

PRIN 2013-2016



Sviluppare competenze interculturali: la voce degli studenti

Giuseppe Tacconi
Università di Verona

ROMA – 18 marzo 2017

Sommario

1. Il contesto della ricerca
2. Oggetto e obiettivi della ricerca
3. Note di metodo e fasi della ricerca
4. Risultati
5. Discussione: due modelli per rappresentare le competenze interculturali
6. Riprogettazione del percorso formativo



Parte 1 – Il contesto della ricerca

IL MASTER E IL PERCORSO DI RICERCA DELL'UNITÀ DI VR



2016-17

ROMA – 18 marzo 2017

Master in Intercultural competence and management



"Comunicazione, gestione dei conflitti e mediazione interculturale in ambito aziendale, educativo, sociosanitario, giuridico, dei mass media e per l'italiano L2 (on line)"

(60 cfu)

edizioni a.a. 2014/2015 e 2015/16

<http://www.csiunivr.org/master/>

2016-17

ROMA – 18 marzo 2017

Il lavoro dell'unità di Verona: lo sviluppo di competenze interculturali nel master

- stato dell'arte;
- delphi;
- bilanci di competenza (con triangolazioni)
- autobiografia linguistica;
- analisi competenze relazionali (intelligenza emozionale) e tratti di personalità;
- l'analisi dei PW;
- linee della vita;
- **analisi delle rappresentazioni degli studenti attraverso interviste a fine percorso.**



Parte 2 – Oggetto e obiettivi della ricerca

L'ESPERIENZA FORMATIVA VISSUTA DAI PARTECIPANTI



2016-17

ROMA – 18 marzo 2017

Obiettivi di questa parte della ricerca

- Esplorare in profondità le caratteristiche dell'esperienza formativa vissuta dai partecipanti a due edizioni consecutive del master.
- Contribuire a generare una comprensione profonda dei processi implicati nello sviluppo di competenze interculturali

Domande di ricerca

- Che cosa significa sviluppare CI?
- In che misura, dal loro pdv, il master ha fornito agli studenti il setting, le attività, i compiti e le situazioni necessarie per potenziare/sviluppare CI?
- Quali indicatori consentono di cogliere/apprezzare lo sviluppo di CI?
- Quale contributo (input, suggerimenti) può essere ricavato per la riprogettazione del percorso?



Parte 3 – Note di metodo e fasi della ricerca

UNA RICERCA DAL BASSO



2016-17

ROMA – Marzo 2017

Presupposti epistemologici

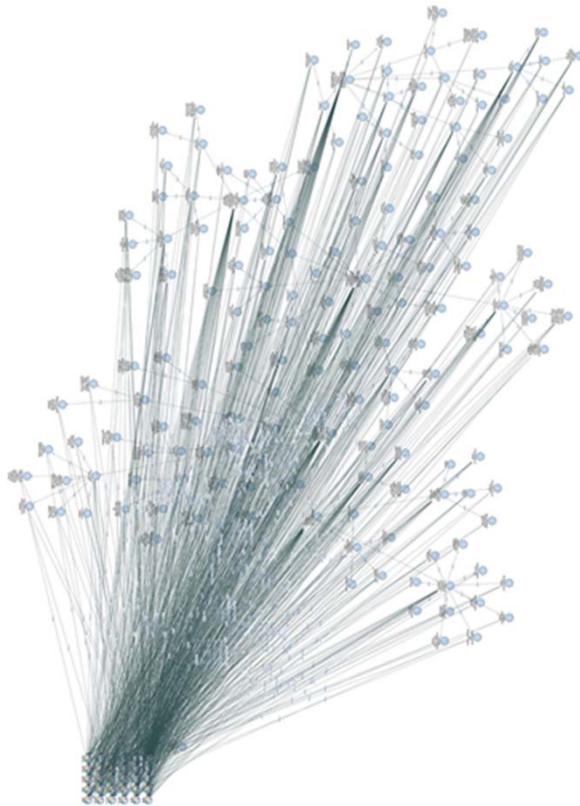
- dare voce ai soggetti a cui è offerto il percorso formativo (*students' voice*);
- rilevare il senso di *agency* dei partecipanti (co-progettisti del percorso);
- assumere la prospettiva interculturale come oggetto e come metodo;
- riconoscere il punto di vista dell'altro per generare un dialogo corale e acquisire una visione multi-prospettica e co-costruita sulle competenze interculturali e sui relativi processi di acquisizione.

