

Proposição de um instrumento quali-quantitativo para avaliação da competência intercultural

Lisiane Machado¹Wagner dos Santos Chagas²

Resumo: Considerando os processos de migrações, expatriações, mobilidade global de pessoas, intercâmbios acadêmicos e profissionais, mão de obra qualificada entre países, dentre outros, o desenvolvimento da competência intercultural é um dos desafios contemporâneos que se configuram em novas formas de vivência e de identificação de si e dos outros no campo do trabalho. O presente artigo tem como objetivo apresentar a proposição de um instrumento quali-quantitativo para avaliação da competência intercultural, que pode ser empregada como um instrumento diagnóstico (por exemplo, aplicado antes do início de atividades de formação dessa competência – para avaliar o seu estágio inicial) e também para acompanhamento e avaliação do nível de desenvolvimento da competência intercultural de forma contínua, ou após uma atividade de capacitação. O instrumento foi desenvolvido, inicialmente, com base em uma revisão de literatura sobre a temática de competência intercultural, a partir dos seus atributos; sendo aplicado no contexto de uma pesquisa no formato de um intercâmbio intercultural virtual no mundo virtual Second Life® entre alunos brasileiros e portugueses.

Palavras-chave: Competência intercultural, desenvolvimento de competências, instrumento de avaliação

Proposal of a quali-quantitative instrument for evaluation of intercultural competence

Abstract: Considering the processes of migrations, expatriations, global mobility of people, academic and professional exchanges, qualified labor between countries, among others, the development of intercultural competence is one of the contemporary challenges that are configured in new ways of living and identification of self and others in the field of work. This article aims to present a proposal for a qualitative-quantitative instrument for the assessment of intercultural competence, which can be used as a diagnostic instrument (for example, applied before the beginning of training activities for this competence - to assess its initial stage).) and also for monitoring and evaluating the level of development of intercultural competence on an ongoing basis, or after a training activity. The instrument was initially developed based on a literature review on the topic of intercultural competence, based on its attributes; being applied in the context of a research in the format of a virtual intercultural exchange in the virtual world Second Life® between Brazilian and Portuguese students.

Keywords: Intercultural competence, competence development, assessment instrument

-
- 1 Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Administração da UNISINOS. Mestre em Administração e Graduada em Administração – Comércio Exterior pela UNISINOS. E-mail: <lisimachado@yahoo.com.br>
 - 2 Doutor e Mestre em Educação pela UNISINOS, Especialista em Gestão Educacional pela ULBRA e Graduado em História pela ULBRA. Professor de História da Rede Municipal de Ensino de Esteio/RS. Atualmente é Diretor de Cidadania e Direitos Humanos da SMCDH de Esteio/RS. E-mail: <tutorwagnergp@gmail.com>.

Introdução

A globalização vista como um processo nos âmbitos econômico, social, cultural e/ou político constitui-se na aproximação de países – enquanto espaço geográfico – e de pessoas, em nível mundial, que promoveu a queda de fronteiras geográficas, o contato e o aprendizado de diferentes idiomas, o inter-relacionamento com diversas culturas e costumes, o desenvolvimento e o emprego de novas tecnologias da informação e da comunicação, modos de deslocamento humano e de materiais mais ágeis e seguros, a valorização do conhecimento e a exigência de qualificação profissional, dentre outros.

As mudanças ocorridas nos processos de trabalho, principalmente, com a expansão de novos mercados por meio de corporações multinacionais e suas operações globais, a economia global e a introdução de novas tecnologias, passaram a exigir pessoas mais qualificadas e flexíveis. O processo de globalização e o aumento da interconectividade política, econômica e cultural representam oportunidades para estudantes e profissionais de diversas áreas. Estas oportunidades surgem diante de realidades culturais complexas, mediante um sistema global de negócios que se caracteriza pelas particularidades entre as culturas (SHIMONI, 2011).

Logo, os processos de formação e de capacitação desses sujeitos e o desenvolvimento de determinadas competências são elementos-chave nesse processo de mudanças e de transformações no contexto do trabalho. Além das competências técnicas, os sujeitos precisam desenvolver as competências interculturais que envolvem questões sociais, culturais, comportamentais, tecnológicas, etc. para atuar em um mundo globalizado e conectado com diversos recursos tecnológicos e comunicacionais. As organizações ressaltam que os gestores precisam de um conjunto de competências interculturais e de gestão intercultural, pois ao se relacionarem com clientes, colaboradores e outros *stakeholders* internos ou externos, tais competências evidenciam vantagem competitiva no mercado multicultural (GROSSE, 2011).

