E-BOOK

INTERCULTURALIDADE, CONCEITOS E FERRAMENTAS

Um registro do 1º Grupo de Estudos on-line da Sietar-Brasil

ADRIENNE SWEETWATER • DENISE CORONHA LIMA • FERNANDA OGASAWARA • KAREN GÓES • VANESSA PUERTA

APRESENTAÇÃO

É com muita alegria que a Diretoria da SIETAR Brasil (2019-2021) apresenta o primeiro e-book da organização, no ano em que completa dez anos da sua fundação no Brasil.

Este material é fruto de uma das atividades realizadas pelos membros da SIETAR Brasil durante o ano de 2020, um Grupo de Estudos. Os encontros aconteceram entre os meses de julho e novembro de 2020 e tinham como propósito enriquecer a discussão sobre temas importantes na área intercultural.

O objetivo deste e-book é deixar registrado um pouco do conhecimento discutido, assim como ser uma possível fonte de referência sobre esses temas do Interculturalismo.

Não se trata de apresentar os assuntos em profundidade, mas possibilitar ao leitor um entendimento amplo sobre os temas, facilitar o contato com a diversidade na área assim como sugerir algumas referências e autores para um mergulho nas temáticas.

Este conteúdo é destinado a profissionais que trabalham com pessoas de diferentes culturas, estudantes que buscam conhecimento na área ou ainda pessoas que têm interesse pelas temáticas interculturais.

O presente material conta com três capítulos: O que Temos para Hoje: Inteligência ou Inteligibilidade Cultural?, apresentado por Denise Coronha Lima e Vanessa Puerta; o segundo capítulo intitulado Modelos de Inteligência Cultural e Competências Interculturais, desenvolvido por Adrienne Sweetwater e Karen Góes; e, por fim, Ferramentas Interculturais: Por Que Ferramentas ou Modelos Interculturais São Importantes, por Fernanda Ogasawara.

Entendemos que esse é um passo importante para SIETAR Brasil, que marca a sua primeira publicação, assim como torna acessível também uma introdução a estes temas no idioma português.

Agradecemos também a todos os membros da SIETAR pelas ricas discussões durante os encontros.

Que este seja o primeiro passo para futuras produções da SIETAR Brasil!

SUMÁRIO

SOBRE A SIETAR BRASIL 4

O QUE TEMOS PARA HOJE:
INTELIGÊNCIA OU INTELIGIBILIDADE CULTURAL? 5

MODELOS DE INTELIGÊNCIA CULTURAL E COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS 9

FERRAMENTAS INTERCULTURAIS: POR QUE FERRAMENTAS
OU MODELOS INTERCULTURAIS SÃO IMPORTANTES? 13

SOBRE AS AUTORAS 16

SOBRE A SIETAR BRASIL

A SIETAR – Society for Intercultural Education, Training and Research – foi fundada em 1974, nos Estados Unidos, e atualmente é representada por uma rede global presente em 16 países. A SIETAR Brasil compõe esta rede e foi fundada em agosto de 2010.

Reunimos profissionais de diversas origens que compartilham um interesse comum: a facilitação do diálogo entre povos de diversas culturas e entres diferentes grupos sociais no Brasil, o desenvolvimento de valores, habilidades e conhecimento que encorajem este diálogo, sensibilizando a opinião pública, as instituições e as empresas sobre a importância da aprendizagem cultural.

No Brasil, seus membros estão presentes em ambientes acadêmicos e de negócios, em educação, treinamentos e consultorias, em comunicação e nas artes, trazendo uma vasta experiência e diferentes perspectivas ao campo das relações interculturais.

Conferências internacionais, encontros e discussões, grupo de estudos, networking entre profissionais, trabalho voluntário de capacitação intercultural estão entre algumas das atividades promovidas pela SIETAR Brasil nos últimos dez anos de atuação.