Raccolta dei dati



- Interviste novembre 2015 – maggio 2016
- Domande
 - «Raccontami una situazione che hai vissuto, in cui sei riuscito/a a mettere in gioco le tue competenze interculturali»;
 - «quali competenze interculturali pensi di aver sviluppato maggiormente grazie al master?»
 - Prospettive future.
 - Aspetti positivi e criticità del master

Analisi dei dati



1. Prima analisi: open coding (2 coder)
 - Antologia di storie
 - Primo coding system
2. Analisi con Nvivo
3. Riagggregazione dei dati analizzati secondo tre focus:
 - i cambiamenti percepiti (le aree di competenza in cui questi avvengono)
 - i processi cognitivi implicati nel cambiamento
 - i luoghi generativi (fonte/origine) del cambiamento



Parte 4 – Risultati

GUADAGNI, PROCESSI, SITUAZIONI



2016-17

ROMA – Marzo 2017

Prime Categorie emerse

Situazioni ed esperienze vissute, in cui sono state messe in gioco competenze acquisite nel master

1

Cambiamenti/miglioramenti percepiti come maturati in seguito al master

2

Piste e prospettive di sviluppo personale e professionale apertesesi in seguito al master

3

Aspetti positivi dell'esperienza formativa (che hanno facilitato nello sviluppo di competenze)

4

Criticità nell'esperienza formativa (che hanno ostacolato nello sviluppo pieno di competenze)