Concomitante a isso, toda a sociedade – tanto em nível individual quanto coletivo –, considerando os processos de migrações – movimentação de entrada (imigração) ou de saída (emigração) de pessoas ou de grupos de pessoas –, expatriações, mobilidade global de pessoas, intercâmbios acadêmicos e profissionais, mão de obra qualificada entre países, dentre outros, tem no desenvolvimento da competência intercultural um dos desafios contemporâneos que se configuram em novas formas de vivência e de identificação de si e dos outros no campo do trabalho.

Devido à complexidade do conceito de competência intercultural e os diversos atributos relacionados, com base nos estudos de Deardorff (2004, 2006, 2008, 2009), Fantini (2009) e Trompenaars e Woolliams (2009), para esta pesquisa, tem-se a seguinte definição: “*A competência intercultural é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, quando colocados em ação pelo indivíduo, de forma integrada, em um contexto intercultural (no qual ele está em contato com outra(s) cultura(s) diferente(s) da sua), permitem que ele interaja e colabore eficaz e adequadamente com os membros da(s) outra(s) cultura(s)*” (MACHADO, 2012).

O artigo, portanto, tem como objetivo a proposição de um instrumento quali-quantitativo para avaliação da competência intercultural, que pode ser empregado como um instrumento diagnóstico (por exemplo, aplicado antes do início de atividades de formação dessa competência – para avaliar o seu estágio inicial) e também para acompanhamento e avaliação do nível de desenvolvimento da competência intercultural de forma contínua, ou após uma atividade de capacitação. O instrumento foi desenvolvido, inicialmente, com base em uma revisão de literatura sobre a temática de competência intercultural, a partir dos seus atributos; sendo aplicado no contexto de uma pesquisa sobre o uso de tecnologias digitais virtuais para o desenvolvimento de competência intercultural, no formato de um intercâmbio intercultural virtual

no mundo virtual *Second Life*®, com a participação de alunos brasileiros e portugueses. Ressalta-se que o instrumento aplicado em ambiente educacional pode ser empregado nas ações de formação e de capacitação em diferentes níveis, bem como em ambiente organizacional. A seguir, apresenta-se o referencial teórico sobre competência intercultural e seus principais elementos.

Referencial teórico

Competência intercultural

A competência consiste na intervenção eficaz dos indivíduos nos diferentes âmbitos da vida, mediante ações nas quais mobilizam componentes atitudinais (ser), procedimentais (saber fazer) e conceituais (saber) de maneira inter-relacionada (ZABALA e ARNAU, 2010). O desenvolvimento de competências emerge na junção de um saber e de um contexto, a partir da mobilização e aplicação de conhecimentos e capacidades numa determinada situação. (BOTERF, 2003). A competência, portanto, necessita ser demonstrada em uma situação concreta, indicando a capacidade individual de solucionar problemas reais (ZABALA e ARNAU, 2010; PERRENOUD, 1999; BOTERF, 2003; ZARIFIAN, 2001).

Conforme Deardorff (2004, 2006, 2008, 2009), competência intercultural é a capacidade de comunicação eficaz e adequada em situações interculturais, com base em conhecimento intercultural, habilidades e atitudes. Para Fantini (2007, 2009), consiste em um conjunto de capacidades de um indivíduo que são necessárias para realizar eficaz e adequadamente a interação com outras pessoas que são linguística e culturalmente diferentes de si mesmo. Trompenaars e Woolliams (2009) a definem como a capacidade de comunicar-se com êxito e a colaboração eficaz com pessoas de outras culturas através do reconhecimento (conscientização) das diferenças e do respeito de outros pontos de vista.

Neste contexto, diversos autores na literatura procuram identificar os atributos da competência intercultural. Fantini (2000, 2007, 2009) menciona tolerância, flexibilidade, paciência, senso de humor, aprecia as diferenças, evita julgamentos, adaptabilidade, curiosidade, mente aberta, motivado, autossuficiente, empatia, percepção clara de si mesmo, perceptivo e tolerância à ambiguidade.

Segundo Byram (2000), a competência intercultural envolve cinco elementos e seus respectivos atributos: a) Atitudes: curiosidade e abertura, boa vontade para afastar a descrença acerca de outras culturas e convicção sobre sua própria cultura; b) Conhecimento: dos grupos sociais, produtos e práticas do seu país e do país interlocutor, e do processo geral de interação individual e da sociedade; c) Habilidades de interpretação e de relacionamento: capacidade entender uma documentação ou um evento de outra cultura, explicá-los e relacioná-los a com os próprios documentos; d) Habilidades de descoberta e de interação: capacidade de adquirir novos conhecimentos de uma cultura e práticas culturais, e a capacidade de executar conhecimentos, habilidades e atitudes conforme a limitação da comunicação em tempo real e a interação e; e) Consciência cultural crítica/educação política: uma capacidade de avaliar criticamente e com base em perspectivas de critérios definidos, as práticas e os produtos da sua própria cultura, de outras culturas e países.