Assim, a organização pretende ser um ponto de conexão para profissionais de diferentes formações que trabalhem na área intercultural e que busquem o aprimoramento dos meios ao seu alcance para uma intervenção nas arenas políticas, educacionais e do mundo dos negócios, incrementando de forma efetiva a comunicação intercultural.

CONTATO

Site: www.sietar.com.br
Instagram: @sietarbrasil
Facebook: Sietar Brasil
e-mail: sietarbrasil@gmail.com

O QUE TEMOS PARA HOJE: INTELIGÊNCIA OU INTELIGIBILIDADE CULTURAL?

Conviver, coabitar e comunicar-se com pessoas de diferentes origens geográficas envolvem inúmeros desafios e oportunidades. Daí a importância dos estudos culturais que fornecem ferramentas para interações mais eficazes, além de possibilitarem uma melhor compreensão das distintas representações culturais entre indivíduos que se conectam e se relacionam, seja por processos migratórios, seja por trabalhos em equipes virtuais em empresas multiculturais e globais.

Como nos toca viver em meio a mudanças sísmicas, aceleradas pela onipresença da digitalização e da globalização, além da crise de Covid-19, nossa pesquisa foi motivada pela seguinte pergunta: o que a área intercultural tem a oferecer que ajude a expandir nossa visão de mundo e atuação individual e coletiva?

Nasce a Inteligência Cultural

Estamos cada vez mais familiarizados com a Inteligência Cultural, um termo usado nos negócios, pesquisas acadêmicas, governo e área militar. E, de forma sintética, a Inteligência Cultural pode ser entendida como a capacidade de nos relacionar e trabalhar com eficácia entre pessoas de culturas diferentes.

O termo surgiu com os estudos de Christopher Earley e Soon Ang, em 2002, e a publicação do livro *Cultural Intelligence, Individual Interactions Across Cultures*, em 2003, incluindo aspectos motivacionais, metacognitivos e comportamentais. Outros autores foram contribuindo com assessments e a área ganhou destaque com o livro *Cultural Intelligence the New Secret to Success*, de Livermore (2009). Uma curiosidade é que os direitos sobre a marca "Inteligência Cultural" pertencem a Liliana Gil Valletta, desde 2013. Colombiana que migrou para os Estados Unidos, ela utiliza o conceito com foco em pesquisa de mercado.

A Inteligência Cultural nos ajuda a aprimorar as lentes que usamos para interpretar e dar sentido à realidade, encontrando os porquês de comportamentos diferentes dos nossos e propondo abordagens mais eficazes em contextos que envolvem culturas diferentes. A Inteligência Cultural ou Quociente Cultural (QC) propõe, ainda, que estas capacidades são uma forma de inteligência, assim como o Quociente de Inteligência (QI) e de Inteligência Emocional (QE). O QC, por sua vez, é medido em escalas avalizadas por pesquisadores, pela academia e também por diferentes autores.

E quando faltam respostas

No entanto, em nossa pesquisa, encontramos alguns questionamentos sobre as transformações atuais e a fluidez das fronteiras, que tornam mais difícil medir diferenças culturais não tão claras. Em *Leading Across New Borders: How to Succeed as The Center Shifts* (2015), por exemplo, chama atenção o relato do representante chinês de uma multinacional, baseado em Beijing. Segundo ele, diferente do que ocorre na Dinamarca, as pessoas que chegam à China para trabalhar com informações culturais encontradas poucos anos antes se tornam irrelevantes e tomam decisões erradas porque tais conteúdos sofrem alterações e tornam-se atrasados, em relação aos comportamentos locais, em curto espaço de tempo. (Gundling, et al, 2015, p. 44-45).

Uma vez que "uma cultura nacional é um discurso – um modo de construir sentidos que influencia e organiza tanto nossas ações quanto a concepção que temos de nós mesmos" (HALL, 2004, p. 50), nossa identidade é construída a partir das memórias e das histórias que são contadas sobre uma nação e dos sentidos que podemos nos identificar e não por características que nascem com o indivíduo. Para Hall, uma nação não é apenas uma "entidade política", mas algo que "produz sentidos – um sistema de representação cultural" (idem). Deste modo, as pessoas não são somente naturais de um país, mas participam dele conforme lhes é representado, como uma comunidade simbólica, que propicia um sentimento de identidade e lealdade.

