



Society for Intercultural Education
Training and Research



SIETAR Italia - Newsletter 12

Giugno 2011

NEWSLETTER 12

Giugno 2011



SIETAR ITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research

Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali

Ultimo aggiornamento: 13 **Giugno 2011**
A cura di **Maura Di Mauro**



SIETARITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research
Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali

Associazione Culturale SIETAR Italia - Sede Sociale in Via Santa Elisabetta 3 24121 Bergamo
www.sietar-italia.org sietar.italia@gmail.com codice fiscale n. 9517494016



Carissimi Colleghe e Colleghi, Sietariani e non,

Da questo numero, la newsletter viene inviata in forma ridotta ai non-soci ed in forma completa ai Soci regolarmente iscritti per l'anno 2011.

Vi anticipiamo i prossimi appuntamenti aperti a coloro che si interessano, a vario titolo, di intercultura e alle attività di SIETAR Italia:

- 13 giugno a Milano presentazione del libro di Marco Croci ***I Cinesi sono Differenti*** presso la sua abitazione di Via Bergamo 27 a Milano con cena informale - **Aperta ai soli soci di SIETAR Italia**
- 09 luglio a Milano ***Working with India*** - facilitato da Adrian Pilbeam di LTS Bath (in English)
- 17 settembre a Milano ***Presentation of two complementary measurement tools: DIQ and IPI - Diversity Icebreaker Questionnaire & International Preferences Indicator*** - facilitato da Marianna Crestani, David Trickey, Bjørn Z. Ekelund and Bettina Gehrke (in English and Italian)

Gli ultimi due sono seminari aperti anche ai non soci e sono una opportunità per conoscere le attività dell'associazione. Vi invitiamo pertanto a diffondere il programma di queste iniziative a tutti coloro che ritenete possano essere interessati.

L'elenco completo degli eventi del 2011 sono pubblicati sul nostro sito www.sietar-italia.org.

In particolare, in questo numero vi proponiamo i seguenti argomenti:

- Calendario dei prossimi eventi **SIETAR Italia**
- Workshop ***Working with India*** di Adrian Pilbeam del 9 luglio 2011
- Resoconto della presentazione libri: ***Incontro con gli autori*** del 15 gennaio 2011
- Resoconto del workshop:
Icebreakers - esercizi induttivi per la formazione interculturale: elementi interattivi per favorire l'apprendimento del 26 marzo 2011
- Resoconto della conferenza:
Il tempo in diverse culture: cause e conseguenze del 9 aprile 2011
- Resoconto della workshop:
Insegnare meglio le lingue grazie all'apporto degli studenti non-italiani in aula del 26 maggio
- Approfondimenti e Opportunità
- Corsi a pagamento
- Il congresso di SIETAR Europa a Cracovia, Settembre 21-25, ***Interculturalism Ahead: Transition to a Virtual World?***
- Come divenire Soci Sietar Italia
- Nuovi Soci

Buona lettura

Il comitato editoriale



SIETARITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research
Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali

Associazione Culturale SIETAR Italia - Sede Sociale in Via Santa Elisabetta 3 24121 Bergamo

www.sietar-italia.org sietar.italia@gmail.com codice fiscale n. 9517494016



Calendario Eventi di SIETAR Italia per il 2011

- **Obiettivo dei Seminari:** SIETAR Italia intende offrire ai propri Soci e a quanti s'interessano a tematiche interculturali un terzo ciclo di incontri formativi. L'obiettivo è quello di proporre un servizio di auto-aggiornamento con momenti di approfondimento per i Soci più esperti e formazione di base per chi si è da poco affacciato alla disciplina. Ogni seminario o workshop durerà circa 4 ore.
- **Facilitatori:** I seminari o workshops verranno condotti sia da Soci SIETAR affermati nel campo della comunicazione interculturale in Italia che da Soci più giovani che vogliono offrire la loro esperienza e le loro pratiche all'Associazione.
- **Partecipanti:** Gli eventi e i seminari sono aperti a tutti, Soci e Non. I Non-Soci, oltre ad apprendere come viene praticata la mediazione interculturale in Italia oggi, avranno l'occasione d'incontrare i Soci presenti agli incontri e di decidere se aderire a SIETAR Italia. I seminari sono gratuiti per tutti, tuttavia saranno gradite donazioni da parte di Soci e Non Soci, le quali, insieme alle quote annuali versati dai Soci, consentono di organizzare gli incontri oltre che promuovere l'interculturalità in Italia. A chiunque farà una donazione, verrà rilasciata regolare ricevuta.
- **Seminari ed Eventi 2011:** Inizieremo a gennaio con la presentazione di due libri riguardanti la Cina, ed il ruolo dell'interculturalità nelle organizzazioni pubbliche, private e nelle NGO in Italia. A febbraio interverrà Milton Bennett sul ruolo degli interculturalisti oggi. Questo incontro sarà preceduto da una selezione di cortometraggi interculturali presentati da Marco Muzzana e verrà seguito dall'Assemblea Ordinaria. Sempre a febbraio si terrà un seminario che riprende le attività esperienziali (Barnga, ecc) presentate al seminario di maggio 2010; a marzo si terrà l'incontro dove si affronterà il futuro dell'interculturalità, e ad aprile il *leit motiv* del seminario sarà "il Tempo" visto in varie culture e le sue conseguenze. A maggio si affronterà il tema dell'interculturalità nella scuola italiana seguito a luglio dal workshop sull'India - l'altra nuova potenza asiatica - che richiama il primo seminario del 2010 sulla Cina. A ottobre si affronterà il tema del coaching transculturale di Rosinsky, e di nuovo si parlerà di Cina a novembre nell'ultimo workshop dell'anno.
- **Modalità didattica:** Nei seminari e workshops i *'facilitators'* mostreranno le diverse pratiche utilizzate dai Soci di SIETAR nel loro lavoro di mediazione, di insegnamento e di training interculturale. Le attività illustrate dai *'facilitators'* saranno interattive e potranno trovare applicazione in diversi ambiti: nelle aziende internazionali o transnazionali, negli enti pubblici con utenze multiculturali, negli organismi governativi e non operanti all'estero, nell'insegnamento delle lingue e della comunicazione interculturale in ambito scolastico ed universitario. Eventuali letture di preparazione e di approfondimento, da svolgere individualmente, saranno segnalate prima di ogni incontro o alla sua conclusione.





6° SEMINARIO INTERCULTURALE 2011

Sabato 09 luglio 2011 - 14.30-18.30 - presso SERVIZI ESTERO Via Torriani 29 Milano

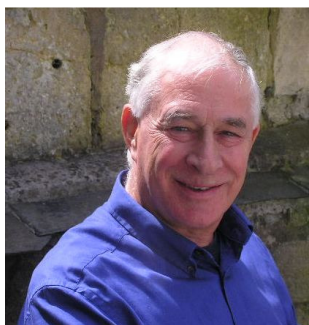
WORKING WITH INDIA (in English)

Facilitator: Adrian Pilbeam

Abstract: India, along with China, is much in the news these days. The economy is growing fast and the country seems to be prospering. India is now both a large market for European products and services as well as being a low cost location for outsourcing, especially in IT. Consequently, a lot of European companies are working ever more closely with India, either setting up activities there or travelling back and forth. But Italy in particular has no special historical or cultural links with India, so understanding Indians and their working and social culture is a big challenge.

The **aim of this session** will be to (1) give participants an insight into Indian society and culture; (2) explain some of the main cultural issues when doing business with Indians; (3) give recommendations on how to working effectively with Indians here, there and virtually.

The **main areas covered** will include: (1) India and Europe - perceptions of each other; (2) How well do you know India – facts and figures; (3) India – customs and traditions; (4) European culture - Indian culture: comparing and contrasting values; (5) Communication style and Indian English; (6) Understanding some key cultural dimensions as they apply to India; (7) Working effectively with Indian colleagues – ideas and tips from Indian and European managers. The session will be of interest to anyone who is dealing with, or who plans to deal with Indian business partners, or who may give some training in this area in the future.



Biodata: Adrian Pilbeam is the founder and director of **LTS Training and Consulting** in Bath, UK. He has been an intercultural and international communications trainer and course designer for more than 20 years. In the last 5 years he has run many culture-specific training programmes for clients who have outsourced projects to India or who are doing business with Indian partners. He is the author of many training books on international communication, most recently *Working across cultures* (Pearson Longman 2010). He also runs one of Europe's leading training courses for trainers interested in the intercultural field – **Developing intercultural training skills** – which has been run in Bath more than 30 times since 2005.

Si prega di dar conferma al Segretario Generale **Marianna Crestani** a sietar.italia@gmail.com dati i posti limitati. Sarà gradita una donazione in quanto l'Associazione sosterrà dei costi per il workshop.