Hunter, White e Godbey (2006) utilizam a expressão competência global, visto que tratam o conceito como uma maneira de incentivar e treinar as pessoas a interagir, e abrir-se a outras culturas; isto é, ter uma mente aberta enquanto estiver buscando entender as normas culturais e expectativas dos outros, aproveitando esse conhecimento adquirido para interagir, comunicar e trabalhar efetivamente em um ambiente externo. Hunter (2004) destaca que o conceito de competência global envolve dimensões como conhecimento, habilidades, atitudes e experiências necessárias para tornar-se globalmente competente.

Dentre os atributos, o autor menciona empatia, adaptabilidade, diplomacia, competências linguísticas, atitudes positivas, estabilidade emocional e maturidade.

O modelo de competência intercultural proposto por Spitzberg (2009) é o modelo de competência relacional, que incorpora os elementos de motivação, conhecimento, habilidades e critérios de resultado que envolve pressupostos de que, a competência é contextual e o comportamento é percebido por critérios de adequação e eficácia; além do modelo retratar o processo de interação diádica, como uma função de motivação de dois indivíduos para se comunicar, conhecer a comunicação em dado contexto e habilidades para a implementação de suas motivações e conhecimentos. O autor comenta que listas de atributos surgem para refletir sobre orientações úteis para a interação e adaptação competente.

Chen e Starosta (1996) *apud* Fritz, Mollenberg e Chen (2001) desenvolveram um modelo de competência intercultural que integra características de modelos de atitude intercultural e de habilidades comportamentais. Para os autores, a competência intercultural é formada por três dimensões, que são: a) A conscientização intercultural é uma dimensão cognitiva da competência intercultural: refere-se à habilidade de uma pessoa em compreender similaridades e diferenças de outras culturas. Inclui os atributos: autoconsciência e consciência cultural; b) A sensibilidade intercultural é a dimensão afetiva da competência intercultural: referem-se à vontade emocional de uma pessoa para o conhecimento, apreciação e aceitação de diferenças culturais. Inclui os atributos: autoestima, auto monitoramento, empatia, mente aberta, evitar julgamentos e descontração social e; c) A habilidade/destreza intercultural é a dimensão comportamental da competência intercultural: refere-se à habilidade individual de atingir objetivos de comunicações na interação com pessoas de outras culturas. Inclui os atributos: habilidade de transmitir informações, auto divulgação, flexibilidade comportamental e gerenciamento de interação.

Ruben e Kealey (1979) exploram a relação entre os comportamentos sociais e interpessoais e padrões de sucesso e fracasso na adaptação intercultural. Eles mencionam como importantes para este processo atributos como: respeito, postura de interação, orientação para o conhecimento, empatia, funções/papéis comportamentais, gerenciamento de interação e tolerância à ambiguidade.

Paige (1993) *apud* Deardorff (2004) usa o termo eficácia intercultural e conclui que este é um fenômeno complexo, influenciado por seis fatores e seus respectivos atributos: conhecimento da cultura alvo; qualidades pessoais (flexibilidade, tolerância a ambiguidades, senso de humor, abertura); habilidades comportamentais (competência comunicativa); autoconsciência (seus valores e crenças); habilidades técnicas (capacidade de realizar tarefas); e, fatores situacionais (incluindo clareza de expectativas, pressões psicológicas, etc.).

Considerando a complexidade do conceito de competência intercultural e os atributos relacionados, baseado em Deardorff (2004, 2006, 2008, 2009), Fantini (2009) e Trompenaars e Woolliams (2009), para esta pesquisa, tem-se a seguinte definição: “A *competência intercultural* é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, quando colocados em ação pelo indivíduo, de forma integrada, em um contexto intercultural (no qual ele está em contato com outra(s) cultura(s) diferente(s) da sua), permitem que ele interaja e colabore eficaz e adequadamente com os membros da(s) outra(s) cultura(s)” (MACHADO, 2012).