Por outro lado, as características culturais de cada país tendem a propiciar o surgimento de estereótipos. Crenças de que tal nacionalidade se comporta de determinado modo ou que tais pessoas são mais fechadas, enquanto outras são mais extrovertidas, são tendências que, por vezes, podem ser impulsionadas por algumas ferramentas interculturais. Mas, é preciso lembrar que os indivíduos são todos diferentes na sua essência.

Tomando o Príncipe Charles e Sir Mick Jagger como exemplos, sabemos que ambos vêm do mesmo país; que nasceram na mesma região; e que pertencem à mesma faixa etária e classe AA. No entanto, até que ponto eles poderiam ser encaixados em escalas de perfis culturais nacionais similares? Com base em experiências pessoais, cada indivíduo pode divergir em tais escalas de preferências nacionais, contrariando estereótipos culturais.

No mundo altamente interconectado pelas infovias digitais, os indivíduos interagem com pessoas vindas de diferentes regiões, com base em suas representações culturais oriundas de seus países de origem. E isto nem sempre é simples, como no *case* do executivo queniano de uma empresa dinamarquesa que, após uma longa expatriação na Índia, retorna ao seu país natal. Em Nairóbi, ele passa a sofrer pressão de seu chefe dinamarquês para que imponha um estilo de comunicação e liderança mais assertivo e igualitário, inclusive no relacionamento com funcionários de mais idade que, anteriormente, foram seus mentores e que, agora, estão sob sua liderança. E, assim, ele vive com o dilema de conciliar a cultural local, com sua hierarquia e comunicação indireta, e a cultural organizacional, talvez buscando um caminho híbrido. (Gundling, et al., 2015, p. 39-41).

E a fim de encontrar respostas para situações como estas, chegamos aos autores pós-coloniais.

Visões e conceitos do pós-colonialismo

Ao desafiar conceitos acadêmicos de cultura, que não são capazes de se sustentar frente às mudanças sísmicas que vivemos, Ganesh (2015) apresenta o conceito do "cosmopolita enraizado", representado pelo indivíduo que vive entre fronteiras mais fluidas e digitalmente conectadas, em um contexto de reflexividade global onde, como explica Bardhan (2020), as identidades pessoais são definidas não só pelo seu lugar de mundo como também pelo ambiente globalizado em que está inserido. Na contemporaneidade, o indivíduo precisará entender sua posição de sujeito, no atual cenário de constantes transformações e hibridismos, que Trivinho (2012) afirma não ser "nem local, nem global", mas "um processo de terceira grandeza, a glocalização da existência humana". Esta situação sociotecnológica, tecnocultural e transpolítica é fundamental para toda a sociedade, seja para os indivíduos pensarem o mundo, sejam para agirem nele.

Além disto, para nos ajudar na compreensão das diferenças culturais, uma competência a ser desenvolvida é a Inteligibilidade Cultural. Ganesh (2015) sugere que a Inteligência Cultural, medida por coeficientes que reproduzem uma ideia estática e imutável de cultura e diferenças culturais, não é suficiente por ser percebida apenas como uma característica individual, sem considerar o quanto os indivíduos podem observar a hibridicidade, aproximar-se das noções subjetivas da diversidade e perceber como as próprias culturas são produtoras das diferenças.

O case da senhora Makiko Eda, que atuou por muitos anos em uma empresa americana globalizada, mantendo suas raízes japonesas, é um bom exemplo de hibridicidade. Em seu TedTalk (2013), ela narra a complexidade vivida, tendo que se ajustar a diferentes códigos de conduta de acordo com os valores dos seus interlocutores e públicos, alternando suas lentes culturais e referências, diariamente. Há muitos outros exemplos capazes de ilustrar a provocação colocada por Ganesh (2015) quando diz que "devemos reformar as ideias comuns e acadêmicas de cultura".

