Brevi passaggi per la ri-scrittura. Presi da:

*The Learning Process Model for Intercultural Partnerships* by Stuart Reid, University of Warwick (2009)

|  |  |
| --- | --- |
|  | La cultura non è, quindi, fissata o imposta ma viene costantemente creata e rielaborata nell'interazione |
|  | I partecipanti alla collaborazione interculturale possono operare con stereotipi di un'altra cultura che predeteranno il loro comportamento e potrebbero impedire la loro capacità di apprendere dall'incontro in modo aperto e reattivo. In effetti, la ricerca di Francis (1991) suggerisce che determinati comportamenti di modellizzazione basati su stereotipi culturali possono essere controproducenti nell'interazione interculturale |
|  | In uno studio di una partnership tra una società privata e un'organizzazione no-profit (Laufer Green Isaac 2004) gli autori hanno scoperto che ciascuna parte operava con uno stereotipo dell'altro che non era solo inapplicabile alla collaborazione, ma poteva influenzare negativamente comportamento verso il partner. |
|  | Lo studio di Stott su una partnership internazionale infruttuosa ha concluso che l'incapacità di affrontare tale diversità e gli stereotipi che ciascuna delle parti aveva nei confronti dell'altra, ha contribuito al fallimento del progetto (Stott 2007). |
|  | In una revisione delle strategie positive per il successo nei team multinazionali, Gibson e Grubb (2005) propongono che "la sospensione delle attribuzioni stereotipiche nazionali promuove l'adozione di divergenze transnazionali di idee ..." |
|  | Ridurre la dipendenza da ‘caratteristiche’ culturali come una guida per il comportamento interculturale deve essere bilanciato da una accresciuta attenzione al processo di interazione e la volontà di formare le impressioni dei collaboratori sulla base di comportamenti individuali piuttosto che generalizzazioni di gruppo |
|  | enfasi [...] sullo sviluppo dell'autoconoscenza, della flessibilità e di un'attitudine aperta e reattiva all'interazione [è supportata] |
|  | La consapevolezza è importante per contrastare l'ineluttabile tendenza a vedere il mondo attraverso una lente colorata dal presupposto che la nostra cultura ha "capito bene" e che le sue norme, i suoi comportamenti e i suoi valori sono applicabili a livello globale |
|  | è necessario un grado ben informato di consapevolezza delle proprie influenze culturali e delle proprie tendenze idiosincratiche per un'autovalutazione oggettiva |
|  | Un alto grado di consapevolezza delle differenze culturali e della diversità globale di norme e valori è altrettanto importante per stabilire una base fondata per l'efficacia dell'interazione interculturale |

|  |  |
| --- | --- |
|  | The concept of reflection is at the heart of modern theories of learning |
|  | managers who demonstrated a more flexible style of learning would be more able to modify their cultural stereotypes in the light of experience and thus be potentially more interculturally effective. |
|  | valuable learning may be produced from a consideration of ‘failures’ or mistakes as usefully as from obvious successes |
|  | the value of learning from experience as opposed to relying on established, apparently ‘factual’ knowledge acquired prior to the collaboration |
|  | groups of employees co-operate to focus on a work-related problem in order to “develop their competencies and simultaneously improve their work. |
|  | [there is] an awareness of the learning process and the conscious practice of reflection, both individually and, through open discussion, within the professional group |
|  | *Reflective practices that help develop learning capabilities in projects include the use of various organizational learning tools...These are all practices that empower project members to reflect on task and team related aspects of project work and help them understand how their behaviour impacts on others. The aim with such practices is to improve project performance and refine learning capabilities of individuals.*  |
|  | The development of awareness through reflective practice can move the learner beyond the level of understanding available through acquisition of pre-established, ‘external’ knowledge. It can enable the learner not only to re-think prior experience and taken for granted ‘facts’ but, potentially, to question and re-formulate more deeply-seated attitudes and behaviour. |
|  | Adopting an analytical model of collaborative research based on a project life cycle model, the authors both endorse previous studies of collaborative research and identify reflexivity as a process crucial to building intercultural effectiveness. |
|  | effectiveness can be enhanced through a conscious process of individual and group reflection and of seeking to embed experiential learning into the practices of the team and, indeed, the wider organisation. |