Deardorff (2004, 2006, 2008, 2009, 2011), com o objetivo de operacionalizar o construto competência intercultural, propôs um conjunto de 15 atributos que devem ser considerados na avaliação dessa competência, apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Atributos da competência intercultural

Atributos da Competência Intercultural	Definição
Respeito	Respeito e valorização de outras culturas e da diversidade cultural.
Abertura	Abertura para a aprendizagem intercultural e para as pessoas de outras culturas.
Tolerância a ambiguidades	Refere-se ao modo do indivíduo reagir e posicionar-se em situações interculturais novas, incertas, duvidosas ou com diversos significados, com tolerância e paciência.
Flexibilidade	Refere-se ao uso apropriado de estilos de comunicação e comportamentos adequados em situações interculturais. Observa-se que está relacionado à capacidade de ser flexível e perceber como a sua opinião e o seu comportamento são aplicáveis e adequados ou não, em determinada situação intercultural, na interação com outras pessoas.
Curiosidade	É a demonstração de interesse por questões interculturais e novas descobertas e aprendizagens.
Evitar julgamentos	Refere-se a evitar fazer pressuposições ou julgamentos sobre as pessoas ou outra cultura em determinada situação ou contexto intercultural.
Auto-consciência / compreensão cultural	A autoconsciência / compreensão cultural é adquirida com base no auto-conhecimento, experiências de imersão cultural e vivência em situações e contextos em outra cultura ou dentro do seu país de origem.
Compreender a visão de mundo de outras pessoas	Refere-se ao respeito por outras perspectivas culturais em que a “visão de mundo” está relacionada às percepções básicas e de entendimento do mundo.
Conhecimento de especificidades culturais	Compreensão e conhecimento da cultura do outro país (incluindo contextos, papel e impacto da cultura e outras visões de mundo).
Consciência sociolinguística	Consciência do uso de outros idiomas em contextos sociais interculturais.
Habilidades para ouvir, observar e interpretar	Habilidade para ouvir, observar e interpretar a si mesmo, as outras pessoas e a outra cultura para reflexão e consciência dos conhecimentos adquiridos.
Habilidades para analisar, avaliar e relacionar	Habilidade para analisar, avaliar e relacionar situações, contextos e interações entre pessoas de outra cultura para refletir e processar os conhecimentos adquiridos.
Empatia	A capacidade de a pessoa ver sob a perspectiva do outro. Ter a capacidade de compreender e identificar-se com os sentimentos, pensamentos e experiências do outro.
Adaptabilidade	A capacidade de adaptar-se a diferentes estilos de comunicação e comportamento, e ajustamento/adaptação a novos ambientes culturais.
Habilidades comunicacionais	Corresponde a habilidade de comunicação adequada e eficaz em situações e contextos interculturais.

Fonte: elaborado com base em Deardorff (2004, 2006, 2008, 2009, 2011)

Na próxima seção apresenta-se a descrição dos procedimentos metodológicos empregados na construção do instrumento de avaliação da competência intercultural.

Metodologia

Este estudo é parte integrante da aplicação do método *Design Research*, em um projeto de pesquisa mais amplo, em que foi desenvolvido e aplicado um artefato, que consistia em um método de capacitação, para o desenvolvimento de competência intercultural, na forma de um Intercâmbio Intercultural Virtual (Machado, 2012), utilizando-se como plataforma o *Second Life*®, um Mundo Virtual em 3D (MV3D) (Schultze e Orlikowski, 2010; Schlemmer, Trein e Oliveira, 2008; Burgess, Slate, Rojas-Lebouef, e Laprairie, 2010), com a participação de alunos de mestrado brasileiros da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) e portugueses do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG).

A *Design Research* é um método de pesquisa que envolve a análise do uso e do desempenho de artefatos projetados para compreender, explicar e melhorar determinados aspectos em uma área (VAISHNAVI e KUECHLER, 2004). O seu desenvolvimento e aplicação estabelecem uma sequência de etapas para atingir os objetivos estabelecidos. O modelo proposto por Takeda, Veerkamp, Tomiyama, e Yoshikawa (1990), refinado e aperfeiçoado por Vaishnavi e Kuechler (2004) e por Manson (2006) compreende as seguintes etapas: a) Entendimento ou Conscientização do Problema; b) Sugestões (as sugestões para o problema são delineadas a partir da existência de conhecimento/teoria de base sobre o problema); c) Desenvolvimento (criação e aplicação do artefato para resolução do problema investigado); d) Avaliação (avaliação dos resultados da aplicação do artefato) e; e) Conclusões (são apresentados os resultados da pesquisa e os novos conhecimentos gerados).