Hampden-Turner e Trompenaars (2006) também questionam a maneira de ver a cultura e os assessments, entrando no âmbito das competências culturais e da capacitação para realizar atividades e performar, demostrando (ou não) maturidade sobre códigos de conduta.

As qualidades da Inteligibilidade Cultural

Ao analisar os modelos da Inteligência e da Inteligibilidade Cultural, podemos levantar mais dúvidas do que certezas. Porém, acreditamos que na Inteligibilidade, o entendimento de cultura é mais dinâmico, abrangendo desde os códigos a partir dos quais cada um se comporta e a influência das competências para performar, como também os modos de entregar resultados na sua relação com maior ou menor fluidez entre culturas.

Afinal, o que temos para hoje na área intercultural é que Inteligência e Inteligibilidade se complementam, sendo que a segunda se apresenta com uma qualidade interacional, estrutural, contextual e cultural, provavelmente, mais capaz de refletir o dinamismo da compreensão da cultura em si e seus problemas, que são estruturais e normativos.

Referências

BARDHAN, S. Intercultural communication and postcolonialism. In: Sietar India Newsletter, July 2020

EARLEY, P. C.; SOON ANG. Cultural intelligence: individual interactions across cultures. Stanford, Calif: Stanford University Press, 2003.

EDA, M. TED@Intel, 2013. Palestra. Makiko Eda: The corporation as agent of cultural fusion. Produção conjunta de Ted Institute e Intel Corporation. Disponível em: <https://www.ted.com/watch/ted-institute/ted-intel/makiko-eda-the-corporation-as-agent-of-cultural-fusion>. Acesso em julho 2020.

GANESH, S. Da inteligência à inteligibilidade cultural: tecnologia digital, ação coletiva e comunicação nos nossos dias. Tradução de Maria Angela Ferrari. In: MOURA, C. P.; FERRARI, M. A. Comunicação, interculturalidade e organizações: faces e dimensões da contemporaneidade. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015.

GUNDLING, E., et al. Leading across new borders: how to succeed as the center shifts. New Jersey: Wiley, 2015.

HALL, S. A identidade cultural na pós-modernidade. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro. 9ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

HAMPDEN-TURNER, C.; TROMPENAARS, F. Cultural intelligence: is such a capacity credible? In: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1059601105276942. Sage Publications, 2006. Acesso em fevereiro/2021.

LIVERMORE, D. A. Leading with cultural intelligence: The new secret to success. New York: American Management Association, 2010.

TRIVINHO, E. Glocal: visibilidade mediática, imaginário bunker, e existência em tempo real. São Paulo: Ed Annablume, 2012.

MODELOS DE INTELIGÊNCIA CULTURAL E COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS

Uns dos grandes desafios dentro da área intercultural tem sido como definir as competências interculturais e mensurar o desenvolvimento dessas habilidades nos indivíduos ao longo do tempo. Como educadores, treinadores, pesquisadoras e praticantes da área intercultural, entendemos que este é um tema é extremamente pertinente para todos os nossos públicos.

O objetivo deste trabalho é a apresentação e discussão breve sobre a diversidade, conexões ou ainda desencontros encontrados em nossa pesquisa sobre alguns modelos e ferramentas.

Assim, durante um encontro do grupo de estudos da SIETAR Brasil, conversamos sobre modelos de inteligência cultural, as competências interculturais e a variedade de ferramentas disponíveis para profissionais da área.

1.Definições/Modelos

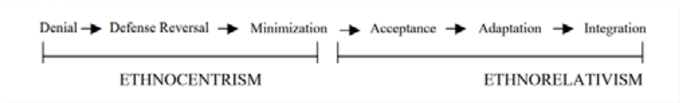
A diversidade de definições para competências interculturais vem também da multiplicidade de áreas do conhecimento e áreas aplicadas através das quais esse conceito é estudado: seja na comunicação, psicologia, administração, sociologia, aplicado a liderança, educação internacional, para mencionar algumas.