PROSSIMI INCONTRI

- ◆ **7° Seminario – sabato 17 settembre 2011 dalle 14.30 alle 18.30 a MILANO**
SERVIZI ESTERO Via Napo Torriani 29, Milano (Metrò Stazione Centrale)
PRESENTATION OF TWO COMPLEMENTARY MEASUREMENT TOOLS:
DIQ and IPI - Diversity Icebreaker Questionnaire & International Preferences Indicator
(in English and Italian)
Presenters: Marianna Crestani and David Trickey
Skype Conference for the DIQ: Bjørn Z. Ekelund and Bettina Gehrke

- ◆ **8° Seminario – sabato 22 ottobre 2011 dalle 14.30 alle 18.30 a ROMA**
POLO DIDATTICO – Piazza Oderico da Pordenone 3 Roma (Metrò Garbatella)
ROSINSKI'S COACHING ACROSS CULTURES (in English and Italian)
Facilitators: Nathalie De Broux e Alessandro Lorusso

- ◆ **9° Seminario – sabato 19 novembre 2011 a MILANO**
SERVIZI ESTERO Via Napo Torriani 29, Milano (Metrò Stazione Centrale)
MANAGING CHANGE IN CHINA: A COMPUTER BASED SIMULATION
(in English and Italian)
Facilitators: David Trickey and Marianna Crestani

L'elenco completo dei seminari è disponibile on-line sul sito dell'associazione. Si ricorda che tutti i seminari saranno gratuiti anche per il 2011. Saranno aperti a Soci e Non-Soci nel nostro sforzo di favorire la crescita della nostra Associazione. Tuttavia, è necessario prenotare un posto inviando una email al Segretario Generale Marianna Crestani a sietar.italia@gmail.com dati i posti limitati. Vi chiediamo di verificare eventuali cambiamenti sul sito www.sietar-italia.org nel caso di cambiamenti causa forza maggiore.

Per aver fornito le sale per i seminari vogliamo ringraziare:

- **Servizi Estero Milano** - nelle persone di Giuliana Masolo e Martina Bertuzzi

Chiunque avesse suggerimenti per nuovi workshop ed eventi, non esiti a contattare Peter Anderson – il responsabile del programma seminari ed eventi di SIETAR Italia – a tesoriere.si@gmail.com.



Resoconto dell' **INCONTRO CON GLI AUTORI** del 15 gennaio 2011

di **Federica Rovida***

L'incontro si è svolto a Milano ed ha rappresentato per le circa 30 persone intervenute l'opportunità di ascoltare direttamente dalle autrici la presentazione dei loro libri:

- ✓ **ORGANIZZAZIONE E DIFFERENZA** di Maura di Mauro
- ✓ **CONOSCERE I CINESI: TUTTO QUELLO CHE C'E' DA SAPERE SUI NUOVI PROTAGONISTI DELLA SCENA MONDIALE** di Virginia Busato

Il tema affrontato da Maura nel suo volume è quello di una particolare accezione del *diversity management*, ossia la gestione del personale e delle differenze che in quest'ambito si manifestano mediante strumenti inclusivi affinché le persone possano esprimere il loro potenziale e le organizzazioni beneficiare del potenziale espresso. Questo perché il tipo di approccio e di gestione delle differenze dipende dalla concezione che si ha delle differenze, nonché dalla sensibilità interculturale, dal fatto di non possedere o possedere, in maniera più o meno sensibile, una cultura dell'intercultura.

Come è ben precisato nei primi due capitoli, che rappresentano gli assi portanti del libro da un punto di vista teorico, il termine 'differenza' è diverso dal termine 'diversità': 'diversità' ha un'accezione negativa poiché chi è diverso lo è rispetto a una norma o a uno standard dai più ritenuto come giusto; utilizzando il termine 'differente' invece si sceglie di vedere nell'eterogeneità un valore positivo.

Il libro di Maura è inframmezzato da voci reali che sono quelle delle persone che l'autrice ha incontrato nelle singole realtà aziendali. Lo spettro di aziende rappresentate è ampio: non ci sono solo multinazionali, ambito dove è più naturale porsi il problema di una gestione delle differenze, ma anche piccole e medie imprese, enti no profit e la pubblica amministrazione, tutte realtà queste che nel corso degli ultimi anni sono state toccate dal tema della differenza e si sono poste il problema della modalità in cui affrontarla. Il campione è quindi ampio e vuole rappresentare tutte le realtà.

Quello che Maura ha raccolto nel suo libro è un insieme di pratiche (non di *best practices*, espressione che sottintende l'esistenza di una *one best way*), di esempi aziendali che rappresentano dei modelli trasferibili. Per chi intenda approcciarsi al tema della gestione delle differenze non è possibile né sensato copiare *tout court* queste pratiche poiché ogni contesto ha le proprie specificità; attraverso un'opportuna analisi è tuttavia possibile selezionare quegli aspetti delle pratiche illustrate che meglio si adattano al contesto di riferimento.

I filoni di pratiche esaminati nel libro sono tre: ci sono pratiche nate dall'adempimento normativo che diventa quindi un'opportunità; c'è l'eterogeneità come valore che porta alla valorizzazione delle persone e delle differenze; c'è infine il tema dello sviluppo delle persone e dell'organizzazione per quelle realtà che comprendono come lo sviluppo delle competenze delle persone significa al tempo stesso sviluppo dell'organizzazione.

Il libro di Maura si rivolge ai formatori e a tutti coloro che, per l'attività che svolgono, sono coinvolti dai processi di formazione e gestione delle persone.

* **Responsabile delle Relazioni con il Cliente presso SERVIZI ESTERO**



Virginia Busato nel suo volume non ci vuole parlare in maniera astratta di Cina, ci vuole parlare più concretamente di cinesi, cioè di persone - come noi - che tuttavia vengono da una cultura diversa con valori, credenze, usanze, abitudini diverse dalle nostre.

Tutti abbiamo già a che fare con i cinesi e il futuro va nella direzione di un'integrazione senz'altro fisica, forse culturale. Ecco perché capire di più i cinesi aiuta a vivere meglio con loro, insegna a convivere e può trasformarsi anche in un vantaggio competitivo (la maggior parte dei fallimenti nei contratti e nelle collaborazioni con i cinesi è dovuta a misunderstanding culturali, a inconsapevoli gaffe ed errori di comportamento).

Chi vuole conoscere i cinesi non può prescindere dai dettami etico-morali stabiliti da Confucio 2500 anni fa e vivi ancora oggi nella cultura cinese. Si ritrovano tracce indelebili del Confucianesimo esaminando alcuni valori fondamentali della cultura cinese che Virginia ci ha illustrato in un'interessante carrellata.

Siamo partiti dal concetto di 'gerarchia' che in Cina è molto rigida in tutti i contesti, in famiglia come nelle relazioni di lavoro. Il rispetto della gerarchia è assoluto e impedisce che vi sia qualunque forma di contatto o di scambio tra i vari livelli e, ancor meno, una critica per quanto costruttiva. Ognuno svolge il proprio ruolo all'interno del proprio livello e contribuisce a mantenere l'armonia universale.

Un altro valore predominante è quello della 'faccia' come espressione del proprio status sociale in un dato ambiente. La 'faccia' per i cinesi corrisponde alla reputazione, alla dignità. Viene dedicata molta energia in Cina a mantenere e accrescere la propria 'faccia', così come si cerca di non far perdere la faccia al proprio interlocutore poiché chi fa perdere la faccia perde automaticamente la faccia sé stesso.

Virginia è poi passata a spiegarci il concetto di 'individuo' e quello di 'gruppo' e abbiamo scoperto che in Cina il rapporto tra questi due concetti è opposto rispetto a quello occidentale: nel nostro mondo l'iniziativa personale è lodata, premiata; il cinese invece è sempre un individuo che fa parte di un gruppo e l'appartenenza a un gruppo è fonte di forza e di conforto. Nel gruppo i membri sono tra loro legati da legami e relazioni interpersonali che valgono per la vita, il 'guanxi', che vincola alla reciprocità: chi riceve un favore è informalmente obbligato a ricambiare. I legami sono tanto forti tra gli individui dello stesso gruppo quanto sono inesistenti verso gli individui che stanno al di fuori del proprio gruppo. I risvolti etici di questo sistema di valori sono impensabili per noi occidentali.

Alla presentazione delle due autrici hanno fatto seguito interessate domande e richieste di approfondimento da parte dei presenti, il tutto moderato da Sergio di Giorgi. Ringraziamo sia Maura che Virginia. A Maura vorrei rivolgere l'augurio di potersi dedicare maggiormente, come desidera e merita, ad attività interculturali. A Virginia un grande in bocca al lupo per la sua nuova avventura da libera professionista che le darà senz'altro le soddisfazioni che sta cercando.