O instrumento quali-quantitativo de avaliação da competência intercultural foi desenvolvido como elemento deste artefato (método de capacitação) para avaliar o estágio de desenvolvimento desta competência dos sujeitos no contexto pesquisado. O instrumento também é composto por questões para conhecer a percepção dos sujeitos sobre competência intercultural e seus atributos a partir da definição proposta e adotada na pesquisa, e para levantar suas experiências interculturais prévias (ver Apêndice). O instrumento foi organizado com base em uma revisão de literatura sobre a temática de competência intercultural, a partir dos seus atributos. Empregou-se a escala de desenvolvimento de competência, criada e validada previamente no estudo de Gomes (2012). Buscando o rigor científico do estudo, foi elaborado um documento para validação de construto e de conteúdo desse instrumento. Organizou-se um documento de validação, contendo uma breve apresentação do referencial teórico, com os principais conceitos, os construtos, a proposta de definição própria de competência intercultural e seus atributos. Esse protocolo de construção do instrumento de pesquisa foi examinado e avaliado previamente por dois professores doutores, com experiência na área de Gestão Internacional. Posteriormente foi realizado um pré-teste, para validação de face desse instrumento, com a participação de 12 (doze) alunos brasileiros em nível de pós-graduação. A maioria dos respondentes comentou que as questões foram elaboradas de maneira clara e de fácil compreensão e, devido a isso, o tempo de preenchimento foi rápido. Cabe ressaltar que o pré-teste para validação de face foi realizado apenas por brasileiros e pela professora parceira da instituição em Portugal, que validou e verificou a adequação das questões e o vocabulário, também com relação ao português de Portugal.

Na etapa seguinte, o instrumento foi aplicado, via *SurveyMonkey*® – uma plataforma de criação de questionários online – a um total de 92 alunos, sendo 22 brasileiros e 70 portugueses, participantes da capacitação para o desenvolvimento de competência intercultural no MV3D *Second Life*®. O instrumento de avaliação foi aplicado **antes** de iniciar a aplicação do método de capacitação para o desenvolvimento de competência intercultural, no MV3D, gerando informações para melhor entendimento do problema (primeira fase da *Design Research*) e para a avaliação do estágio inicial de desenvolvimento da competência intercultural dos sujeitos participantes. O instrumento também foi reaplicado **após** a capacitação para a

avaliação do estágio “final” de desenvolvimento da competência intercultural, depois dessa experiência. Dessa forma, tornou-se possível verificar, na prática, a validade do instrumento como ferramenta de diagnóstico e avaliação final de desenvolvimento da competência intercultural, no contexto pesquisado. Ressalta-se que, para fins de análise dos dados coletados, foi computado o total de 82 alunos, considerando apenas os que responderam às duas aplicações do instrumento, antes e após a aplicação do artefato.

É importante ressaltar que o instrumento foi aplicado por autoavaliação em ambas as etapas, ou seja, os próprios sujeitos de pesquisa responderam às questões que avaliaram o nível de desenvolvimento dos atributos que compõem a competência intercultural individual. No entanto, o instrumento pode ser aplicado não só por autoavaliação, mas também para avaliação por gestores, lideranças ou entre pares, por exemplo. Ainda que o instrumento tenha sido aplicado em ambiente educacional pode ser empregado nas ações de formação e de capacitação em diferentes níveis, bem como em ambiente organizacional. A seguir, apresentam-se as principais discussões dos resultados relacionados ao instrumento de avaliação da competência intercultural.

Discussão dos resultados

O instrumento de avaliação da competência intercultural permitiu conhecer a percepção dos sujeitos participantes quanto ao conceito de competência intercultural e os atributos relacionados; a percepção de ocorrência da competência intercultural no contexto pesquisado; além de identificar o perfil, as experiências interculturais prévias e a percepção destes quanto à outra cultura de convívio. Inicialmente, utilizou-se o instrumento como ferramenta de avaliação diagnóstica do nível de competência cultural percebido pelos sujeitos em formação. Ou seja, nesta etapa, empregou-se o instrumento antes do início de uma atividade de formação; o que também contribuiu, em parte, para a primeira etapa do método da *Design Research* que é o entendimento/conscientização do problema de pesquisa (ver Apêndice - partes 1, 2 e 3). Ao final de todas as atividades propostas pelo método de capacitação para o desenvolvimento da competência intercultural, aplicou-se novamente a escala de avaliação desta competência (ver Apêndice – parte 3), para o acompanhamento e a avaliação do nível de desenvolvimento da competência dos sujeitos participantes.

