med, hvordan de internationale studerendes oprindelige læringsformer, deres respekt for autoriteter (her underviseren) og deres tradition og i nogle tilfælde behov for tæt sammenhæng mellem regler og konsekvenser kan fusioneres med det mere selvledende, antiautoritære og kollektive danske læringsmiljø.

| |
|---|
| <p><u>International student 1:</u> "You tell him (lecturer) about cheating in connection with examination and there were no consequences. It is extremely frustrating to see that your big effort goes into a group product and other people contribute very little and they get good marks. It is the same thing with all the problems we present to him – no consequences."</p> |
|---|

International student 2: “It is not just him – it is the school as such”.

International student 3: “I like the approach to teachers here. But we expect teachers are more strict. Then we learn more. We need that strictness for us to learn.” (Two other international students signals they agree)

Dog er der efter alt at dømme efter nogle underviseres udsagn en udvikling i gang, hvor man på individuel basis forsøger at møde nogle af de internationale studerendes kulturelt betingede behov:

”Mange internationale studerende vil have at vide meget detaljeret, hvad de skal gøre og hvornår. De vil kopiere professoren. De vil gerne tages i hånden, og det gør vi så. Jeg har lært det af nødvendighed.” (Underviser)

UO’s integrationstilgangen til kulturmødet på læringsområdet *kan* have en afsmittende effekt på de danske elever, der ligeledes søger integrationstilgangen. De afsøger i reglen, som det fremgår af afsnit 4.4.1, nemlig heller ikke de internationale studerendes medbragte lærings- og samarbejdsformer, men ønsker og forventer, at de internationale studerende så at sige falder ind i de danske måder, inkl. deltagelsen i gruppearbejdet.

”In our group work we have adopted the school’s culture – no consequences when rules are not followed. If the school was a better example the groups would also function better.” (Mixed Danish/international student)

Nogle studerende har oplevet, at undervisere har spurgt til, hvordan de er vant til at blive undervist, men samtidig oplever de, at denne viden ikke bliver brugt. At den ikke har indflydelse på didaktikken.

Nogle undervisere er opmærksomme på, at det kan være formålstjenstligt at imødekomme nogle af de internationale studerendes behov, men de oplever at stå i et dilemma, da disse behov ikke matcher danske arbejdspladsers behov for selvstændig og samtidig teamorienteret arbejdskraft.

”Men man skal finde en mellemvej. Fx stram deadline på aflevering af opgaver. Det gjorde jeg ikke de to første semestre. Jeg tager også hårdere fat nu mht. mødedisciplinen – et skæringspunkt efter x minutter inde i timen. Skal man gøre det over for de danske studerende? Det er jo en videregående uddannelse, og det er et krav på arbejdspladserne, at man kan arbejde selvstændigt.... Det er svært at være hård. De danske studerende synes ikke, det er i orden i forhold til dem selv. Så får man ”øjne”. Omvendt synes de danske, at de internationale studerende får for meget plads. Det er svært at finde et ståsted.” (Underviser)

Derudover kan der være økonomiske overvejelser bag beslutningen om ikke at straffe de studerende, hvis de ikke overholder stramme deadlines m.m. Man er nemlig afhængig af den økonomi, der følger med de studerende.

4.9 **Interkulturel kompetence som en proces**

Oplevelsen af kulturmødet afhænger bl.a. af, hvor i kulturmødeprocessen, de studerende befinder sig, og hvor gode de er til at komme igennem den vanskelige fase, når gruppen skal producere et produkt sammen, og tiden er knap. Fx analyserede internationale studerende fra to grupper på Ingeniørhøjskolen i København i forbindelse med et fokusgruppeinterview sig frem til, at de havde haft to meget forskellige kulturmødeprocesser i løbet af første semester. De beskrev dem på følgende måde:

Tabel 49: Udvikling i grupperes interkulturel kompetence

| Time | Group A | Group B |
|--------|---|--|
| Start | Kept a safe distance and had no conflicts | Kept a safe distance and had no conflicts |
| Middle | Had more heated discussions | More heated discussions and a lot of "stay on your argument" |
| End | Found a way to work together | More heated discussions and a lot of "stay on your argument" |

Efter godt et semesters erfaring med at arbejde i blandede grupper opleves gruppearbejdet og det sociale samvær mellem danske og internationale studerende som stort set problemløst af de danske studerende i Gruppe A.

