

# Atitudes, habilidades, conhecimento e conscientização: O desenvolvimento de competências interculturais durante o intercâmbio

## Attitudes, abilities, knowledge and awareness: The development of intercultural competences during the interchange

Italo Cavalcante AGUIAR [1](#); Tereza Cristina Batista de LIMA [2](#); José Carlos Lázaro da SILVA FILHO [3](#); Mônica Mota TASSIGNY [4](#); Bruno de Souza LESSA [5](#); Roberto Cunha FERREIRA [6](#)

Recibido: 18/06/16 • Aprobado: 21/09/2016

### Conteúdo

- [1. Introdução](#)
- [2. Referencial Teórico](#)
- [3. Metodologia de pesquisa](#)
- [4. Análise dos dados e resultados](#)
- [5. Considerações finais](#)

### Referências

#### RESUMO:

Este estudo identificou as competências interculturais desenvolvidas por estudantes estrangeiros que realizaram intercâmbio na Universidade Federal do Ceará no período entre 2008 e 2015. O modelo de Avaliação da Competência Intercultural (ACI) de Fantini (2007) foi utilizado para identificar e mensurar estas competências. Os resultados evidenciaram que houve aumento em cada um dos componentes do modelo. Os estudantes portugueses apresentaram o maiores índices no início e no final do intercâmbio, enquanto que os alemães obtiveram o menor no começo do intercâmbio, e os espanhóis apresentaram um menor índice de competência intercultural no final do programa.

**Palavras-chave:** Competências Interculturais, Conhecimento, Atitudes, Habilidades, Conscientização.

#### ABSTRACT:

This study identified the intercultural competences developed by foreign students who attended the interchange program of the Federal University of Ceará in the period between 2008 and 2015. The Intercultural Competence Assessment model from Fantini (2007) was employed to identify and measure each of these intercultural competences. The results highlighted the increase in each one of the model components. The Portuguese students presented the highest index of intercultural competence in the beginning and the end of the interchange whereas the Germans attained the lowest index in the beginning, and the Spanish displayed the smallest index in the end of the program.

**Keywords:** Intercultural competences, Knowledge, Attitudes, Abilities, Awareness.

# 1. Introdução

A definição do termo internacionalização vem sendo discutida e debatida ao longo dos últimos anos, apesar de ser utilizada há séculos pela ciência política seu uso no setor educacional somente aumentou no início da década de 1980 (KNIGHT, 2004). Com o passar do tempo, a definição de internacionalização sofreu diversas modificações, no entanto conforme salienta de Wit (2002, *apud* KNIGHT, 2004; MIURA, 2006) não é útil que internacionalização se torne um termo genérico, que engloba tudo e qualquer coisa que seja internacional. Dessa forma, segundo esse autor, é relevante o uso de uma definição em construção combinada a uma estrutura conceitual de internacionalização do ensino superior.

Em estudo sobre os aspectos, acadêmicos e não acadêmicos, das respostas as tendências de globalização de uma universidade de pesquisa privada, Stromquist (2007) mostra que, sob o nome da internacionalização, os administradores dessa instituição (além de firmas externas) emergem como poderosos tomadores de decisão, modificando os conteúdos acadêmicos e até a "governança acadêmica". Isso é manifestado no recrutamento de estudantes e na contratação de professores e pesquisadores prestigiosos com o intuito de aumentar a reputação da universidade e assim ser mais atrativa para os estudantes e, também, garantir mais fundos de pesquisa.

Segundo Woolf (2010, p. 45) ser um cidadão global "geralmente descreve alguém que é, ou que aspira a ser, intelectualmente engajado com outras culturas, consciente da interdependência das nações, comprometido com a tolerância e compreensão da diferença", que ele vê como "uma visão utópica aspiracional do mundo".