Assim, com a aplicação do instrumento, foi possível operacionalizar e organizar parte da coleta dos dados para compreender se o método de capacitação para o desenvolvimento da competência intercultural empregado na pesquisa foi satisfatório ou não, e gerar a apresentação e análise desses dados de forma categorizada e descritiva, tanto com dados qualitativos quanto quantitativos. Os resultados completos foram publicados na dissertação de Machado (2012).

Uma pessoa com algum grau de competência intercultural é capaz de ver as relações entre culturas diferentes – tanto internas quanto externas de uma sociedade – e é capaz de mediar, isto é, interpretar o contexto dos outros, quer para si próprio ou para as outras pessoas. A competência intercultural também implica uma compreensão crítica ou analítica (de partes), pelo indivíduo, sobre a sua própria cultura e da dos outros. Implica também que o indivíduo seja consciente de sua própria perspectiva, ponderando que o seu pensamento é, de certa forma, culturalmente determinado, ao invés de acreditar que sua compreensão e perspectiva do mundo são totalmente objetivas ou naturais. (BYRAM, 2000).

Ressalta-se que o instrumento aplicado em ambiente educacional pode ser empregado em ambiente organizacional, sendo oportuno a gestores de equipes multiculturais, profissionais da área de Gestão de Pessoas, na avaliação do perfil de cada profissional e o estágio de desenvolvimento da sua competência intercultural em processos de contratação ou promoção, palestras de formação e de capacitação referentes a temas relacionados à cultura, interculturalidade, multiculturalidade, vivência e mobilidade global de

peças, processos de adaptação em diferentes culturas, dentre outros. Os resultados gerados por meio do instrumento podem orientar o desenvolvimento de habilidades individuais específicas dos sujeitos, através de ações de formação e de capacitação sugeridas pelos gestores. Além disso, o instrumento pode ser um meio para avaliar as relações interculturais dentro da organização e o potencial dos integrantes de uma equipe multicultural, por exemplo. Apresentam-se, a seguir, as considerações finais do estudo.

Considerações finais

Este artigo discutiu o desenvolvimento de um instrumento para avaliação da competência intercultural que pode ser empregado como um instrumento diagnóstico (por exemplo, aplicado antes do início de atividades de formação dessa competência – para avaliar o seu estágio inicial) e também para acompanhamento e avaliação do nível de desenvolvimento da competência intercultural de forma contínua, ou após uma atividade de capacitação. A organização desse instrumento baseou-se principalmente nos estudos de Deardorff (2004, 2008, 2009, 2011) que documenta o conceito de competência intercultural e sua complexidade entre os principais especialistas interculturais, Fantini (2007) e Moron (1998) que tratam de experiências interculturais antecedentes; além do emprego de uma escala (Gomes, 2012) já validada.

Como contribuição do artigo, acredita-se no avanço de uma discussão teórica sobre desenvolvimento de competência intercultural e seus principais atributos; além da proposição de uma definição do conceito. Quanto ao instrumento proposto, este tem como contribuição propiciar ao ambiente acadêmico e profissional uma estratégia de diagnóstico, acompanhamento e avaliação do nível de desenvolvimento da competência intercultural dos sujeitos, em diferentes contextos, seja por auto avaliação, avaliação por gestores ou lideranças, ou entre pares. Ou seja, como auxílio em práticas de formação e de capacitação, presenciais ou por meio de uso de tecnologias, em instituições educacionais de diferentes níveis de ensino, com alunos e educadores de diversas áreas de ensino, gestores educacionais nacionais, gestores de educação internacional, escolas de intercâmbio, etc.; bem como para gestores e executivos de empresas nacionais e internacionais, que trabalham com equipes multiculturais em projetos de pesquisa e desenvolvimento, negócios internacionais, gestão internacional de recursos humanos e mobilidade global de pessoas, por exemplo.

O desenvolvimento da competência intercultural é um dos desafios contemporâneos que se configuram em novas formas de vivência e de identificação de si e dos outros em espaços diversos. Para tanto, destaca-se a necessidade do avanço em novos estudos e discussão sobre a temática de competência intercultural, visto a sua amplitude, complexidade e particularidades. Considerando que parte do instrumento proposto baseia-se no modelo e nos principais atributos da competência intercultural identificados nos estudos de Deardorff (2004, 2008, 2009, 2011), realizados com os principais especialistas interculturais, com uma lente teórica ocidental e centrada nos Estados Unidos, sugere-se como pesquisas futuras o aprimoramento e/ou ampliação do conceito e do instrumento por meio da perspectiva de outras culturas.