Federica Rovida





Resoconto del workshop del 26 marzo 2011

**ICEBREAKERS ESERCIZI INDUTTIVI PER LA FORMAZIONE
INTERCULTURALE:
ELEMENTI INTERATTIVI PER FAVORIRE L'APPRENDIMENTO**
di Ruth Ann Lake e Patti Janega

di Maura Di Mauro*

Ruth e Patty hanno aperto il workshop del 26 marzo con un icebreaking activity, che ha consentito ai presenti di conoscersi e di presentarsi in modo divertente ed insolito. Ad ogni partecipante è stata consegnata una cartella, le cui caselle erano da completare con il nome di una persona del gruppo che avesse delle caratteristiche particolari (es. "Chi lavora nel mondo dell'Università? Quale università?"; "E' autore di un libro. Quale libro?" ...). Per rispondere al maggior numero di domande e fare cinquina in verticale, orizzontale, obliquo o tombola, i partecipanti erano obbligati a fare a loro volta le domande ai colleghi presenti. Questo gioco, oltre a facilitare la presentazione, consente ai partecipanti di condividere informazioni e know-how personali.

Una seconda esercitazione proposta si intitola "Dancing". Lo svolgimento del gioco consente immediatamente di comprendere il perché di questo nome. Il gruppo è stato diviso in due gruppi. I membri di un gruppo dovevano preparare, singolarmente, delle domande che avrebbero posto, successivamente, a dei colleghi expatriates appena incontrati nel paese in cui sono stati di recente trasferiti (fare domande a colleghi expatriates può consentire di raccogliere utili informazioni per ambientarsi e/o vivere nel nuovo paese). Peccato che gli expatriates incontrati abbiano interiorizzato un codice non verbale che rende le conversazioni "ballerine" (es. mantenere un'ampia distanza prossimale, non guardarsi a lungo negli occhi, toccare sulle spalle il proprio interlocutore,...). All'esercitazione è seguito un debriefing che ha consentito di riflettere su cosa è successo durante le esercitazioni e, soprattutto, cosa ciascun partecipante ha provato. Questa esercitazione, soprattutto se usata con gruppi multiculturali, ad esempio all'interno di un programma sulla comunicazione interculturale, sullo sviluppo di competenze interculturali, o rivolti a migliorare l'efficacia del gruppo, ecc, consente di aumentare la consapevolezza sugli aspetti non verbali della comunicazione, sulle regole anche non implicite, rispetto alla distanza prossemica, il contatto oculare,....

Una terza esercitazione è stata svolta in acquario. Ad alcuni volontari è stato chiesto di mettersi in mezzo al resto del gruppo. Gli sono stati bendati gli occhi; non potevano parlare o fare domande; avevano tutti un foglio bianco in mano. Gli sono state date delle istruzioni rispetto a come piegare o strappare parti del foglio (es. "Chiudi il foglio a metà, strappa l'angolo in basso a sinistra, ripiega il foglio a metà, strappa l'angolo in basso a destra,...."). Concluse le istruzioni i partecipanti si sono ritrovati con pezzi di carta l'uno diverso dall'altro, e la loro sorpresa ha consentito di iniziare il debriefing e di focalizzarsi su concetti quali: le differenze di punto di vista, l'impossibilità di utilizzo della comunicazione non verbale,... Se questo esercizio viene condotto giustapponendo i fogli

* Formatrice e consulente freelance, specializzata sui temi della gestione delle differenze e dello sviluppo di persone e organizzazioni. Master in Practitioner Coaching PNL. Collabora con alcune Università, in Italia e all'estero, nella gestione di laboratori di comunicazione e management interculturale. E' consigliere del Direttivo AIF Lombardia e di SIETAR Italia. E-mail: maura.dimauro@libero.it





prodotti vicino ad un documento aziendale, a delle istruzioni o procedure, consente di comprendere, per analogia, le difficoltà di condivisione di un'unica e comune interpretazione dei documenti letti.

Una quarta esercitazione è stata quella de "Le carte degli imperatori cinesi". A ciascun partecipante è stata consegnata una carta cinese, e senza guardarla bisognava tenere la carta con una mano sul proprio capo, di modo tale che la carta fosse vista dagli altri ma non dal proprietario. Con la carta sul capo i membri del gruppo dovevano interagire in considerazione del livello della carta, e, a seconda delle modalità di interazione dei colleghi, ciascuno avrebbe dovuto comprendere il grado della carta che aveva sul capo.

Prima che i partecipanti possano vedere la propria gli viene chiesto di posizionarsi in tre gruppi: carta di alto grado, carta di medio grado, carta di basso grado; e su che base ci si è collocati in un gruppo o nell'altro, per poi verificare la corrispondenza delle proprie percezioni con la carta posseduta.

L'esercitazione delle carte cinesi consente di riflettere e aumentare la consapevolezza rispetto a come si vive il ruolo, la gerarchia, i processi di etichettamento, possibili stereotipi,... I diversi gruppi d'interesse hanno convenuto sul fatto che risulterebbe interessante applicarlo allo svolgimento di un compito, anche semplice (es. preparare il coffee break), in cui l'orientamento all'obiettivo, alla riuscita e l'assunzione di ruoli possono amplificare e accentuare le dinamiche vissute.

Successivamente, Patty ci ha mostrato alcuni video scaricabili da Youtube e creati da "Speak First" dal titolo "What is diversity" e "A little toast". Questo genere di video sono utilizzabili soprattutto a fine corso per stimolare la riflessione o per consolidare alcuni concetti sulla comunicazione interculturale o sulla gestione della diversità.

Nella seconda parte del pomeriggio, i partecipanti sono stati raggruppati a seconda di interessi o attività professionali simili (scuola o università, azienda, organizzazione internazionale, immigrazione, ONG, ecc.), con l'obiettivo di esplorare le possibili applicazioni, nei propri contesti professionali, degli esercizi proposti e sperimentati durante la giornata.

Complessivamente, il workshop ha generato molto interesse e soddisfazione nei partecipanti. Come organizzatori e come partecipanti delle attività di SIETAR Italia, ci auguriamo che in futuro ci siano altri workshop che ci consentano di apprendere e sperimentare metodologie per la formazione interculturale.

Maura Di Mauro

Resoconto della conferenza del 9 aprile 2011

IL TEMPO IN DIFFERENTI CULTURE – CAUSE E CONSEGUENZE

di Marco Croci

Patrizia Amenta*

Il seminario si è svolto a Milano ed ha visto la partecipazione di circa una trentina di interculturalisti e non, soci e non soci SIETAR Italia, intervenuti anche per la reputazione internazionale del facilitatore, Marco Croci, consulente di direzione, docente universitario, trainer e coach, nell'ambito di progetti di

* Psicologa e formatrice. E-mail: amenta.patrizia@virgilio.it



SIETARITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research
Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali

Associazione Culturale SIETAR Italia - Sede Sociale in Via Santa Elisabetta 3 24121 Bergamo

www.sietar-italia.org sietar.italia@gmail.com codice fiscale n. 9517494016



sviluppo organizzativo e di integrazione interculturale, una persona che non ha solo approfondito i temi oggetto del suo studio, ma che li ha anche sperimentati in prima persona vivendo per anni all'estero (Repubblica Popolare Cinese).

Il seminario è stato caratterizzato da un clima di confronto (erano presenti persone di diversa estrazione culturale/geografica) e di apprendimento/stupore per i collegamenti che il facilitatore ha fatto tra le diverse culture del e nel tempo, grazie anche al suo stile assertivo-partecipativo ed alle esercitazioni proposte (ad esempio, disegno della propria concezione del tempo, compilazione di un questionario sui valori che regolano il nostro vivere quotidiano), oltre ad un approccio multidisciplinare (storia – antropologia – psicologia – economia – diritto – religione).

Obiettivo del seminario è stato quello di illustrare le tappe storiche, economiche, religiose che hanno determinato l'instaurarsi ed il modificarsi delle diverse concezioni del tempo nelle culture, sottolineando come, soprattutto tra Oriente ed Occidente, ci siano molte più somiglianze che differenze di quelle che ci si aspetterebbe. Ciò è, a mio avviso, un ottimo punto di partenza per costruire quella che Marco Croci ha definito una cultura "pan-cronica" e che sarà illustrata a fine articolo.