5

1

SITUAZIONI ED
ESPERIENZE
VISSUTE, IN CUI
SONO STATE
MESSE IN GIOCO
COMPETENZE
ACQUISITE NEL
MASTER

Casi in ambito scolastico

Casi in ambito sociale

Casi in ambito aziendale

Casi in ambito sanitario

Casi nell'ambito della
cooperazione internazionale

Casi in ambito giuridico

Casi in ambito familiare o
personale

1

SITUAZIONI ED
ESPERIENZE
VISSUTE, IN CUI
SONO STATE
MESSE IN GIOCO
COMPETENZE
ACQUISITE NEL
MASTER

Casi in ambito
sociale

35,47%

Casi in ambito
scolastico

21,76%

Casi in ambito
aziendale

19,99%

Casi in ambito
familiare o
personale

7,33%

Casi nell'ambito
della cooperazione
internazionale

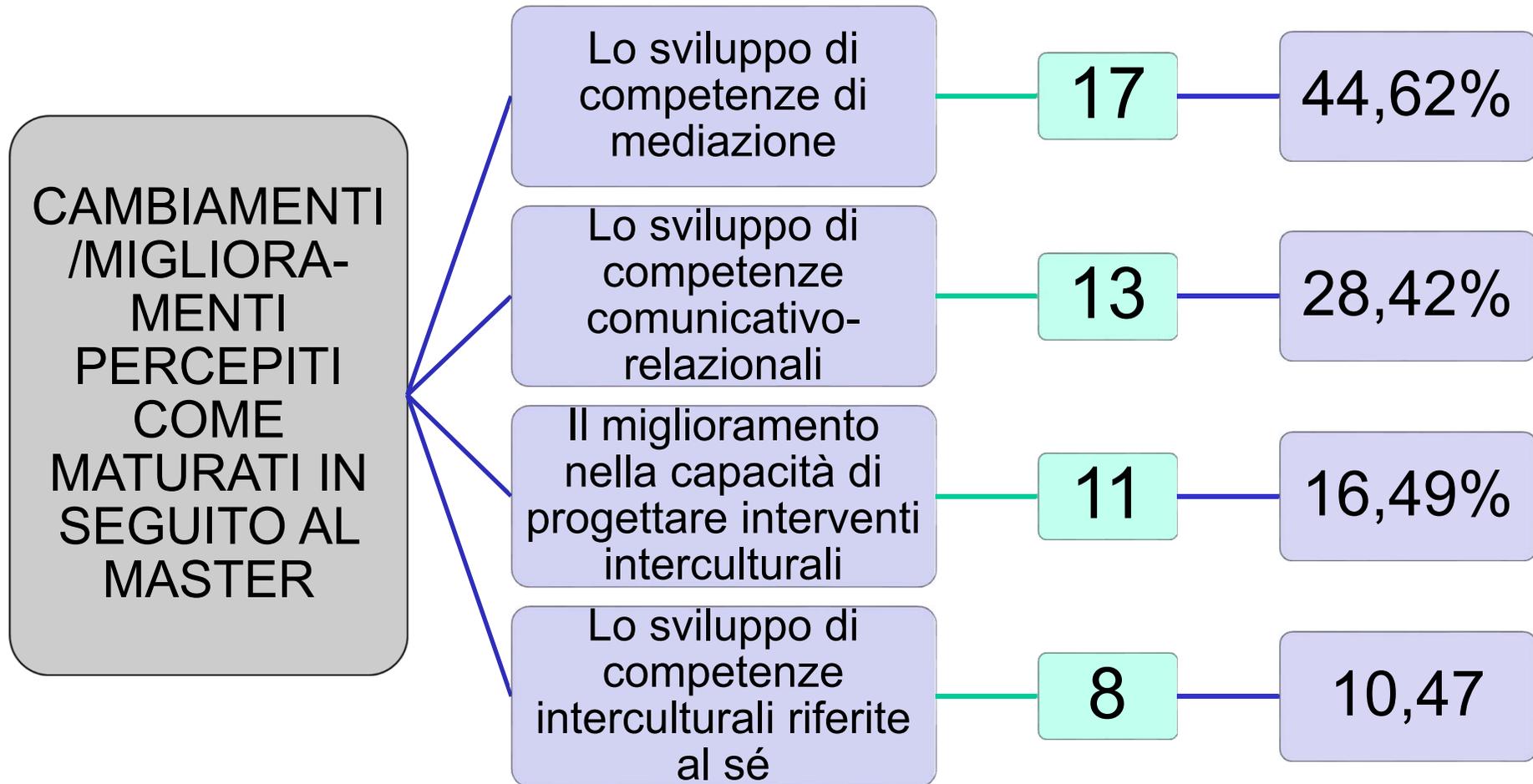
6,69%

Casi in ambito
sanitario

6,62%

Casi in ambito
giuridico

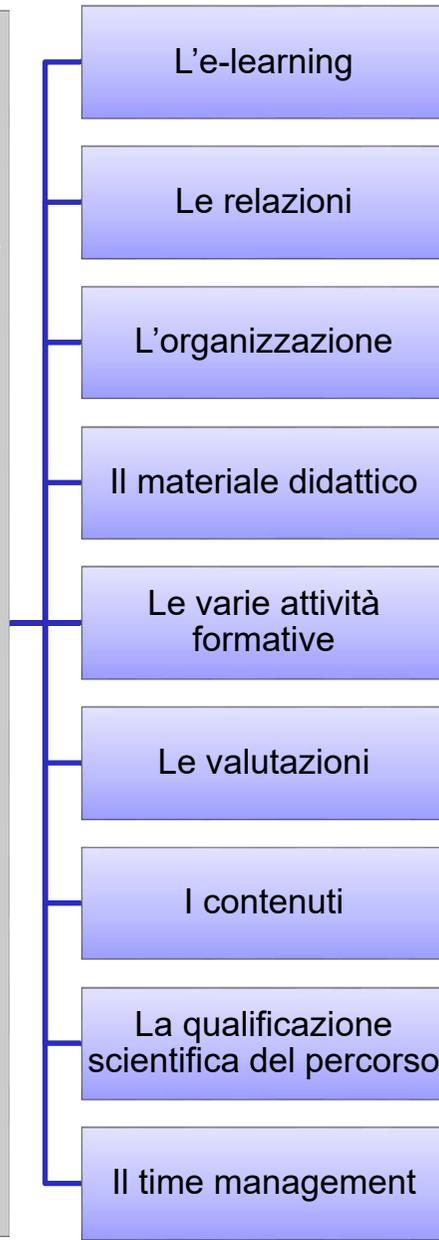
1,86%





4

ASPETTI POSITIVI DELL'ESPERIENZA
FORMATIVA (CHE HANNO FACILITATO NELLO
SVILUPPO DI COMPETENZE)