Deardorff (2015) destaca que havia apenas um aspecto acordado por todos os especialistas interculturais do seu estudo que é a capacidade de ver na perspectiva do outro; assim, abordar perspectivas interculturais no contexto de estudo e a capacidade de entender outras visões de mundo torna-se uma importante questão. Além disso, torna-se relevante considerar outras perspectivas e definições culturais para competência intercultural. Portanto, os estudos de Deardorff (2009, 2015) apresentam questionamentos de: Como as culturas não ocidentais veem a competência intercultural? Que definição (s) de competência intercultural será usada em cada área e região do mundo? Em que base essa definição será baseada? Algumas culturas, por exemplo, como a Indiana vê a competência intercultural de maneira mais holística – da unidade para o todo. Outras culturas, como Africanas e Árabes, veem a competência intercultural mais baseada nos relacionamentos.

A competência intercultural implica *interação* entre pessoas de diferentes origens, seja dentro de uma sociedade ou além-fronteiras. Por exemplo, de uma perspectiva africana, o conceito de *Ubuntu* surge como um elemento-chave da competência intercultural; pois, se concentra mais nas relações do que no indivíduo (Deardorff, 2015). O conceito de Ubuntu, conforme explica Ramose (2002, 2009 e 2010), Nogueira (2011) e Chagas (2017), é formada pela aglutinação de duas palavras: Ubu e Ntu. A palavra Ubu representa a ideia da constituição do ser no fluxo das relações com os outros (ancestrais e divindades, seres humanos, natureza e aqueles que estão por nascer). Ou seja, Ubu é a forma de como nos conectamos com tudo e todos que estão ao nosso redor através da nossa ação no mundo. Ubu é o coletivo, a concepção de que, historicamente, a coletividade é anterior ao indivíduo. Porém, Ubu está entrelaçado de maneira indissociável a Ntu.

A palavra Ntu representa as partes que formam o coletivo, os modos distintos de existência dos seres humanos. O Ntu representa as unidades da coletividade, onde cada ser humano é um ser em movimento, em constante transformação, em constante processo de vir a ser. “Em linhas gerais, ‘ubu’ indica tudo que está ao nosso redor, tudo que temos em comum. ‘Ntu’ significa a parte essencial de tudo que existe, tudo que está sendo e se transformando”. (NOGUEIRA, 2011, p. 148). A partir da aglutinação dessas duas palavras surge o conceito de Ubuntu, que significa que uma pessoa só é uma pessoa através de outras pessoas ou, simplesmente, eu sou porque nós somos. Desse modo, portanto, faz-se necessária, uma nova discussão teórica, sob a perspectiva de diferentes culturas, articulando-as com elementos do contexto para o desenvolvimento da competência intercultural.

Referências

- BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- BURGESS, M. L.; SLATE, J. R.; ROJAS-LEBOUEF, A., LAPRAIRIE K. Teaching and learning in *Second Life*: Using the community of inquiry (CoI) model to support online instruction with graduate students in instructional technology. **Internet and Higher Education**, v. 13, p. 84-88, 2010.
- BYRAM, M. Assessing intercultural competence in language teaching. **Sprogforum**, v. 6, n. 18, p. 8-13, 2000.
- CHAGAS, W. S. “Eu sou porque nós somos”: Experiências do emocionar nas aprendizagens umbandistas. **Tese** (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2017.
- DAVIS, N.; CHO, M. O. Intercultural competence for future leaders of educational technology and its evaluation. **Interactive Educational Multimedia**, n. 10, p. 1-22, 2005.
- DEARDORFF, D. The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States. **Unpublished doctoral dissertation**, North Carolina State University, Raleigh, N. C., 2004.
- DEARDORFF, D. Identification and assessment of intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. **Journal of Studies in International Education**, v. 10 n. 3, p. 241-266, 2006.
- DEARDORFF, D. Intercultural Competente: a definition, model and implications for education abroad. In: SAVICKI, V. (Org.). **Developing intercultural competence and transformation: theory, research, and application in international education**. USA: Stylus Publishing, 2008. p. 32-52.
- DEARDORFF, D. Implementing intercultural competence assessment. In: DEARDORFF, D. (Org.). **The SAGE handbook of intercultural competence**. USA: SAGE Publications, p. 477-491, 2009.
- DEARDORFF, D. **Internationalizing our campus**: exploring intercultural competence with global citizenship. 2011. Disponível em: <<http://www.dpi.state.nc.us/docs/academicservices/conference/presentations/intercultural.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2012.