Evaluator: "Hvordan oplever du samarbejdet med de internationale studerende i de blandede grupper?"

Danske studerende: "Der er ikke store forskelle. Studiekulturen er ens."

Derimod oplever de studerende på VIA University College, at de på første semester havde det på samme måde, men på andet og tredje semester er der flere spændinger i de blandede grupper og mindre socialt samvær (svarende til gruppe B).

Student 1: "At first semester, it was really nice to come to school."

Student 2: "But we are generally splitting up more now."

Student 1: "During first semester, we had a more open mind but during third semester we are prejudice towards working in mixed groups." [de andre deltagere nikker bekræftende] (3. semester international students)

Det kan skyldes, at man oplever øgede krav til gruppernes faglige output i form af rapporter og eksamen.

Third semester international student: "We have to produce now. Therefore, it is more difficult to work together and we have more conflicts."
Evaluator: Honeymoon is over!
Student: "Yes."

Men det kan ligeledes skyldes, at man er i gang med at gennemgå kulturchokkets fem faser, som de er beskrevet nedenfor²²:

1. Honeymoon- eller turistfasen.
2. Krise- eller chokfasen.
3. Fasen for justering, reorientering og gradvis kommen sig.
4. Tilpasning eller akkultureringsfasen.
5. Tage hjem: Nyt chok.

I honeymoonfasen er alting spændende og nyt, og det er stimulerende at komme væk fra dagligdagens trummerum (svarende til første semester-oplevelsen).

Evaluator: "Hvordan har det været at arbejde i flerkulturelle grupper?"
Dansk studerende med første semester erfaring: "Det er ikke så meget forskelligt fra rent danske hold. Det er dog sjovt at tale om kulturforskelle."
 "George siger, at jeg skal være glad for at være endt på deres hold: "we are a great team! We have Li and Troels and..." - kommentaren faldt på tredjedag efter studiestart. (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

Man forventer ikke, at der opstår problemer. Af samme grund blev gruppernes adfældsregler ikke altid tilstrækkeligt forankret, da de blev lavet i honeymoonfasen.

"De studerende skal prioritere mellem deres forventninger til et gruppearbejde. Gruppen prioriterer: "high professional quality of work, agreement on decisions, team discipline, constructive collaboration" ... De kommer dog aldrig videre til en endelig aftale [om forventninger til gruppearbejde], men efter at blive enige om, at de er rimelig enige, går de videre til projektet... Derfor blev aftaler for løse til at kunne håndtere efterfølgende konflikter." (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

²² Se bl.a. Bjørn Nygaard, Kulturmødet på arbejdspladsen, 2010.

Efter et stykke tid bliver det anderledes irriterende, og man går over i krise- eller chokfasen, hvor man fokuserer på det, som ikke fungerer - på det farlige, vanskelige og irriterende og på alle manglerne. Kroppen er i alarmberedskab, man er stresset, og nogen bliver endog angst. Stressen kan afstedkomme endnu mere selvvalgt isolation eller autoritære træk.

”It is clear to me that working with people from other cultures is difficult but I have not yet found solutions.” (Very frustrated third semester student with a mixed Danish/international background)

“Jeg ved ikke, hvad jeg skal gøre. Jeg kan jo ikke gå rundt og sige, gør det og gør det” med henvisning til to internationale studerende i gruppen: Wen-Hui og Vaiva. Han peger direkte på Vaiva og siger, at han helt har opgivet hende.” (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

”Lasse og Troels sætter sig ned bag i lokalet og begynder at lave lektier fra faget Materials fra dagen før. Læreren plejer at inddele dem i tilfældige grupper, men de har besluttet at lave det selv i stedet for at samarbejde med de internationale studerende. Troels forklarer det med; “...at det er som at tage sig af små børn”. Brians gruppe beslutter at tage ud til deres målgruppe for projektet og stille spørgsmål til deres behov. Brian og Kjartan skriver spørgsmål ned og spørger en gang imellem Xiao-Lei og Andrius om idéer, men til sidst ber’ Brian Xiao-Lei om at lave skitser. Det ender med, at Xiao-Lei efterlades til at tegne alene, mens resten af gruppen tager ud til målgruppen.” (Deltagerobservation af Jonas Grøn)

Er chokket ikke så stort, at man bliver på skolen/universitetet i denne fase, isolerer sig i en enklave af ligesindede eller tager hjem, går man ind i den tredje fase; nemlig justerings- og reorienteringsfasen. Her begynder man at forstå det anderledes og i et vist omfang acceptere det. Ens holdning til de andre kulturer bliver gradvist mere positiv.