Segundo os estudos apresentados por Brian H. Spitzberg and Gabrielle Changnon (2009), há mais de 200 modelos e autores buscando definições para competências interculturais.

Para Milton Bennett (2011) a competência intercultural significa a habilidade de pensar e agir de forma interculturalmente apropriada em diferentes contextos. O autor compreende que a maior sensibilidade intercultural está associada ao potencial para exercer a competência intercultural.

Desta forma, Bennett desenvolveu uma estrutura para conceituar as dimensões da competência intercultural em um modelo chamado Desenvolvimento de Sensibilidade intercultural (Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS).

O modelo é composto por duas orientações com três fases em cada uma. A primeira orientação é considerada etnocêntrica, e inclui as fases de negação, defesa e minimização. A segunda orientação, que constitui uma evolução da primeira é considerada etnorelativa e inclui as etapas de aceitação, adaptação e integração, conforme ilustrado pela figura abaixo:



O pressuposto subjacente ao modelo do DMIS é um desenvolvimento na forma de lidar com as diferenças culturais. A medida que a experiência da diferença cultural se torna mais complexa e sofisticada, há um potencial para a competência aumentar nas relações interculturais.

Outro conceito relacionado as competências interculturais é o de inteligência cultural. Segundo Earley & Ang (2003) IC é definido como a habilidade de indivíduos de se adaptarem de forma mais eficaz a um novo ambiente cultural no qual pessoas pensam e se comportam de maneira diferente.

Diversos autores, como os citados anteriormente, compreendem a inteligência cultural segundo quatro dimensões principais: motivacional, metacognitiva, comportamental e motivacional.

Um outro modelo de inteligência cultural é a abordagem proposta por Julia Middleton que entende este pela perspectiva de dois aspectos centrais: as competências core (valores que não mudam) e flex (valores que são mais flexíveis dependendo no contexto).

Segundo Middleton, a Inteligência cultural poderia ser representada por uma linha entre estas duas dimensões, core e flex, que tem o potencial de se mover para se adequar aos contextos. Middleton aponta ainda que manter o core e o flex sob constante revisão auxilia a consciência a respeito dos vieses que temos.

O modelo de Middleton é ilustrado conforme a figura abaixo:

2. Instrumentos

Assim como a diversidade de conceitos, há também um número expressivo de ferramentas que se propõe a mensurar as competências interculturais.

Para ilustrar a diversidade dos instrumentos e diferentes domínios que estes abordam (incluindo características pessoais, atitudes e comportamentos), os autores Leung, Ang, & Tan (2014) desenvolveram uma tabela comparativa conforme apresentado abaixo:

Table 1 Content domains of intercultural competence instruments

Intercultural competence instrument	Content domain		
	Intercultural traits	Intercultural attitudes and worldviews	Intercultural capabilities
Global Competencies Inventory (GCI; Bird et al. 2010)	X	X	X
Global Mindset Inventory (GMI; Javidan & Teagarden 2011)	X	X	X
Multicultural Personality Questionnaire (MPQ; Van der Zee & Van Oudenhoven 2000, 2001)	X	–	–
Intercultural Development Inventory (IDI; Hammer & Bennett 1998)	–	X	–
Cultural Intelligence Scale (CQS; Ang et al. 2007)	–	–	X

Destacamos o Global Competencies Inventory (GCI) e o Intercultural Development Inventory (IDI). Embora os pontos principais das diferentes definições de competência intercultural sejam convergentes, há divergências em seus conteúdos particulares.

As competências nomeadas no GCI têm três categorias principais: gestão de percepção, gestão de relacionamentos, e auto-gestão, listando um total de 15 competências específicas.

Já o IDI é baseado no modelo Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS), apresentado anteriormente. Os dois instrumentos são usados tanto no setor organizacional como na área acadêmica.