- DEARDORFF, D. A 21st century imperative: integrating intercultural competence in Tuning. **Tuning Journal for Higher Education**. v. 3, n. 1, p. 137-147, 2015.
- FANTINI, A. A central concern: developing intercultural competence. In: About our institution, edited by Alvino E. Fantini, 25-42. **SIT Occasional Papers Series**. Brattleboro, VT: The School for International Training, 2000.
- FANTINI, A. **Exploring and assessing intercultural competence**. Brattleboro, VT: Federation of the Experiment in International Living, 2007.
- FANTINI, A. Assessing intercultural competence: issues and tools. In: DEARDORFF, D. K. (Org.). **The SAGE handbook of intercultural competence**. USA: SAGE Publications, p. 456-476, 2009.
- FRITZ, W.; MOLLENBERG, A.; CHEN, G; Measuring intercultural sensitivity in different cultural context. **Biannual Meeting of the International Association for Intercultural Communication Studies**. Hong Kong, 2001.
- GOMES, A. C. B. O desenvolvimento da competência de trabalho em equipe em ambientes virtuais com o uso de metaverso. **Dissertação** (Mestrado em Administração) – PPGAdm., Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo, 2012.
- GROSSE, C. U. Global managers' perceptions of cultural competence. **Business Horizons**, v. 54, p. 307-314, 2011.
- HUNTER, W. Got global competence. **International Educator**, p. 6-12, 2004.
- HUNTER et al. What does it mean to be globally competent? **Journal of Studies in International Education**, v. 10, n. 3, p. 267-285, 2006.
- MACHADO, L. Mundos Digitais Virtuais Tridimensionais como Ambiente para o Desenvolvimento de Competência Intercultural. 2012. **Dissertação** (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2012.
- MANSON, N. J. Is operations research really research?. **Operations Research Society of South Africa**, v. 22, n. 2, p. 155-180, 2006.
- MORON, M. A. M. Concepção, desenvolvimento e validação de instrumentos de coleta de dados para estudar a percepção do processo decisório e as diferenças culturais. **Dissertação** (Mestrado em Administração) – PPGA, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1998.
- NOGUEIRA, R. Ubuntu como Modo de Existir: Elementos Gerais para uma Ética Afroperspectivista. **Revista da ABPN**, n. 3, 2012.
- PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.
- RAMOSE, M. B. The ethics of ubuntu. In: COETZEE, P. H.; ROUX, A.P.J. (eds). **The African Philosophy Reader**. New York: Routledge, 2002.
- RAMOSE, M. B. Globalização e Ubuntu. In: SANTOS, B. S.; MENESES, M. P. (Orgs.) **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2009.
- RAMOSE, M. B. A importância vital do Nós. **Revista IHU On-line**, São Leopoldo: Instituto Humanitas - Unisinos, Ano X, n. 353, 2010.
- RUBEN, B.; KEALEY, D. Behavioral assessment of communication competency and the prediction of cross-cultural adaptation. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 3, p. 15-47, 1979.
- SCHLEMMER, E.; TREIN, D.; OLIVEIRA, C. *Metaverso: a telepresença em mundos digitais virtuais 3D por meio do uso de avatares*. **XIX Simpósio Brasileiro de Informática na Educação** (SBIE), 2008.
- SCHULTZE, U.; ORLIKOWSKI, W. J. Virtual Worlds: A Performative Perspective On Globally Distributed, Immersive Work. **Information Systems Research**, p. 1-12, 2010.
- SHIMONI, B. 2011. The representation of cultures in international and cross cultural management: Hybridizations of management cultures in Thailand and Israel. **Journal of International Management** v. 17, p. 30-41.
- SPITZBERG, B. A model of intercultural communication competence. In: Samovar, L. A., Porter, R. E. e McDaniel, E.R. **Intercultural Communication: A Reader**, Twelfth Edition, 2009. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=9eJqPCZk8pIC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 09 abr. 2012.

TAKEDA, H.; VEERKAMP, P.; TOMIYAMA, T.; YOSHIKAWA, H. Modeling design processes. **Artificial Intelligence Magazine**, v. 11, n. 4, p. 38-45, 1990.

TROMPENAARS, F.; WOOLLIAMS, P. Research application: toward a general framework of competence for Today's Global Village. In: DEARDORFF, D. K. (Org.). **The SAGE handbook of intercultural competence**. USA: SAGE Publications, p. 438-455, 2009.

VAISHNAVI, V.; KUECHLER, W. **Design research in information systems**. 2004. Disponível em: <<http://desrist.org/design-research-in-information-systems>>. Acesso em: 10 out. 2010.

ZABALA, A.; ARNAU, L. **Como aprender e ensinar competências**. Porto Alegre: Artmed, 2010. ZARIFIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.

Submetido em: 02/08/2022

Aceito em: 31/10/2022