Procedendo con ordine, si è partiti da una definizione del Tempo in Oriente ed in Occidente, sottolineando come la diversa collocazione dell'inizio dei tempi, il cosiddetto "anno zero", abbia delle ripercussioni sulla cultura dei popoli, differenziando soprattutto le diverse culture orientali (Cina, India, Giappone). Si è poi passati ad una suddivisione del tempo in base alle diverse rivoluzioni che hanno segnato la storia (l'uomo primitivo – il tempo degli agricoltori – l'avvento del commercio – l'industrializzazione – l'avvento dell'informatica – l'oggi ed il futuro). Il conduttore ha illustrato come da una concezione di tempo ciclico, si è poi passati ad una concezione di tempo lineare e come oggi, le due concezioni siano contemporaneamente presenti all'interno di ogni essere umano, a prescindere dalla cultura di appartenenza - data anche la globalizzazione - e si possa parlare di un tempo a spirale. Si è quindi riflettuto su come ciascuno di noi conviva con questa dicotomia in se stesso e come si relazioni con il modo di elaborare ciò dell'altro, usando anche metafore di tipo abitativo (ad es. l'importanza di un cortile, come luogo di scambio, di socializzazione o di passaggio).

È stato rintracciato un punto in comune tra le diverse concezioni del tempo presenti nelle varie culture: il MITO fondatore (un eroe, un antenato, un dio) ed è stato analizzato come la diversa combinazione delle fasi di Nascita – Sviluppo – Declino ed il loro ripetersi o meno abbia delle ripercussioni sul comportamento degli uomini.

Ci si è quindi soffermati a riflettere sulle "classiche" segmentazioni del tempo – passato, presente, futuro –, traendo spunto da Sant'Agostino, si è poi sottolineato come sia l'emozione ad attribuire valore ad un evento nel corso del tempo e si è visto come, dando maggior rilievo all'una o all'altra dimensione temporale, scaturiscano diversi modi di vivere la vita (ad es. in Cina è rilevante la dimensione del presente, "si esiste" e ciò ha delle ripercussioni anche sul linguaggio, nell'Islam il tempo è vissuto come una costellazione di istanti, per i popoli cristiani il tempo è dato dal ripetersi di innumerevoli cicli cosmici, negli USA predomina l'emozione del futuro).

Ma il tempo non ha solamente una dimensione individuale, ne ha anche una collettiva (è stata brillantemente usata la metafora della trama e dell'ordito di una stoffa); il modo in cui gli individui interagiscono con la collettività fornisce una mappa (anche geografica) delle diverse concezioni del tempo: negli USA ad esempio gli individui è come se creassero il disegno della stoffa, divenendo padroni del proprio tempo, in Europa gli individui interagiscono col sistema esistente, mentre in Cina essi si adattano a quanto già esiste.

Nella seconda parte del Seminario, Marco Croci ha introdotto i termini di Tempo Monocromico e Policromico, (secondo un modello di tipo economico per il quale il primo, lineare, tangibile, spezzettato, caratterizza le culture low-context in cui sono valorizzate le comunicazioni esplicite ed il secondo, quello policromino, ciclico, determinato dalla simultaneità degli eventi, relazionale, caratterizza le culture high-context in cui sono valorizzati i contesti comunicativi ed il non verbale) per poi giungere ad una definizione del tempo all'interno dei contesti organizzativi, di diverso settore o





regione geografica, e, riprendendo la suddivisione tra passato, presente e futuro, ha individuato nella maggiore o minore attribuzione di valore ad una delle tre aree temporali, il motivo scatenante di problemi comunicativi all'interno delle aziende. Nello specifico, e semplificando quanto esperito durante il seminario, se si ritiene che coloro che si occupano di funzioni aziendali siano più legati ad una concezione del tempo passato ed al valore della continuità, chi si occupa di processi sia più influenzato da un tempo presente il cui valore è l'efficacia e chi, in azienda, si occupa di progetti sia più legato ad un tempo futuro e consideri la discontinuità ed il cambiamento un valore, è chiaro come ciò porti ad emozioni e comportamenti diversi.

Giungendo infine alla definizione del tempo nel 2011, Marco Croci ha esplicitato alcune caratteristiche del "nostro" tempo, quali, ad es., l'urbanizzazione, la moltiplicazione degli stimoli, la distanza, ecc per poi concludere che il Tempo, oggi, è di tipo Sistemico, caratterizzato dalla predominanza del senso e del valore dello "spazio" e da una cultura di tipo pan-cronica, in cui i tempi individuali mutano regole e ritmi, passato e presente si intrecciano, così come le emozioni, si necessita di un'intelligenza di tipo connettivo al fine di creare legami e relazioni tra gli eventi ed usare in maniera proficua il tempo. Le vecchie distinzioni tra contesti o culture high o low-context vanno ridefinite e, quindi, in tale tipo di tempo e cultura, il potere è di chi è più veloce nel realizzare un risultato, si deve dominare l'incertezza, occorre essere individui attivi all'interno di comunità competenti cooperando assertivamente, il successo a lungo termine va costruito tramite una sequenza di compromessi, occorre infondere fiducia nei confronti di chi è altro da noi e mettere in atto processi di ascolto attivo ed empatico per giungere all'achievement in contesti prettamente votati all'efficienza.

Patrizia Amenta

Resoconto del workshop del 26 maggio 2011

INSEGNARE MEGLIO LE LINGUE GRAZIE ALL'APPORTO DEGLI STUDENTI NON-ITALIANI IN AULA

di Patrick Boylan

di Marianna Amy Crestani*

Giovedì 26 maggio, il nostro socio (e co-fondatore di SIETAR Italia) Patrick Boylan ha tenuto un interessante seminario sull'insegnamento interculturale delle lingue per 60 insegnanti di lingua inglese provenienti dalla provincia di Bergamo e province limitrofe organizzato da Anderson House ed in collaborazione con il CRTDrills – ente ministeriale diretto da Noemi Ciceroni. Ne segue un breve resoconto.

Patrick esordisce chiedendo ai partecipanti di fornire una definizione del concetto di 'comunicazione interculturale' per poi suggerire che si assiste a dinamiche di comunicazione interculturale non soltanto tra persone di nazionalità o di etnie diverse, ma ogni qualvolta due persone che abbiano diverse *formae mentis*, cercano di comunicare tra di loro. Un esempio? Il divario interculturale che esiste tra una donna e un uomo, anche se connazionali. *'Leggiamo queste due pagine prese da due diari diversi, relative alla stessa giornata vissuta insieme – incita Patrick – prima il diario della moglie*

* Owner at Synergyplus - Training & Consulting



SIETARITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research
Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali

Associazione Culturale SIETAR Italia - Sede Sociale in Via Santa Elisabetta 3 24121 Bergamo

www.sietar-italia.org sietar.italia@gmail.com codice fiscale n. 9517494016



e poi il diario del marito. Ne segue un esilarante racconto di una pagina intera del diario di lei, ricca di 'e se fosse che...', 'ma...', 'potrebbe forse significare che...', scritta per cercare di capire la freddezza del compagno durante la giornata trascorsa insieme, ivi compreso durante il loro rapporto sessuale e che approda alla conclusione che il loro rapporto è entrato in una crisi irreparabile. Mentre il diario di lui per quella giornata consiste in due righe soltanto: "Oggi, porca miseria, l'Atalanta ha perso. Meno male che almeno ho trombato." Stessa giornata, dunque, ma vissuta in maniera completamente diversa. Stride la totale incapacità di lei di entrare nel mondo di lui (lei si accontenta di proiettare su di lui, le proprie preoccupazioni e di interpretare lui secondo i propri schemi esistenziali) e, naturalmente, vice versa. Per capirsi davvero, invece, lei dovrebbe riuscire non solo a capire ma a *sentire* come importanti le cose importanti per lui, cioè ad entrare nei vissuti di lui – e, ovviamente, vice versa. Entrare nel mondo dell'altro e comunicare con lui/lei dall'interno di quel mondo è, dunque, l'essenza della comunicazione interculturale.

'Esattamente allo stesso modo, l'insegnante di lingua deve far cambiare punto di vista dei suoi alunni – i vostri alunni, da italiani, bergamaschi e lombardi, devono cominciare ad entrare nella mentalità inglese o americana o australiana o giamaicana... o quella che desiderano, purché del mondo anglofono. Perché la lingua non è sintassi, ma è un modo di porsi. E l'apprendimento della lingua straniera deve avere come scopo principale quello di permettere agli studenti di assumere una nuova forma mentis.' – spiega Patrick.

Per far capire ai partecipanti esattamente cosa intende, Patrick assegna il compito di imparare a parlare con il calciatore David Beckham – compito possibile solo se si conosce la mentalità di Beckham. Per poter far questo, quindi, viene fatto vedere un'intervista al calciatore, quindi un video della città natale di Beckham ed un video della scuola frequentata dal calciatore. In particolare, nell'intervista si nota lo slang tipico di Londra – che gli insegnanti considererebbero sicuramente "sbagliato" – usato da Beckham il quale, tuttavia, si comporta durante l'intervista da perfetto *gentleman*. Inoltre nel video della scuola frequentata da Beckham, si nota come 'la cultura scolastica anglosassone' plasma i giovani: i tavoli della classe sono disposti ad isole autonome, si fa brainstorming, gli studenti rispettano il silenzio ed aspettano che l'insegnante conceda loro la parola prima di intervenire. Una cultura educativa, dunque, estremamente individualista e basata sull'autocontrollo anche al di fuori dalla classe.