”There is a big difference from when we started and then now. I know more about the cultural differences. I did not expect the cultural problems we had in our first group work. Now I know there are big differences. I did not feel it was my job to learn others to do group work. That changed in group work two – and our Eastern European group member grabbed this chance [he is acknowledged by his team members as contributing to the group].” (Danish student)

Til sidst glider man over i tilpasningsfasen, hvor man undergår større eller mindre personlig udvikling og i visse tilfælde opnår en vis bi- eller multikulturalitet. Vælger man at rejse hjem efter den tredje eller fjerde fase, vil

man ofte opleve et omvendt kulturchok, da hjemlandet ikke længere opleves så hjemmevant. Både hjemlandet og den rejsende har ændret sig.

Om de studerende kommer ud af fase to vides ikke. Det er dog først i fase to til fem der for alvor opstår læring og (interkulturel) kompetence til at håndtere de udfordringer, kulturmødet stiller de studerende i. Det betyder dels, at det på nuværende tidspunkt kan være vanskeligt at evaluere de studerendes interkulturelle kompetence, og dels at et projekt, der sigter på at styrke denne kompetence bør vare længere end et semester, da mange typisk først er på vej ud af honeymoonfasen på dette tidspunkt.

Der er ligeledes tegn på, at de studerende befinder sig forskellige steder eller i forskellige faser i udviklingen af interkulturel kompetence, bl.a. afhængig af hvor godt deres grupper fungerer, hvilket igen bl.a. afhænger af gruppernes personlige og kulturelle sammensætning.

Det vil sige, at når det tager tid at komme ind i fase tre (justering, reorientering og gradvis kommen sig), kan projekterne ikke for alvor styrke de studerendes interkulturelle kompetence på ét semester. Her vil de typisk være efterladt i fase 1 (honeymoon) eller fase 2 (chok).

”Group work is really hard for us in my group. It was ok in my first group (first semester) but the second one is hard. It is just so hard when you have learned to work individually for 12 years. But I am working on becoming better at communicating. I am improving and improving.” (Third semester international student)

5. KONKLUSION

Konklusionen omhandler, i hvilken grad projektets mål er opnået. Denne vurdering er vanskeliggjort af, at projektets mål og succeskriterier ikke er kvantificeret. Fx er det ikke fastsat, hvor mange, der skal vide noget mere om de andre studerendes studiekultur, eller hvor mange, der skal være tilfredse med projektet, for at målene er nået. Det er således op til evaluator efter bedste evne at vurdere, i hvilken grad de enkelte mål er nået. Der anvendes i den forbindelse følgende skala: Målet er opnået, delvis opnået eller ikke opnået

Tabel 50 viser, at projektet har opnået fem af dets 14 mål og succeskriterier, seks er delvis nået, og to er ikke nået. I ét tilfælde kendes målopnåelsen ikke.

Tabel 50: Opfyldelsesgrad for projektets mål

| Niveau | Mål og succeskriterier | Målopfyldelsesgrad |
|-----------------|--|--|
| Reaktion | De studerende finder indsatsen relevant og interessant og er tilfredse med afviklingen | Opnået |
| Viden | De studerende har opnået viden om, hvordan man skaber det gode kulturmøde | Delvis opnået |
| Adfærd | De studerende udviser interkulturel kompetence: A. De studerende har opnået viden om flere af de kulturer, de samarbejder med. B. De studerende har fortsat lyst eller har fået lyst til at arbejde sammen med studerende med anden kulturel baggrund. C. Danske studerende har lyst til udenlandsophold. D. De studerende reflekterer over, hvordan man samarbejder i multikulturelle grupper. E. De studerende har opnået forståelse for egen kultur ift. samarbejde med andre studerende. F. De internationale studerende føler sig godt tilpas i studiemiljøet. G. De studerende oplever større gensidig tillid. H. X % af de studerende oplever, at de er blevet bedre til at arbejde sammen med studerende fra andre kulturer. | A. Delvis opnået B. Opnået C. Opnået D. Opnået E. Delvis opnået F. Opnået G. ? H. Delvis opnået |
| Effekt | A. De studerende har en dialog om måder at arbejde sammen på, som fremmer arbejdsprocessen. B. Kan håndtere konflikter i grupper C. De studerende har etableret internationalt/dansk netværk D. Studerende søger faglig viden (kompetencer, landespecifikke løsninger, inspiration) hos hinanden på tværs af kulturer og ud over egne landegrænser | A. Delvis opnået B. Ikke til delvis opnået C. Ikke opnået D. Delvis opnået |