5

CRITICITÀ NELL'ESPERIENZA
FORMATIVA (CHE HANNO
OSTACOLATO NELLO SVILUPPO
PIENO DI COMPETENZE)

- Per quanto riguarda l'organizzazione
- Riguardo al nodo del rapporto teoria - pratica
- Sulla progettazione
- Sulle relazioni
- Sulla tesi finale
- Sui seminari in presenza
- Sulla piattaforma
- Sui contenuti
- Sul materiale
- Sul tirocinio
- Sul Project work
- Difficile conciliabilità tra master, lavoro e vita familiare

4

**ASPETTI POSITIVI DELL'ESPERIENZA FORMATIVA
(CHE HANNO FACILITATO NELLO SVILUPPO DI COMPETENZE)**

	Lavora	Non Lavora
L'e-learning	9	3
Le relazioni	11	2
L'organizzazione	2	1
Il materiale didattico	8	2
Le varie attività formative	17	6
Le valutazioni	3	1
I contenuti	4	2
La qualificazione scientifica del percorso	2	0
Il time management	3	0

4

**ASPETTI POSITIVI DELL'ESPERIENZA FORMATIVA
(CHE HANNO FACILITATO NELLO SVILUPPO DI COMPETENZE)**

	Settore Servizi	Settore Aziendale	Non Lavora	Non specificato
L'e-learning	5	4	3	1
Le relazioni	7	4	2	1
L'organizzazione	2	0	1	0
Il materiale didattico	6	2	2	1
Le varie attività formative	11	6	6	2
Le valutazioni	3	0	1	0
I contenuti	2	2	2	1
La qualificazione scientifica del percorso	1	1	0	0
Il time management	0	3	0	0

5

**CRITICITÀ NELL'ESPERIENZA FORMATIVA
(CHE HANNO OSTACOLATO NELLO SVILUPPO PIENO DI COMPETENZE)**

	Lavora	Non Lavora
Per quanto riguarda l'organizzazione	9	4
Riguardo al nodo del rapporto teoria - pratica	6	1
Su altri aspetti della progettazione	2	0
Sulle relazioni	2	2
Sulla tesi finale	4	4
Sui seminari in presenza	9	5
Sulla piattaforma	3	4
Sui contenuti	2	2
Sul materiale	3	0
Sul tirocinio	5	1
Sul Project work	2	0
Difficile conciliabilità tra master, lavoro e vita familiare	3	0

5

**CRITICITÀ NELL'ESPERIENZA FORMATIVA
(CHE HANNO OSTACOLATO NELLO SVILUPPO PIENO DI COMPETENZE)**

	Settore Servizi	Settore Aziendale	Non Lavora	Non specificato
Per quanto riguarda l'organizzazione	3	6	4	0
Riguardo al nodo del rapporto teoria - pratica	1	5	1	0
Su altri aspetti della progettazione	1	1	0	1
Sulle relazioni	1	1	2	0
Sulla tesi finale	2	2	4	0
Sui seminari in presenza	4	5	5	1
Sulla piattaforma	3	0	4	0
Sui contenuti	1	1	2	0
Sul materiale	1	2	0	0
Sul tirocinio	2	3	1	0
Sul Project work	2	0	0	1
Difficile conciliabilità tra master, lavoro e vita familiare	1	2	0	0

RIORGANIZZAZIONE DEI RISULTATI

1. Quattro **aree di competenza** (prima/dopo):

- Area del sé (meta-competenze e competenze di pensiero critico)
- Area comunicativo-relazionale,
- Area della mediazione
- Area progettuale.

2. **Processi di pensiero e di azione.**

3. **Luoghi e situazioni generative del cambiamento**

- in ambito propriamente formativo (lavori di gruppo, simulazioni);
- In ambito esperienziale legati o al tirocinio/stage o al contesto professionale e/o di vita.