Ne segue quindi una prima attività di 'autoconsapevolezza' in cui i partecipanti devono collocare se stessi, la propria percezione dell'Italia e la propria percezione della Gran Bretagna di Beckham lungo 4 continuum di 'spontaneità vs autocontrollo', 'gioco equo vs astuzia', 'incontenibilità vs atteggiamento difensivo' e 'improvvisazione vs organizzazione'. Parametri non-hofstediani perché, teorizza Patrick, per capire le culture bisogna inventare parametri ad hoc per ognuna di loro; se si cerca di usare parametri universali validi per tutte le culture, si ottengono solo i risultati superficiali a cui approda, appunto, Hofstede. Comunque a titolo di paragone vengono poi dati i risultati delle ricerche di Geert Hofstede.

Dalla percezione dei parametri culturali che hanno formato David Beckham, si passa poi a desumere come bisogna parlargli per "entrare nel suo mondo" e capire gli schemi a lui importanti – per esempio, onorare le istituzioni ma trattare gli individui come eguali, ragionare sulla base di bisogni individuali e prestare attenzione all'organizzazione evitando però di essere invadenti.

A questo punto, Patrick assegna ai partecipanti una seconda attività: devono immaginare di essere in un bar a Milano e di notare, ad un tavolo vicino, proprio David Beckham con le sue guardie del corpo. Devono inoltre immaginare *'che la moglie Victoria abbia appena lasciato David e abbia portato i bambini*



in Inghilterra presso una destinazione sconosciuta; David ha quindi cominciato ad eccedere nel bere alcolici: voi non sopportate di vederlo in quello stato; volete venirci incontro quindi gli scrivete un breve messaggio in cui gli fate capire che in voi può trovare qualcuno con cui parlare perché lo capite veramente. Potete persino invitarlo a casa vostra in modo che non debba stare in un freddo albergo (per le insegnanti sposate, immaginate pure che i vostri mariti siano pronti ad accettare qualsiasi cosa pur di aiutarvi a migliorare il vostro inglese). Il vostro compito, quindi, è quello di adattarvi al modo di parlare, di interagire e di pensare di David Beckham e, con quella forma mentis, scrivergli un biglietto'.

Attività non facile che subito viene accolta con sgomento ma che poco dopo vede 60 teste chine sui fogli produrre risultati anche sorprendenti come 'Hi! Listen! I recognized you' oppure 'Hi! I'm a good drinker too - fancy sharing a beer with me?' Sorprendenti proprio perché si trattava di insegnanti abituati a far scrivere ai loro alunni frasi squisitamente scolastiche. "Durante questi 5 minuti, dunque – dice Patrick, concludendo il primo esercizio – avete imparato effettivamente a pensare e ad esprimervi in inglese... da inglesi. O meglio, da un certo tipo di inglese, uno come Beckham. Cioè, durante questa mezz'ora non avete imparato nuove parole – sapevate già hi, listen, recognize, good, drinker – solo che non avreste forse usate quelle parole nei modi giusti in cui le avete usate (giuste per un inglese come Beckham, s'intende) se non aveste cambiato mentalità. E facendo così, siete riusciti a fare ciò che la moglie, nella barzelletta iniziale, non era arrivata a fare col marito. Complimenti."

Patrick ripete quindi la stessa dinamica dell'esercizio supponendo in questo secondo caso di comunicare con un giovane marocchino di nome Bouba. Come nel caso di David Beckham, i partecipanti sono stati progressivamente introdotti alla cultura di Bouba attraverso filmati che hanno fatto vedere un Marocco moderno e diverso dagli stereotipi, la scuola frequentata da Bouba che gli insegnanti hanno potuto apprezzare attraverso le scene filmate in classe. Ma soprattutto Patrick ha evidenziato alcune frasi chiave tratte del blog di Bouba (scritto in inglese, quindi gl'insegnanti non hanno avuto difficoltà a leggerlo), nonché alcuni commenti dei lettori del blog di Bouba (anch'essi in lingua inglese, utilizzata sempre più in Marocco a scapito del francese) in cui si nota tuttavia uno stile alquanto cerimoniale, poco britannico, tipico di chi conserva gli antichi valori della cultura araba.

Ne segue quindi la seconda attività di 'autoconsapevolezza' in cui i partecipanti devono collocare se stessi, la propria percezione dell'Italia e la propria percezione del Marocco di Bouba lungo 4 continuum ad hoc, messi a confronto poi con le ricerche di Hofstede.

E come si traducono questi parametri in discorsi culturalmente autentici? Ecco quindi che Patrick chiede ai partecipanti di scrivere un commento nel blog di Bouba per rispondere ad una certa sua osservazione polemica (Purtroppo, manca il collegamento Internet e quindi non è possibile scrivere i commenti realmente sul blog, come sarebbe invece auspicabile in un training o in una lezione di lingua). Anche in questo caso il commento deve dimostrare la capacità di adattarsi il più possibile al modo di parlare, interagire e pensare di Bouba.

Tra gli esempi raccolti dal pubblico, ce ne sono di veramente appropriati in cui si esordisce facendo i complimenti a Bouba per il suo blog, quindi ci si dice d'accordo con lui nella sua polemica ma poi lo si informa della situazione in Italia che, per quanto simile, si discosta dalla realtà marocchina. 'In questo modo vi siete impegnati a parlare come il vostro interlocutore, ad usare generosamente i complimenti, specie come formula di apertura e di chiusura, e a concordare con lui (per rispetto) prima di suggerire possibili divergenze'.





Come possono quindi essere usate queste percezioni in una classe di lingua straniera a Bergamo o in Lombardia, in particolare in una classe con parecchi studenti non-italiani?

Patrick ha scelto l'attività incentrata sul blog di un marocchino perché, dalle indagini da lui fatte prima del seminario, gli alunni marocchini risultano tra i più numerosi nella provincia di Bergamo. L'attività appena svolta (scrivere sul blog in lingua inglese di un giovane marocchino) sarebbe dunque un'attività che gli insegnanti potrebbero benissimo svolgere, tale e quale, nelle loro classi. Con tre benefici. Prima, ciò facendo darebbero un riconoscimento esplicito alla cultura dei ragazzi marocchini in classe (l'attività può naturalmente ripetersi con le altre culture presenti) e così li si avvicina alla scuola; nel contempo, si manda il messaggio agli alunni italiani che i loro compagni di banco "diversi", per quanto essi si siano italianizzati o cerchino di sembrare italiani, hanno valori interessanti da conoscere. Questa percezione avrà ricadute positive nelle lezioni di geografia e di storia, oltre a formare migliori futuri cittadini globali; inoltre, nel caso specifico degli insegnanti lombardi d'inglese, questa percezione valorizzerà la lingua da loro insegnata agli occhi dei loro alunni, come idioma globale (lo si usa per parlare non solo con Beckham ma anche con Bouba). In secondo luogo, l'attività del blog (o altre attività di comunicazione *reale*, come le interviste fatte per strada a turisti stranieri) fanno vedere agli alunni che le lingue servono *realmente*, non sono giochi puramente grammaticali ma strumenti che ci mettono in contatto con altri. "Altri", dunque, che possono avere cugini seduti proprio accanto a loro sul banco. La ricaduta estremamente positiva di queste percezioni sull'apprendimento delle lingue, durante gli anni di scuola ma anche dopo, è notevole. Infine, sul piano puramente grammaticale, fare accenni alle diverse strategie comunicative che si usano nelle diverse culture e che si rispecchiano grammaticalmente anche nelle rispettive lingue, aiuta a capire meglio le "stranezze" della lingua straniera che si cerca di insegnare in aula (in questo caso l'inglese, ma il discorso vale per le lezioni di francese o di tedesco). I ragazzi non-italiani in aula possono dunque offrire testimonianze preziose di questi loro modi nativi di esprimersi.

'L'importante è insegnare la lingua come cultura introducendo concetti come lo stile comunicativo diretto o indiretto, le abitudini visibili al momento dell'interazione, come la prossimità piuttosto che il rispetto dello spazio; essi svelano le radici culturali che si celano nelle lingue. Per gli alunni stranieri, l'italiano è una lingua straniera tanto quanto lo è l'inglese per gli alunni italiani, quindi usiamo questo parallelismo per creare curiosità e allenare gli studenti a pensare diversamente. E a volersi appropriare di diversi stili comunicativi. Perché, ricordate, le lingue sono stati volitivi, non cognitivi'.

Food for thought? Io credo di sì!