Mange studerendes interkulturelle kompetence er øget i nogen grad i den forstand, at de er blevet klar over, at kulturmødet kan være udfordrende, at deres studiekultur er særegen, at specielt en række internationale studerende er påbegyndt en tilpasningsproces, hvor de indoptager elementer fra ”de andres” (her danskeres) kultur, og at mange er begyndt at lære, hvordan man kommunikerer i en flerkulturel gruppe. Men samlet set kan det konkluderes, at der ikke er skabt stærke interkulturelle kompetencer og netværk hos og mellem de fleste studerende. Enkelte studerende kan dog godt have en stærk interkulturel kompetence.

Men der mangler endnu en del, før de studerende samlet set kan kaldes interkulturelt kompetente. Der er fortsat (og i stigende grad) konflikter og marginalisering i nogle grupper. Der er større eller mindre tendenser til, at de kulturelle grupperinger socialt isolerer sig fra hinanden. Der finder i mange grupper ingen og i få kun begrænset blanding af arbejdsmetoder sted. De danske arbejdsformer er overordentlig dominerende. Der har således ikke fundet egentlig fusion sted. I nogle grupper nærmer man sig assimilation og i mange andre integration.

For at nå projektets mål skal der således mere til end blot at sætte danske og internationale studerende sammen og støtte dem med få timers teambuilding og etablering af adfærdsregler. Der er ingen garanti for, at de fleste studerende af sig selv vil komme ud af kulturchockets krisefase (fase 2) og ind i tilpasningsfasen (fase 4). Tvært imod oplever nogle studerende, blot at samarbejdet i grupperne er blevet vanskeligere og det sociale samvær på tværs af kulturer er minimeret og ikke øget med tiden. I det følgende kapitel listes en række anbefalinger, som kan styrke de studerendes interkulturelle kompetencer.

Fortsætter man som hidtil, er det sandsynligt, at der i et vist omfang fortsat vil finde marginalisering og konflikter sted, samt at kulturmødet vil fortsætte med at skabe frustration blandt mange danske og internationale.

Men projektet har langt fra været forgæves. For det første har det givet UO en lang række erfaringer, som denne evalueringsrapport bl.a. er udtryk for. De studerende sætter pris på, at de har lejlighed til at øve sig på at arbejde i flerkulturelle teams. En kompetence de får brug for, når de som færdiguddannede får et job. Det har foreløbig resulteret i, at mange er i færd med at tilegne sig en eller flere af delkompetencerne i interkulturel kompetence. Derudover sætter de fleste danske og flere internationale studerende pris på, at forbedre deres engelsk via de daglige engelsksprogede samtaler og undervisning. Endelig er en række internationale studerende godt i gang med at lære at arbejde i grupper og tage ansvar for egen læring. Kompetencer, de er klar over, de efter al sandsynlighed får brug for i deres kommende jobs.

6. ANBEFALINGER

I lyset af de ovenstående projektresultater gives de følgende anbefalinger til forbedring af projektidéerne. Anbefalingerne bygger på interessenternes egne anbefalinger samt konsulentens erfaringer inden for feltet.

Tilgang til kulturmødet

Det anbefales, at UOerne drøfter og beslutter, hvilken type kulturmøde de ønsker (assimilation, integration, kolonisering eller fusion). Ønsker man fx at gå fra integration til fusion? I dag står den enkelte underviser alene med dette valg, hvilket er vanskeligt.

Vælges fusionstilgangen kan man med fordel dels drøfte, hvad der henholdsvis kan og ikke kan ændres på, og del kan der eksperimenteres med, hvordan der kan fusioneres.