Diante da pluralidade de ferramentas, é possível identificar três abordagens possíveis para mensurar a competência intercultural: self reported, informant based, performance based. A massiva maiorias dos instrumentos encontra-se na abordagem self reportes, no qual o próprio individuo se auto avalia ou responde a perguntas sobre seus comportamentos. Alguns autores, como a Julia Middleton, alertam para a importância de diversificar o modelo de mensuração.

Contrapondo os modelos apresentados, Middleton entende que não é possível mensurar a IC com um número e que a forma de compreender a IC não seria exclusivamente por meio do self assessment ou self reported, mas sim agregar também a perspectiva de outras pessoas que convivem com este indivíduo (informant based).

Desta forma, a autora desenvolveu um questionário com 16 perguntas, intitulado Eight Poles Assessment. As perguntas devem ser respondidas por diferentes pessoas que pertencem a grupos distintos do indivíduo a ser avaliado, considerados 8 núcleos, como por exemplo: geração, gênero diferente, fé, visão política, trabalho e de um lugar geograficamente distante.

3.Considerações Finais

Os dois conceitos principais apresentados, competência intercultural e inteligência cultural, de forma geral, buscam entender como determinados indivíduos são mais eficazes em lidar com pessoas de diferentes culturas.

Assim, é esperado que haja uma relação entre os dois conceitos. A autora Ming Li realizou um estudo em 2020 para buscar aproximações entre os dois constructos e constatou que estão relacionados de maneira bastante próxima. Li apresentou uma possibilidade de cada estágio do DMIS esteja conectado com uma ou duas facetas da Inteligência Cultural.

Portanto, diante dos diversos modelos e conceitos teóricos existentes para compreender e medir como é possível navegar em diferentes cenários culturais e ser efetivo nas relações interculturais, entendemos que não há um “melhor” ou ainda um modelo ou instrumento “ideal”, pois em todos os conceitos e instrumentos apresentados foram levantados críticas e apontamentos.

Da mesma forma como entendemos na área intercultural, o contexto pode ser um elemento importante para auxiliar o profissional em busca da ferramenta mais adequada ao seu público.

Referências

BENNETT, M.J. A developmental model of intercultural sensitivity. The intercultural development research institute, 2011.

BIRD, A. et al. Defining the content domain of intercultural competence for global leaders. Journal of Managerial Psychology Vol. 25 No. 8, 2010.

EARLEY, P. C., & ANG, S. Cultural intelligence: Individual interactions across cultures. Stanford University Press, 2003.

HAMMER, M. et al., Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. International Journal of Intercultural Relations 27 (2003) 421–443

LEUNG, K. et al. Intercultural Competence . Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Volume 1, 2014.

LI, M. An examination of two major constructs of cross-cultural competence: Cultural intelligence and intercultural competence, Personality and Individual Differences 164 110105, 2020.

MIDDLETON, J. Eight Poles Assessment. Disponível em https://commonpurpose.org/media/2500/8poles_v3.pdf

MIDDLETON, J. TEDx EastEnd. Cultural intelligence: the competitive edge for leaders. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=izeiRjUMau4

SPITZBERG,B. , CHANGON, G. Conceptualizing Intercultural Competence. IN: The SAGE Handbook of Intercultural Competence. Darla K. Deardorf, SAGE, 2009

TATLOW, D. K. Q. and A.: Julia Middleton and Ronald Arculli on Cultural Intelligence in a Global Era. The New York Times, July 7, 2014

FERRAMENTAS INTERCULTURAIS: POR QUE FERRAMENTAS OU MODELOS INTERCULTURAIS SÃO IMPORTANTES?

Falar sobre adaptação cultural em si traz tantos desafios e, muitas vezes, dúvidas sobre quais palavras usar, que o uso de modelos ou ferramentas interculturais se faz importante justamente por conseguir unificar uma linguagem, normalizar sentimentos e que podem mostrar um processo que um refugiado, por exemplo, pode estar passando. Através de modelos de adaptação cultural, é possível ver que o processo em si traz muitos desafios que, durante uma experiência intercultural, são não apenas normais, mas como esperados. Durante o Grupo de Estudos da SIETAR Brasil, discutimos sobre quatro ferramentas interculturais.