Marianna Crestani

OPPORTUNITA' E APPROFONDIMENTI

- Cultures & Strategy is urgently looking for an **experienced Intercultural Trainer in Paris who has lived and worked in Kuwait. Training session is required in French.** Urgent need for potential training in mid- April / beginning of May. If you are interested in working with Cultures & Strategy, please send resumes ASAP to: contact@cultures-strategy.com. For further information refer to Cultures & Strategy website.
- **Chinese culture-experienced intercultural trainers wanted.** Crown Relocations is looking for intercultural trainers located in Vienna, Austria, with extensive working experience of Chinese culture. If you are interested in working with Crown, please send your CV to Nicola Weinert





nweinert@crowrelo.com or Elizabeth Herbert ehbert@crowrelo.com. For any questions or more information about the role, please call Nicola Weinert at Crown Relocations in London: + 44 (20) 8839 8127. For further information refer to Crown Relocations website.

- 30 settembre - 1-2 Ottobre a Bologna e Modena. **Festival nazionale del Teatro dell'Oppresso**. Promosso da Teatrindifesi - Luciana Talamonti.

CORSI A PAGAMENTO

La «Learning Expedition» Frontiers of Interaction organizza a Firenze dal 20 Giugno alle 10.00 al 21 Giugno alle 18.00 (programma PILOT) **FRONTIERS OF INTERACTION**.

"The Frontiers of Interaction Learning Expedition I For a Digital Leadership" is an event-within-the-event. Participants of the "Learning Expedition" are a small group of Corporate Leaders. Half of their time will be dedicated to deep diving into the New Digital Big Event Frontiers of Interaction; the other half to giving the executives input on New Worlds, New Words, New Stakes, and working with them exploring the impacts of the Digital World on Leadership and the Corporate world. It is a unique experience and a unique way to experiment the new digital world and to envisage it not as a risk but as a big opportunity for our companies and for ourselves.

Prezzi	Un Partecipante	Secondo Partecipante stessa azienda
Partecipanti	€ 800.00	€ 750.00
Start-Upers/Studenti/Junior*	€ 550.00	€ 520.00
Oratori / Partners	€ 00.00	€ 00.00

* Junior: Start-Upers (da 6 mesi a 2 anni), responsabilità manageriale

Il prezzo include: documentazione della Learning Expedition, Certificato di partecipazione, ammissione ai convegni e ai workshop, badge, pranzo del primo e secondo giorno, accesso privato al blog di The Learning Expedition, follow up, Partecipazione al LAB: for a DIGITAL LEADERSHIP.

Per info: www.thelearningexpedition.info o kim@thelearningexpedition.info e per l'Italia fabio@thelearningexpedition.info

QFG are pleased to host the DPI ACCREDITATION PROGRAMME on 22-23-24 June 2011 which will be conducted by YORK ASSOCIATES in Milan.

The 3-day workshop will be delivered by a Director of **York Associates** and is aimed at Business English teachers, trainers and consultants who already deliver intercultural and international team training or who would like to add these to their skills. York Associates have developed an innovative approach to intercultural training. Sponsored by the German company Henkel and Konstanz University of Applied Science they have created a suite of training materials aimed at developing key competencies for the international manager. So far 120 trainers have been accredited to deliver the DPI approach to their clients. The materials consist of film, audio interviews and extensive support



SIETARITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research
Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali

Associazione Culturale SIETAR Italia - Sede Sociale in Via Santa Elisabetta 3 24121 Bergamo

www.sietar-italia.org sietar.italia@gmail.com codice fiscale n. 9517494016



materials and enable the trainer to get to the heart of the main challenges facing managers working internationally.

DPI (Developing People Internationally) is a training programme developed by **York Associates** which supports professionals working internationally. The trainer will be equipped to guide their participants (B2 level or above) through three key steps:

- Cultural understanding
- Interpersonal understanding
- Identification and application of best practice

The DPI workshop is designed to familiarize participants with all aspects of the DPI programme in order that they can integrate the resources into their current training or deliver a DPI programme for their clients.

The training programme portrays **nine critical incidents** in the life of an international project team shown in a 33-minute video film:

- 1. Getting to know the team – building rapport and understanding**
- 2. Direction – working to common goals**
- 3. Organisation – structuring team work**
- 4. Roles – expectations of individual team members**
- 5. Coaching – developing individual team members**
- 6. Feedback – motivating and inspiring team members**
- 7. Representing – managing the interface between the team and the outside**
- 8. Conflict – handling conflict between team members**
- 9. Cooperation – working together**

DPI also contains 80 minutes of audio interviews with over twenty managers working internationally, Best Practice files on aspects of participating in international projects and an overview of key intercultural competencies.

Following accreditation, trainers will gain access to the full package of training materials and be invited to join the network of DPI trainers worldwide.

Date: 22-23-24 June 2011
Venue: **SERVIZI ESTERO Via Torriani 29 Milan (opposite Stazione Centrale)**
Price: € 900+IVA* - full price

*The price includes tuition and accreditation costs, all course materials, and the rights to use the DPI™ support material. Discount available to members of **BESIG, SIETAR** and other professional associations.

Discounted price: € 750+IVA*
Special price for QFG members

Please contact Peter Anderson – QFG treasurer – for the special price at:
+39 035 46 30 74 or +39 348 351 3537 or p.anderson@andersonhouse.it.



For more information on the Developing People Internationally accreditation programme, contact York Associates at training@york-associates.co.uk or visit their website www.york-associates.co.uk. YA have also published a book covering the same themes: www.themindfulinternationalmanager.com

QFG are pleased to host the 3-day workshop SKILLS FOR INTERCULTURAL TRAINING to be held by Adrian Pilbeam of LTS Training and Consulting, Bath, UK at Servizi Estero Via Torriani 29 MILAN, 4-6 July 2011

Target group

This workshop is designed for experienced trainers from fields such as language training, communication skills training and management training, who wish to learn more about the theory and practice of intercultural training, both to integrate intercultural topics into their current training and also to be able to design and deliver their own intercultural training courses.

Workshop description

A knowledge and awareness of intercultural issues are increasingly important when giving training to international groups, or when training people to work more effectively in the international field. In this workshop, you will learn or review some of the key concepts in the intercultural field through a series of lively exercises and activities. You will then apply what you have learned to the design of courses for different types of intercultural training, such as working in multicultural teams, as well as considering how to enrich your current areas of training.

Course outline

Day 1 – The building blocks of intercultural training

- Introduction and objectives
- Working with people from other cultures - simulation and debrief
- Using intercultural simulations
- Perceptions of other cultures
- What is culture?
- Cultural values – what are they and how to use them
- Use of cultural artefacts – presentations by participants
- Key cultural models, frameworks and dimensions – activities to present and use them. Short presentations by some participants.

Day 2 – Types of intercultural training; different training activities

- What is intercultural training?
Types of intercultural training
 - culture-general versus culture-specific
 - culture training for relocation
 - general awareness raising
 - working in international teams
- Examples of courses
- Simulation – verbal and non-verbal communication
- Culture and communication – the role of culture in negotiations, international meetings and social interaction
- Activities and materials for intercultural training – cultural artefacts, video, case studies, critical incidents, role plays, simulations



SIETARITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research
Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali

Associazione Culturale SIETAR Italia - Sede Sociale in Via Santa Elisabetta 3 24121 Bergamo

www.sietar-italia.org sietar.italia@gmail.com codice fiscale n. 9517494016



- Tasks - individual mini-lessons to exploit materials

Day 3 – Designing intercultural courses

- Designing intercultural training courses - stages of course design; use of high level and detailed design documents
- Course design task - presentation by participants and feedback
- Evaluating intercultural training
- Sources for further reading and professional development
- Course review and personal action points

Workshop leader - Adrian Pilbeam

Adrian Pilbeam is the founder and director of LTS Training and Consulting in Bath, UK. He has been an intercultural and international communications trainer and course designer for more than 25 years. He has run many intercultural training workshops in all parts of Europe, as well as in the US, Canada and parts of Asia. Adrian is also an experienced trainer in the intercultural field. With his colleague, Philip O'Connor, he has designed and delivered more than 30 sessions of a five-day course, *Developing intercultural training skills*. He is the author of many training books about international communication, most recently *Working Across Cultures* (Pearson Longman 2010).

Date: 06-07-08 July 2011
Venue: SERVIZI ESTERO Via Torriani 29 Milan (opposite Stazione Centrale)
Price: € 800+IVA* - full price
Discounted price: € 700+IVA* - for members of SIETAR and BESIG
Special price for QFG members

Please contact Peter Anderson – QFG treasurer – for the special price at: +39 035 46 30 74 or +39 348 351 3537 or p.anderson@andersonhouse.it.

For more information on the LTS Bath Intercultural Courses go to www.lts-training.com.