Parte 5 – Discussione: due modelli

COMPETENZE INTERCULTURALI

2016-17



ROMA – Marzo 2017

Un modello olistico per rappresentare il sistema delle CI

	Dimensione professionale	Dimensione personale
Dimensione teoretica	Competenze di pensiero interculturale, critico, divergente e creativo	Meta-competenze o competenze interculturali riferite al sé (ad es. consapevolezza della propria cultura di appartenenza e della sua influenza sul proprio comportamento, consapevolezza delle implicazioni etiche del proprio agire)
Dimensione pratica	Competenze di progettazione, gestione e valutazione di interventi interculturali micro e macro (dalla mediazione, al problem solving, al progetto complesso)	Competenze comunicativo-relazionali interculturali

Un modello funzionale

(basato sulle funzioni che emergono dai racconti)

- **Curare** il proprio sviluppo personale e professionale in prospettiva interculturale.
- **Progettare** un intervento interculturale in ambito specifico (educativo, sociale, culturale, sanitario, aziendale), interno o esterno del contesto in cui già si opera, operando in rete.
- **Gestire** un intervento interculturale
- **Valutare** la qualità di un intervento interculturale.
- **Relazionarsi** nel contesto sociale di intervento, riconoscendo e gestendo eventuali criticità nei rapporti personali e professionali.



Parte 6 – Riprogettazione formativa

RIPROGETTAZIONE DIDATTICA

2016-17



ROMA – Marzo 2017

Principi guida: flessibilità, sostenibilità e concretezza

- Ridefinire il syllabus del master ponendo lo **Stage (in forma di PW in gruppi smart) come asse portante del percorso.**
- **Moduli online** centrati sulle conoscenze (organizzando il materiale, inserendo attività esercitative e potenziando la dimensione interattiva).
- **Seminari in presenza** centrati più chiaramente sulle abilità.
- Seminari e altre forme di **accompagnamento** alla realizzazione dello stage/PW .
- **Portfolio** come raccolta del proprio diario riflessivo e dei migliori lavori realizzati contestualmente ai moduli e ai seminari.
- **Elaborato finale** centrato sul PW, con una parte comune e una di approfondimento riflessivo individuale.
- **Discussione finale** su Portfolio ed Elaborato di PW, con esplicitazione dei criteri di valutazione riferiti alle competenze.
- Costruzione e utilizzo di **rubriche di valutazione** per i prodotti.

Bibliografia

- Barrett, M. (2016). Competences for Democratic Culture and Intercultural Dialogue. In Portera A., Dusi P. (a cura di), *Neoliberalismo, educazione e competenze interculturali*. Milano: FrancoAngeli.
- Bennett M.J. (1986). A developmental Approach to Training for Intercultural Sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10, pp. 179-196.
- Deardorff, D.K. (2009). *The Sage Handbook of intercultural Competences*. Newbury Park: Sage.
- Deardorff, D.K. (2011). Assessing Intercultural Competence. *New directions for institutional research*, n. 149 (Doi: 10.1002/ir.381), pp. 65-79.
- Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2005) 'What is competence?'. *Human Resource Development International*, 8(1), 17-36.
- Fantini, A.E. (2009). Assessing Intercultural Competence: Issues and Tools. Deardorff, D.K. (ed.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence* (pp. 456-476). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Grion V., & Cook-Sather A. (ed.) (2013). *Student Voice. Prospettive internazionali e pratiche emergenti in Italia*. Milano: Guerini e Associati.
- Hall, E.T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Doubleday.
- Polanyi, M. (1967). *The Tacit Dimension*. London: Routledge.
- Reggio P., Dodi E. (2014). La formazione interculturale postlaurea degli operatori socioeducativi: l'esperienza del master in "Competenze interculturali". Reggio P., Santerini M. (eds.), *Le competenze interculturali nel lavoro educativo* (pp. 133-141). Roma: Carocci editore.
- Vergani, A. (2004). *Casi di valutazione. Processi valutativi e azioni formative*. Bologna: Il Mulino.

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!**

**[https://www.researchgate.net/profile
/Giuseppe_Tacconi](https://www.researchgate.net/profile/Giuseppe_Tacconi)**

www.carvet.org/

<http://www.csiunivr.org/master/>