1. Modelos de U e W de curvas de ajuste intercultural (Oberg; Gullahorn & Gullahorn)

Inicialmente criada como curva U de Oberg (1854), ganhou um outro U, virando assim o modelo da curva W de Gullahorn & Gullahorn (1963). O gráfico retrata e descreve, de forma geral, a experiência de uma pessoa em vivência intercultural por um período determinado de tempo. É interessante observar e ressaltar a presença de choques culturais nas curvas baixas e posterior subida nos momentos de adaptação cultural.

The W-Curve Model of Cultural Adaptation

2. Modelo de Transição de Bridges (1980)

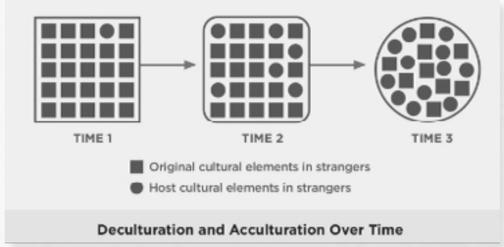
O modelo de Bridges conecta em três fases o sentimento de luta e de um novo recomeço. Há, anteriormente, uma fase que precisa ser vivida de abandono família e tristeza, seguido de uma segunda fase chamada “zona neutra”, em que é normal se sentir desconectada ou sem conseguir sentir grandes emoções.

Bridges' Transition Model

Logo após, a terceira fase de novos começos – quando a pessoa consegue, finalmente, aceitar e acolher as mudanças que estão acontecendo. No caso de uma adaptação cultural em um novo país, por exemplo, isso pode significar estar aberto à novas tradições e costumes. Apesar o gráfico mostrar três fases separadas, o próprio autor ressalta que, por muitas vezes, as fases acabam se misturando entre si.

3. Modelo de desculturação e aculturação ao longo do tempo de Y.Y.Kim (1988)

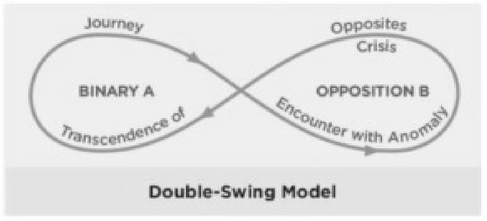
O modelo de Kim demostra que quanto mais tempo alguém está em uma cultura hospedeira, mais ela passa a incorporar elementos dessa nova cultura.



No momento 1 há mais elementos culturais de uma cultura natural, com um pensamento limitado, sendo representado pelo quadrado. Em um segundo momento, já em uma experiência intercultural, o pensamento começa a mudar e ganhar outros elementos da cultura hospedeira. No tempo 3, há realmente uma alteração na forma de se ver o mundo, com os elementos das duas culturas se movimentando ainda mais. A partir daí, a ideia é desenvolver competência intercultural para saber quais peças da cultura natural e hospedeira ativar no contexto cultural que fizer sentido.

4. Double Swing Model de Yoshikawa (1987)

Usando a ideia da fita de moebius para indicar que um processo de adaptação cultural, na verdade, não tem final, Yoshikawa criou o double swing model.



Para o autor, já uma jornada, que eventualmente se encontrará com uma anomalia, que levará a uma crise que será superada e que será parte integrante da jornada de um expatriado, por exemplo.

É importante frisar que nenhum modelo é 100% completo e a prova de erros! Lembre-se, cada modelo tem um objetivo específico, um tempo específico para ser analisado e, em vários momentos, vai da experiência do facilitador intercultural ver se levar e apresentar um modelo para uma família de expatriados, por exemplo, é benéfico ou não.

Referências

BENNETT, M.J. A developmental model of intercultural sensitivity. The intercultural development research institute, 2011.