IDRINSTITUTE are pleased to present the course **CONSTRUCTIVIST FOUNDATION OF INTERCULTURAL COMMUNICATION** which will be run by Milton Bennet - October 20 - 23, 2011 in Milan Italy

Intercultural communication is a young field, born well after Einstein's contribution of time/space relativity to physics and the translation of that idea into anthropology as cultural relativity. It addressed the then-new question, "if you have your own worldview, and I have mine, how can we understand each other?" Early interculturalists gave a powerful answer to that question: we must construct a bridge between them. The course shows how this constructivist idea generated the intercultural theory and applications that are still in use today. Interculturalists need to know these roots of their identity, so they can rightfully claim the intercultural perspective and not confuse themselves with other, less powerful approaches to cross-cultural relations. This course is intended for both new and experienced interculturalists who wish to be more effective in their research, teaching, training, coaching, or other applications.

<http://www.idrinstitute.org/page.asp?menu1=3&menu2=&menu3=&menu4=¬izia=14&page=1>





IDRINSTITUTE are pleased to present the course INTERCULTURAL ETHICS: DEVELOPING COMMITTED RELATIVISM FOR CROSS CULTURAL ENCOUNTERS which will be run by Lee Knefelkamp - October 24 - 25, 2011 in Milan Italy

Perhaps it is a sign of our success in intercultural education that people these days seldom question the existence of diverse cultures. They are more often concerned about how to maintain respectful intercultural relations when there are major cultural disagreements about gender relations, personal freedom, or communal responsibility. This course explores how that could be accomplished through William Perry's Scheme of Cognitive and Ethical Development, a developmental model that parallels in some respects the DMIS. The scheme suggests that the alternative to dualistic (good/bad) ethnocentrism is not "anything goes" multiplicity. Rather, increased intercultural sensitivity should be accompanied by contextual relativism - the ability to understand "goodness" in different contexts, and finally to commit to an ethical course while simultaneously recognizing its cultural relativity.

http://www.idrinstitute.org/allegati/IDRI_t2_allegati/32/FILE_Allegato_Intercultural_Ethics_Course_description_Oct_2011.pdf

And you might be interested in *elc's* train-the-trainer courses below.

POLITENESS MATTERS

In view of the growing importance of English as the global lingua franca, questions have been frequently asked about which politeness conventions should be taught to prepare learners for living and working in a multicultural world. What may seem a purely theoretical question will often prove to be difficult to answer in international practice, as politeness conventions vary a great deal. Ways of behaving considered polite or acceptable in one culture may be considered rude or fully unacceptable in another. Politeness however, it is important to note, is the **key to effective intercultural communication**.

What does this mean for the teaching of English and intercultural competence? Encouraging learners to use Anglo-Saxon politeness conventions will clearly not be enough. But which English is appropriate today, and what politeness strategies should be learned and taught?

"Various maxims have been proposed over the years for being tactful: 'don't impose', 'give options', 'be friendly', 'assume your partner is dominant', 'don't go on record', 'be supportive', and so on. Such maxims are little more than common-sense platitudes. ... The reason for this is that people from different cultures often have not only different ideas about what counts as language, but also different ideas about what counts as imposing, options, friendliness, dominance, supportiveness, and other key concepts..."

Richard W. Janney / Horst Arndt (2005). "Intracultural tact versus intercultural tact". In: R.J.Watts/S.Ide/K.Ehlich (eds) (2005): Politeness in Language: Studies in its History, Theory and Practice, p. 29





These are some of the questions dealt with in more depth in the ICE – Train-the-trainer courses, which qualify participants to act as trainers for the chamber-of-commerce course **Intercultural Competence in English - ICE**. Familiarising participants with prevalent theoretical aspects of intercultural competence and – most of all – preparing them to use practical teaching methods and materials provided by the ICE training modules are the central aims of the forthcoming ICE train-the-trainer courses in ...

FRANKFURT am Main	3/4/10/11 September	2011
HAMBURG	8/9/15/16 October	2011
BERLIN	4/5/11/12 November	2011

Please click on one of the above locations for detailed information or go to our website www.elc-consult.com for an overview of the ICE curriculum and a selection of sample worksheets.

You might also be interested in a 3-hour **introductory workshop** on ICE which will be given in **BERLIN** 10 July 2011 For details see www.eltabb.com

For more details contact Rudolf Camerer **elc - European Language Competence** at info@elc-consult.com or visit www.elc-consult.com.

SIETAR Europa Congress, 21-25 September, 2011 in Krakow, Poland INTERCULTURALISM AHEAD: TRANSITION TO A VIRTUAL WORLD

Dear SIETAR Italia members,

Thanks again for being part of our Association! My name is Marianna Amy Crestani and I am the Secretary General for SIETAR Italia. I would like to share with you the latest news concerning the SIETAR Europa Congress in Krakow in September.

SIETAR Italia is part of an international network of SIETARs and was founded in 2009. SIETAR Europa was founded in 1991 acting as an umbrella organization for the European SIETARs and gathering together intercultural academics and practitioners who live in the countries where a national organization has yet to be founded. Since 1991 SIETAR Europa has organized regular congresses that prove to be a platform for the exchange of experiences and know-how as well as a unique networking opportunity.

The next congress 'Interculturalism Ahead: Transition to a Virtual World?' will take place in wonderful Krakow from 21st to 25th September and promises to be an absolutely unique event! 49 presentations submitted by top names have been selected and will be presented during 6 parallel sessions; key note speeches are planned every day; networking opportunities will be possible throughout the congress; a top-class film festival will be running parallel together with a rich cultural program. Still not convinced? Check out the list of pre-congress



SIETARITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research
Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali

Associazione Culturale SIETAR Italia - Sede Sociale in Via Santa Elisabetta 3 24121 Bergamo

www.sietar-italia.org sietar.italia@gmail.com codice fiscale n. 9517494016



Society for Intercultural Education
Training and Research



SIETAR Italia - Newsletter 12

Giugno 2011

workshops which will enable you to take your professionalism to the next level and let yourself be charmed by the beauty of Krakow.

You will find all the information you need on SIETAR Europa website: www.sietar-europa.org, or email the SIETAR Europa office at office@sietar-europa.org.

SIETAR Italia will present a paper on 'Using Literature as a low-tech virtual tool for Intercultural Understanding' with Maura Di Mauro and Goffredo Diana.

Hope to see you all in Krakow in September!

Marianna Amy Crestani and the SIETAR Italia team

The VENUE – QUBUS HOTEL





The TEAM behind the CONGRESS

Film Festival			Coordinator		Registrations	
						
Marianne van Eldik	Rita Booker	Kevin Booker	Sabine Wagner	Christine Longé	Ildikó Polyák	
Public Relations			Logistics		Keynote speakers	
						
Svetlana Aladjem	Kamila Kowenzowska	Anna Zelno	Agnieszka Kotucz	Candela Fernandez	George Simons	
Papers and Presentations			Pre-Conference Workshops		Parallel Program	
						
Barbara Bartzack	Betina Szkudlarek	Wolfgang Kotowski	Debbie Swallow	Konrad Wdowiak	Rob Giardina	Isabelle Mena

And check out this teaser on the FILM FESTIVAL!
http://www.youtube.com/watch?v=EONSLh_xbwU

The program of the conference (in red the SIETAR Italia members):

THURSDAY 22 SEPTEMBER

Hour	Track 1 (A)	Track 2(B)	Track 3 (C)	Track 4 (D)	Track 5 (E)	Track 6
09:00 - 10:00	Keynote speech Dr. Olga Kovbasyuk "Facilitating Global Learning via Communication Technology"					
10:15 - 11:45	<i>Kirsten Nazarkiewicz/ Gesa Krämer</i> The intercultural training is dead. Long live the intercultural training?	<i>Nicole Hale</i> , The Cultural Intermez- zo: living in liminality	<i>Milton Bennett</i> , Interculturalism in a Virtual World of Multiple Absolutes	<i>Völker Lichtenthaler</i> , Online Development: Cross-Cultural implications for course design and learning opportunities	<i>Mauro di Mauro/ Goffredo Diana</i> Using Literature as a low-tech virtual tool for Intercultural Understanding	<i>Tamara Thorpe/ Alex Neuman</i> Creating Virtual Active Global Citizens