Vælger man integration eller fusionstilgangen, er det muligt samtidig at praktisere kulturelt differentieret undervisning, hvor man på én gang tilskynder de internationale studerende til at lære at mestre danske læringsformer (hvilket kræver formidling af dem) samtidig med, at man giver dem nogle af de læringsrammer, de har behov for. Man møder på den måde de internationale studerende der, hvor de er samtidig med, at man underviser og praktiserer class room management over for de danske studerende der, hvor de er.

Et eksempel er håndhævelse af skolens regler. En gruppe studerende foreslog den følgende sammenhæng mellem regler og konsekvenser:

”If you are 10 minutes late or more you are not allowed in class but will have to wait for the next class. When the Eastern Europeans found out that there are no consequences they started coming late again and again.”

Dette er væsentligt at bemærke, at dette ikke er ensbetydende med omvendt assimilation (kolonisering), idet man fastholder de elementer af UO'ernes læringskultur, der er effektive og brugbare både i læringssituationen og efterfølgende på arbejdsmarkedet - fx evnen til kritisk stillingtagen og

selvledelse – men kombinerer det med undervisning til de internationale studerendes læringsbehov og kompetencer.

Underviseren som forbillede

Fordi mange studerende ikke undersøger, eller først når det er gået galt undersøger de andre studerendes lærings- og samarbejdskulturer, opstår der ofte samarbejdsproblemer, og den innovation, der potentielt set kan komme ud af kulturmødet opstår ikke. Underviserne kan gå forrest og med eget eksempel vise de studerende, hvordan man undersøger andres kultur og justere sin undervisning derefter. Vælger man denne tilgang, vil underviserne kunne fungere som guides og rollemodeller for gruppernes arbejde med at fusionere arbejdsformer. Derudover efterlyste flere studerende, at en supervisor fokuserer særligt på et mindre antal grupper, og assisterer dem med at få samarbejdet til at glide. Supervisoren kunne ligeledes assistere gruppen med at gå på opdagelse i hinandens arbejds- og samarbejdskultur.

Sprog

Udvikling af en sprogpolitik, der pointerer, at der skal tales engelsk i alle undervisningssituationer – både ved tavleundervisning, dialog, vejledning og gruppearbejde – af både undervisere og studerende. Politikken bør ligeledes understrege, at de studerende altid skal tale engelsk, når bare der er én studerende med andre sprogkundskaber tilstede. Derudover kan håndhævelsen af sådanne retningslinjer styrkes ved, at underviserne jævnligt indskærper dette, og selv går foran som rollemodeller.

Forbedring af screeningen af specielt de kinesiske studerendes mundtlige engelsk, da manglende engelskkundskaber gør det meget vanskeligt for dem at fungere i en gruppe til deres egen og medstuderendes frustration, og det kan undertiden betyde, at de dropper ud af studiet. I dag baseres screeningen på de kinesiske UO's vurdering af sprogkundskaberne. En samtale fx over Skype kan kvalificere denne screening.

Ekspliciter koder

Da det er vanskeligt for en del internationale studerende at aflæse koderne i det danske undervisningssystem, er det vigtigt, at de bliver hjulpet på vej, ved at koderne ekspliciteres. Underviserne kan eksplicitere koder vedrørende rapportskrivning, gruppearbejde, komme til tiden m.m. yderligere. Ekspliciteringen kan tage form af decideret undervisning og vha. løbende fremhævelse af gode eksempler på individ- og gruppeplan. De danske studerende bør også fortælles, at de har et ansvar for at hjælpe med til denne eksplicitering.

Styrk evne til at gå på opdagelse

Ganske få eller muligvis ingen af de studerendes grupper har systematisk gået på opdagelse i, hvad de andre kulturer kan bidrage med i samarbejdet, og hvad der er svært for dem i samarbejdet i det eksisterende læringsmiljø. Man kan med fordel undervise de studerende og lave simple procedurer for, hvordan dette arbejde kan foregå²³.

Lærere fra andre lande

Studerende foreslår, at man blander underviserkorpset mere, bl.a. for at forbedre de studerendes engelsk. Ikke alle danske undervisere taler lige godt engelsk, og derfor slår de over i dansk. Derudover vil der ligge et didaktisk fusionselement i dette.