BIRD, A. et al. Defining the content domain of intercultural competence for global leaders. Journal of Managerial Psychology Vol. 25 No. 8, 2010.

EARLEY, P. C., & ANG, S. Cultural intelligence: Individual interactions across cultures. Stanford University Press, 2003.

HAMMER, M. et al., Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. International Journal of Intercultural Relations 27 (2003) 421–443

LEUNG, K. et al. Intercultural Competence . Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Volume 1, 2014.

LI, M. An examination of two major constructs of cross-cultural competence: Cultural intelligence and intercultural competence, Personality and Individual Differences 164 110105, 2020.

MIDDLETON, J. Eight Poles Assessment. Disponível em https://commonpurpose.org/media/2500/8poles_v3.pdf

MIDDLETON, J. TEDx EastEnd. Cultural intelligence: the competitive edge for leaders. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=izeiRjUMau4

SPITZBERG,B. , CHANGON, G. Conceptualizing Intercultural Competence. IN: The SAGE Handbook of Intercultural Competence. Darla K. Deardorf, SAGE, 2009

TATLOW, D. K. Q. and A.: Julia Middleton and Ronald Arculli on Cultural Intelligence in a Global Era. The New York Times, July 7, 2014

SOBRE AS AUTORAS

Adrienne Sweetwater

Mestre em Relações Interculturais pela University of Pacific, em conjunto com o Intercultural Communication Institute. Viveu, trabalhou e estudou no Equador (1998), Espanha (2006), Índia (2007), Estados Unidos (2007-2015) e Brasil (2015 - até o momento). Trabalha na área intercultural há dez anos.

Denise Coronha Lima

Fundadora da Rio Total Consultoria (2005), Denise Coronha Lima é Consultora e Coach Intercultural. Já facilitou a integração de profissionais de +50 países em diferentes indústrias, desde motoristas a médicos, banqueiros, consultores e executivos, além das tripulações três plataformas de petróleo (Macaé e Rio Grande/ Argentina), desenvolvendo comunicação, alinhamento, produtividade e *safety culture*. Possui MBA em Economia Comportamental (ESPM), Pós-graduação em EAD (Senac) e Linguística Aplicada (UFRJ). Participa da Diretoria da Sietar-Brasil, do Conselho de Relações e Comércio Exterior da ACRJ e da Comunidade Arariboia Valley.

Fernanda Ogasawara

Nasceu em uma família nipobrasileira e isso a impulsionou para dedicar sua vida ao interculturalismo desde cedo. Com 2 graduações e 3 pós graduações, ela já estudou na Alemanha e Israel. Durante anos ela vem trabalhando com facilitação e treinamentos. Fernanda também é parte da Global Shaper Community Curitiba Hub, braço jovem do Fórum Econômico Mundial com projetos voltados para impacto social, e presidente da SIETAR Brasil. Ela é sócia do Instituto NOW e coordena a área de Custumer Success.

Karen Góes

Neta de imigrantes poloneses, Karen é psicóloga com atuação intercultural, mestranda em Psicologia Social e possui MBA em Gestão de Pessoas. Fundadora da Bloom Desenvolvimento Intercultural na qual atua desde 2015 com a preparação, desenvolvimento e suporte a adaptação de estudantes e profissionais no contato com diferentes culturas.Possui 6 experiências de estudo e trabalho no exterior. Atualmente é membro da IACCP (International Association for Cross Cultural Psychology) e integra a diretoria da SIETAR Brasil.

Vanessa Puerta

Mestre em Comunicação pela Faculdade Cásper Líbero, Vanessa Puerta é administradora, com pós-graduação (lato sensu) em Comunicação e Marketing pela FIA/USP, com módulo internacional na IAE-Pierre Mendes, na França. Possui 20 anos de experiência profissional nas áreas de comunicação organizacional, relações públicas e marketing, no desenvolvimento de planos que engajam e influenciam stakeholders chave. Atualmente é Head de Operações na Global Federation of Competitiveness Councils (GFCC) e membro da diretoria da SIETAR Brasil.