SIETAR Italia - Newsletter 12

Giugno 2011

12:00 - 13:00	<i>Elisabeth Cassels - Brown</i> An Onground Course Goes Virtual	<i>Robert Gibson</i> Trends in intercultural training for business: virtual worlds and more - an inside view	<i>Hanna Mamze,</i> Pro's and Con's for virtual communication used in improving intercultural communication	<i>Jennifer Rowe/ Brenda Bellon</i> Linking Expatriate Assessment and Selection with Talent Management Strategies: How Interculturalists Can Help	<i>James Cunnington</i> A training provider's experiences in delivering on an EU Cultural Diversity Programme.	<i>Liisa Salo-Lee/ Marie-Therese Claes</i> Working with Asians today: Insights & Experiences
14:30 - 15:30	<i>Adrian Pilbeam</i> Working in a European team. Trials, tribulations and successes and what we can learn	<i>Nancy L. O'Brian</i> Intercultural relations: History and Future Directions Through the Lens of Women	<i>Ida Castiglioni</i> Chronophagy in our embodied intercultural experience: the case of student exchange and their use of virtual social networking 14:30-16:00	<i>Norman Viss</i> Is online coaching real coaching, also for global citizens? 14:30-16:00	<i>Luca Fornari</i> Entertainment Education facing new technologies: social and health services embodying new world-views	<i>Darren Chong</i> Chinese and European conceptualizations of..
15:45 - 16:45	<i>Andreas König/Barbara Covarrubias Venegas</i> Cooperative learning to foster intercultural competencies through e-mentoring and intervention. A presentation of a joint project of A, CH, LT and CZ.	<i>Kuba Kryś</i> Problems with ethno- centrism? Problems with self-esteem?	30 minute break <i>Arvid John/ Nina Jane Merrens</i> Personal Leadership "Staying Grounded in a virtual Age" Starting at 16:30 to 18:00	30 minute break <i>Shelly Morrison</i> Using Online Tools to Create More Targeted Virtual or Live Intercultural Training	<i>Sara di Angelis/ Elio Vera</i> Real and virtual mobility. The sense of cultural identity on the internet	<i>Christoph Barmeyer</i> Creating the right "heartbeat"? Success factors in international virtual project teams. A bi-cultural case study
17:00 - 18:00	<i>Peter Fondos</i> Enhance your Intercultural Training with e-learning	<i>Anna Storck</i> Komunikacja Międzykulturowa widziana z perspektywy Komunikacji Integralnej. Model Integralny Kena Wilber		Starting at 16:30 - 18:00	<i>Photini Papas</i> Making coaching Across Cultures SIMPLE: A Solutions Focus Approach	<i>Abdulhamid Alromai- thy/ Layla Albloushi</i> Aladdin meets Sinbad in Arabia



FRIDAY 23 SEPTEMBER

Hour	Track 1 (A)	Track 2(B)	Track 3 (C)	Track 4(D)	Track 5(E)	Track 6 (F)
09:00 - 10:00	<p align="center">Keynote speech Dr. Janusz Wisniewski “When Real & Virtual Culture Meet: Opportunities and Consequences”</p>					
10:15 - 11:45	<p><i>Fredrik Fogelberg/ Sven Cune</i> Welcome to the virtual classroom: interactive training for global teams</p>	<p><i>Ursula Brinkmann</i> Is this relevant to my job? Supporting people in becoming more interculturally competent with the Intercultural Readiness Check 2.0</p>	<p><i>Ruben Hernandez</i> Using Lateral Thinking Activities in Intercultural Training to Shift Perspectives and Expand our Skills</p>	<p><i>Maria Jicheva</i> 21st Century Productivity Making the Most of Multicultural Virtual Teams</p>	<p><i>Jamie Walker</i> Cross-border family mediation: context, issues and methodology</p>	<p><i>Karin Grasenick/ Wolfgang Gulis</i> One concept fits all? Intercultural differences and conflict resolution</p>
12:00 - 13:00	<p><i>Jo Bastiaens</i> E-ntercultural: an e-course to coach intercultural sensitivity amongst kindergarten and primary school children</p>	<p><i>David Trickey/ Nigel Ewington</i> Identifying the Global Leaders of Tomorrow - A Virtual Approach</p>	<p><i>Timothy Flood</i> From theory to practice: Using CultureActive to Frame InPerson&Virtual Cross-Cultural Simulations for Leadership Development</p>	<p><i>Carmela Briguglio</i> Virtual Cross-Cultural Simulations for Leadership Development</p>	<p><i>Marijeta Novak</i> Pessimism as a source of inspiration in change processes? Lessons learnt in Eastern Europe</p>	<p><i>Monika Chutnik</i> Enhancing leadership skills in virtual global teams</p>
14:00 - 16:15 14:30-16:00	<p><i>Heike Pfitzner/ Adrienne Rubatos</i> Beside culture? Hidden dimensions of power? Exemplification on Eastern-Western European cooperation (135 minutes - begins at 14:00)</p>	<p><i>Irka Furl</i> Cross-cultural Mediation? How culture influences conflicts and conflict resolution (135 minutes - begins at 14:00)</p>	<p><i>Peter Isakson/Vincent Montenero</i> The culturally ambiguous seriousness of serious games (135 minutes - begins at 14:00)</p>	<p><i>Bjørn Zakarias Ekelund / Anne-Berit Mokastet Pemzec/Marianna Crestani</i> Diversity Icebreaker seminar demonstrated for cross-cultural training</p>	<p><i>Peter Byebiergaard</i> The importance of tensions and emotions in global & virtual teams (90 minutes)</p>	<p><i>Jacquelyn Reeves</i> Perceptions and interaction on FB: Germans and Americans. Opportunities, growth, change and learning (90 minutes)</p>
16:30 - 19:00	<p align="center">Plenary Community Session Panel - Benjamin Pelletier and Dr. Slawomir Magala “Crisis in Multiculturalism in Europe: what is our role?”</p>					



SATURDAY 24 SEPTEMBER

Hour	Track 1 (A)	Track 2(B)	Track 3 (C)	Track 4(D)	Track 5(E)
09:00 - 10:30	<i>Anna Ludwinek</i> Intercultural policies and intergroup relations: Shared learning between EU cities	<i>Elisabeth Weingraber-Pircher</i> Making virtual coaching across cultures more effective	<i>Angelika Plett/Dannenber-Schütte</i> <i>Liane/Joanna Balinska</i> Intercultural matters. Working virtually in international teams	<i>Kelli McCloud-Schingen/Tamara Thorpe</i> Can the Narrative survive or thrive in a virtual context?	<i>George Simons/Deepa Nataraja/Katrin Vølt</i> Intercultural Competence Unmasked
11:00- 12:30	Panel Discussion Dr. Milton Bennett , Saira Poutiainen and Marion Chapsal “Culture, Interculturalists and Technology”				
14:00- 15:30	Summary of presentations				
16:00	Thank you and closing				
16:30 - 18:00	General Assembly				
19:30	Gala Dinner				



Come aderire a SIETAR Italia

Per iscriversi la prima volta a SIETAR Italia sono sufficienti 4 semplici passi: (1) Compilare in tutte le sue parti la Scheda Anagrafica Soci (SAS) ed (2) il Modulo Domanda Candidatura. Va compilato la MDC pf per le persone fisiche (iscrizioni individuali) oppure la MDC pg per le persone giuridiche (iscrizioni istituzionali o societarie) rispondendo alla domanda "Perché vuoi essere membro di SIETAR Italia?". Per i professionisti chiediamo di (3) inviare il proprio CV ed, infine, (4) di versare la quota d'iscrizione. Per richiedere i moduli contattare la Segreteria dell'Associazione (sietar.italia@gmail.com). Le quote d'iscrizione sono € 100 per i Soci Ordinari, € 50 per Soci fino a 30 anni, € 250 per Soci Istituzionali e € 500 per Soci Sostenitori. Per coloro che rinnovano l'iscrizione sarà sufficiente effettuare il bonifico ed inviare una email al Segretario (sietar.italia@gmail.com) o Tesoriere (tesoriere.si@gmail.com) comunicando la propria iscrizione ed eventuali cambiamenti nei vostri dati personali. Per il 2011 si potrà fare il versamento della quota d'iscrizione con la quota di € 30 per la partecipazione alla giornata del 5 febbraio.

Chiunque abbia un interesse nella disciplina dell'intercultura, come studioso, docente o formatore, o studente, può aderire all'Associazione. Il valore aggiunto che **SIETAR Italia** vuole offrire ai propri soci è la crescita della conoscenza interculturale. Per Statuto tutti i membri di SI s'impegnano a favorire la comune crescita professionale, nell'ottica di porre le professioni di consulente e di mediatore interculturale su basi scientifiche e prassi collaudate. La proposta di **SIETAR Italia** quest'anno si arricchisce: ben 9 seminari gratuiti su tematiche interculturali, e 2 incontri con Autori che presenteranno i loro lavori in area interculturale.

Nuovi Soci di SIETAR Italia

Diamo un caloroso benvenuto al nuovo socio istituzionale **THE INTERNATIONAL CENTER FOR INTERCULTURAL EXCHANGE AT SIENA** che si sono appena iscritti! Un grazie di cuore a Lavinia Bracci ed Eliza Nash per l'iscrizione e per averci offerto uno stand al loro convegno a Siena a maggio. Ed un altrettanto caloroso benvenuto a **Valentina Guarnieri** sempre di Siena.



SIETARITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research
Associazione per l'educazione, la formazione
e la ricerca su temi interculturali