”They will complement each other in teaching approaches.” (International students)

Tvungen blanding

På alle tre UO er arbejdsgrupperne blandet nationalt. UO har bevidst søgt og gennemtvunget denne blanding for at styrke de studerendes interkulturelle kompetencer. På VIA University College har man gået et skridt videre og lavet en regel om, at de studerende ikke må sætte sig i nationale grupper, men skal sidde blandet. Den bliver dog ikke håndhævet konsekvent. Flere studerende oplevede, at det var godt for klassens sociale liv, da den blev håndhævet.

Støtte det sociale liv på tværs af kulturer

De sociale netværk er meget kulturelt opdelt. Det kan bl.a. afhjælpes ved, at de danske studerende bliver støttet i deres værtsrolle. Det kan gøres ved, at UO gør dem opmærksom på behovet, for at nogen tager værtsrollen på sig, og ved at der arrangeres hjemmebesøg hos danske studerende. Det kommer ikke af sig selv. Der er ligeledes behov for endnu mere teambuilding, gerne integreret i gruppearbejdet og undervisningen samt via aktiviteter såsom idrætsdage. Da de studerende ikke bliver eksamineret i teambuilding, er der tendens til, at nogen bliver væk, hvorfor det kan overvejes at gøre den obligatorisk.

Konflikthåndtering

En del grupper har overordentlig svært ved at løse deres uoverensstemmelser og konflikter. Det er et væsentligt element i den interkulturelle kompetence, at man lærer at håndtere disse. Men lykkes det ikke, efterlader det de studerende i en både uddannelsesmæssig skrøbelig situation og frustreret over samarbejde på tværs af kulturer. Da en del studerende samtidig har givet udtryk for, at de ikke oplever at få brugbar assistance fra underviserne på dette område, anbefales det,

²³ For mere information se Bjørn Nygaard ”Kultur mødet på arbejdspladsen”.

at der arbejdes med at etablere et konfliktberedskab. Det er ydermere sandsynligt, at dette kan forhindre nogle studerende fra at droppe ud af studiet.

Konfliktberedskabet skal først træde i kraft, når en gruppe selv har arbejdet med konflikten, men ikke kan håndtere den. Der kunne fx være tale om at uddanne enkelte vejledere i interkulturel konfliktåndtering, hvilket inkluderer eksplicitering af kulturelle koder, mægling og assistance til gruppen, så den kan fusionere sig frem til sine egne konfliktåndteringsmetoder²⁴.

Sociale kontrakter

Hvis gruppernes adfærdsregler skal have betydning som en regel i stedet for som en undtagelse, kan man med fordel arbejde med at støtte grupperne i - med jævne mellemrum - at evaluere om adfærd og regler fortsat stemmer overens, og hvis ikke de gør det, hvilke konsekvenser dette skal have. Derudover kan man drøfte, hvor langt en elev kan gå i form af fravær og regelbrud i gruppen, før gruppen kan få hjælp til at føre konsekvenserne ud i livet. Dette arbejde kan kombineres med konfliktåndteringsarbejdet.

International studievejledning

Professionaliser studievejledningen ved at etablere en international studievejledning (alle steder), som kan støtte de internationale studerende med både praktiske og psykosociale forhold samt evt. hjælpe grupperne med at følge op på deres sociale kontrakter og med konfliktvejledning.

Beløn interkulturel kompetence

Det kan være motiverende for de studerende at marginalisere gruppemedlemmer, som ikke passer ind i gruppen af personlige og/eller kulturelle årsager, da samarbejdet så hurtigt kommer til at fungere. Ydermere kan det være tidskrævende og vanskeligt at få et godt fagligt samarbejde på tværs af kulturer til at fungere. Derfor kan det overvejes at belønne de personer eller grupper, som er dygtige til at få samarbejdet til at fungere på tværs af kulturer. Belønningen kunne være i form af karakterer eller yderligere vejledning.

”Vi skulle få en karakter for, hvor god man er til at arbejde i grupper. Erhvervslivet vil sætte pris på det. Det vil motivere os til at tage os sammen.”
(Dansk studerende)

²⁴ Se bl.a. John Paul Lederach ”Preparing for Peace”, 1995 og Else Hammerich og Kirsten Frydensberg ”Konflikt og kontakt”, 2009.

7. EVALUERINGSMETODE

Denne evaluering er primært en målopnåelsesevaluering. Dvs., at det undersøges, i hvilket omfang projektets mål er nået. Derudover er det også undersøgt, om projektet havde uforudsete positive eller negative resultater for interessenterne, og hvad der kan gøres for at øge projektets gennemslagskraft.

Formålet med evalueringen er at dokumentere projektets resultater på kort sigt. Derudover er der lagt vægt på at generere viden om, hvad der henholdsvis virkede og virkede mindre godt i de anvendte metoder, således at det kan vurderes om, og i bekræftende fald i hvilket omfang, metoderne skal anvendes fremover, samt hvad der i øvrigt skal til for at skabe effektive kulturmøder. Evalueringen var forsøgt tilrettelagt således, at de fleste af evalueringsaktiviteterne kan genbruges af UO.

Nedenfor gives en oversigt over de enkelte evalueringsaktiviteter:

Tabel 51: Oversigt over evalueringens aktiviteter

Fase 1: Målformulering (identifikation af mål, succeskriterier og evalueringsmetoder)

Fase 2: Baseline

1. Etablering af hypoteser, spørgsmål og opsætning af spørgeskema til studerende
2. Test af spørgeskema og efterfølgende justering
3. Gennemførelse af elektronisk spørgeskemaundersøgelse og analyse af data

Fase 3: Effektevaluering

4. Spørgeskemaundersøgelse af effekten af indsatsen (gentagelse af baseline med enkelte nye spørgsmål) til studerende
5. Analyse af data, herunder sammenligning af baseline og effektanalyser vedr. studerendes besvarelser
6. Etablering af hypoteser og spørgsmål samt opsætning af skema til undervisere vedr. registrerede forandringer

7. Test af spørgeskema og efterfølgende justering
8. Gennemførelse af elektronisk spørgeskemaundersøgelse og analyse af data
9. Fokusgruppeinterview med 45 studerende. Temaer: Adfærdsændringer, samarbejdsrelationer, forbedringsforslag, fremmere/hæmmere for målopnåelsen
10. Tre fokusgruppeinterview med i alt otte undervisere om adfærdsændringer, samarbejdsrelationer og forbedringsforslag, fremmere/hæmmere for målopnåelsen
11. Deltagerobservation af de studerendes samarbejde på Ingeniørhøjskolen i København foretaget af en antropologistuderende under supervision af evaluator
12. Rapportering
13. Formidling til projektledere på et møde i Ballerup (forberedelse og formidling)

7.1 **Beskrivelse af de enkelte evalueringsaktiviteter**

Nedenfor er evalueringens centrale aktiviteter beskrevet.

Målformulering

Evaluator faciliterede som opstart på evalueringen arbejdet med at opstille projektets mål og succeskriterier. Der blev i den forbindelse brugt Donald Kirkpatrick's niveaudelte uddannelsesevalueringsmodel til at strukturere målene med. Resultatet af denne proces ses i de ovenstående kapitler og særligt i Tabel 2: Mål og succeskriterier.

Baseline

Der blev udarbejdet et baseline spørgeskema (en såkaldt "før-analyse") til at vurdere de studerendes interkulturelle kompetence før eller ved projektets start. Desværre var besvarelsesprocenten for lav til, at denne undersøgelse er tilstrækkelig valid. Samtidig viste det sig, at studerende i VIA University College allerede havde læst sammen i ét semester, før baselinen blev iværksat. Af disse to grunde blev det opgivet at foretage en sammenligning af baseline (før) og en senere effekt (efter) analyse. I stedet bygger evalueringen på de studerendes og undervisernes vurdering af eventuelle forandringer i efterundersøgelsen.

Det skal samtidig pointeres, at der kan være en vis usikkerhed ved sammenligning af "før" og "efter" situationer. I dette tilfælde kunne de studerendes selvvaluerede interkulturelle kompetence i før-analysen være urealistisk høj, da de fleste ikke havde haft forpligtende samarbejdsfællesskaber med internationale/danske studerende før. Først i det forpligtende kulturmøde på UOerne opdagede man, hvor svært dette møde kan være, og hvor ens kompetencer er utilstrækkelige.

Effekt-spørgeskema

Der blev udarbejdet et spørgeskema til vurdering af projektets effekt på kort sigt og adfærdsmæssige ændringer. Spørgeskemaet var dels baseret på de samme spørgsmål, som blev stillet i baselineskemaet, og dels på en række spørgsmål vedrørende adfærdsmæssige og videnskabelige ændringer baseret på de studerendes egen vurdering.

Både baseline og effektspørgeskemaet blev baseret på en række hypoteser vedrørende særligt adfærdsmæssige ændringer blandt de studerende. Efter hypoteseformuleringen blev skemaet sat op, testet blandt en mindre gruppe studerende og justeret. Endelig blev data analyseret. Besvarelsesprocenten blev som følger.

Tabel 52: Besvarelsesprocent

| | Danske studerende | | Internationale studerende | | Besvarelsesprocent |
|--------------------------------|-------------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------------|
| | Population | Besvarelser | Population | Besvarelser | |
| Københavns Ingeniørhøjskole | 9 | 9 | 17 | 13 | 84,6% |
| VIA University College | 13 | 6 | 25 | 14 | 52,6% |
| Syddansk Universitetscenter | 8 | 6 | 8 | 7 | 81,0% |
| Subtotal | 30 | 21 | 50 | 34 | |
| Population total | 80 | | | | 68,8 |
| Besvarelser total | 55 | | | | |
| Besvarelsesprocent | 70% | | 68% | | |

En ki2 test afslører, at for at opnå statistisk validitet i undersøgelsen, er det nødvendigt med et antal besvarelser på 66 personer og en nogenlunde repræsentativ fordeling af danske og internationale studerende. Det sidste er tilfældet, da besvarelsesprocenten inden for de to grupper ligger på henholdsvis 70 og 68 %. Men der mangler 11 besvarelser for at nå de 66 personer. Konfidensintervallet er således ikke de 5 %, som regnes for standard, men 7,43 %. Derudover er VIA University College underrepræsenteret i undersøgelsen.

Fokusgruppeinterview

Der blev af evaluator foretaget fokusgruppeinterview med studerende og undervisere fra alle tre medvirkende uddannelsesorganisationer. Antallet fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel 53: Antal deltagere i fokusgruppeinterview

| | VIA | SDU | IHK | I alt |
|---|---------|-------|---------|---------|
| Internationale studerende | 12 (25) | (8) | 10 (17) | 27 (50) |
| Dansk studerende inkl. personer med blandet dansk og anden nationalitet | 4 (13) | 7 (8) | 7 (9) | 18 (30) |
| Studerende i alt | 16 | 12 | 17 | 45 (80) |
| Undervisere | 2 (3) | 1 (3) | 5(5) | 8 (11) |

Bemærk venligst, at antallet af studerende på studiet inden for hver gruppe står noteret i parentes. 56 % af alle studerende og 73 % af alle undervisere er blevet interviewet.

De studerende mødte frem som aftalt, og var meget åbenhjertige. Fokusgrupperne gav anledning til engagerede diskussioner deltagerne imellem. Desværre blev studerende fra de to dårligst fungerende grupper væk fra interviewene på Ingeniørhøjskolen i København, hvorfor deres erfaringer med vanskeligheder i kulturmødet ikke er inkluderet. Men da sådanne grupper blev interviewet andre steder skønnes det, at der ikke på den baggrund er opstået en bias.

Spørgeskema til undervisere

Otte ud af 11 undervisere svarede på et spørgeskema vedrørende de studerendes interkulturelle kompetencer og forskellene deri fra før projektet til starten af 2011 samt vedrørende de internationale studerendes evne til at studere i et dansk undervisningsmiljø. Tre af besvarelsene kom fra VIA University College, to fra Ingeniørhøjskolen i København og tre fra Syddansk Universitet. Kombineret med fokusgruppeinterviewene må besvarelsesandelen betragtes som rimelig.

Deltagerobservation

Under supervision af evaluator foretog Jonas Grøn (antropologistuderende ved Københavns Universitet) omkring tre måneders deltagerobservation af de studerendes samarbejde på Ingeniørhøjskolen i København. Observationerne byggede dels på deltagelse i undervisning og gruppearbejde med dertilhørende spontaninterview, og dels på en række hypoteser om kulturmødet mellem de studerende. Hans observationer er delvist indarbejdet i denne rapport. Hele rapporten kan fås ved at kontakte Linda Madsen på Ingeniørhøjskolen i København.