Para Bhandari & Blumenthal (2011) a mobilidade acadêmica internacional é um dos fenômenos que mais cresce no ensino superior no século XXI. Enorme quantidade de estudantes fazem atualmente intercâmbio cruzando fronteiras geográficas, culturais digitais e educacionais na busca de uma educação internacional - um movimento que tem consequências significativas para as instituições de ensino superior e as nações em todo o mundo.

Baseado no que foi anteriormente afirmado, este estudo tem como objetivo responder a seguinte questão de pesquisa: *Como os componentes das competências interculturais evoluíram durante o intercâmbio?*

Dessa forma, o objetivo geral do estudo é identificar as competências interculturais desenvolvidas por estudantes estrangeiros que realizaram intercâmbio na Universidade Federal do Ceará no período entre 2008 e 2015. Os objetivos específicos delimitados para a consecução do objetivo geral são: (i) apresentar a evolução, durante o intercâmbio, dos componentes que formam o modelo de Avaliação de Competência Intercultural de Fantini (2007) - Conhecimento, Atitudes, Habilidades e Conscientização, nos estudantes das quatro nacionalidades consultadas nessa pesquisa.; (ii) comparar, no contexto das competências interculturais, o índice de competência intercultural por nacionalidade, no início e final do intercâmbio, alcançado pelos estudantes, segundo o Modelo da Avaliação da Competência Intercultural de Fantini (2007); e (iii) determinar, o índice geral de competência intercultural alcançado pelos estudantes, no início e no final do intercâmbio, por meio do Modelo da Avaliação da Competência Intercultural de Fantini (2007).

Nessa pesquisa foram assumidas as seguintes hipóteses: estudantes, de uma mesma nacionalidade pesquisada, demonstram uma maior evolução em pelo menos dois dos componentes que compõe o modelo ACI de Fantini (2007); os estudantes portugueses, por falarem a mesma língua do país do intercâmbio, apresentam um maior índice de competência intercultural no início do intercâmbio em relação as outras nacionalidades pesquisadas e; a evolução do índice geral de competência intercultural se apresenta superior a evolução do índice de competência intercultural de pelo menos duas das nacionalidades pesquisadas.

Para a consecução dos objetivos específicos elencados serão consideradas informações coletadas por meio da aplicação presencial de 101 questionários na Alemanha entre os dias

05.09.2015 e 01.10.2015 e, a distância, por meio de 106 questionários aplicados *online* junto a estudantes espanhóis, portugueses e franceses no período de 09.10.2015 a 29.12.2015. Os dados foram analisados através da estatística descritiva, método de rotação Varimax, teste não paramétrico de Kruskal-Wallis e a técnica do alfa de Cronbach, utilizando-se a ferramenta estatística *SPSS (Statistic Package for Social Science)*.

---

## 2. Referencial Teórico

### 2.1 Competências Interculturais

A preocupação com a “competência” é uma constante no contexto organizacional, onde ocorre uma concorrência cada vez mais acirrada. De acordo com Ray (2002), o conceito de competência está relacionado à excelência que se verifica ou se reconhece no outro. Para o autor, o reconhecimento social é uma das formas principais de se evidenciar a competência possuída por um indivíduo em determinado aspecto ou atividade.

Homen e Tolfo (2004) acrescentam que quando se fala em globalização de negócios, são relevantes as análises de processos que envolvam atribuições internacionais de profissionais a fim de compreender e explicar como efetivamente ocorre o encontro entre culturas distintas no contexto de trabalho, merecendo especial atenção os aspectos relacionados ao diálogo entre a organização e as diferentes localidades com as quais interage.

Johnson *et al* (2006), por sua vez, atentam para a importância das variáveis do ambiente, a quais podem induzir a interpretações insuficientes ou distorcidas da realidade, especialmente, quando o próprio contexto é ignorado. Para os autores, mesmo os indivíduos que possuam habilidades, conhecimentos e atributos que lhes permitam agir de forma eficaz em um ambiente multicultural, provavelmente encontrarão variáveis do ambiente que representem dificuldades na eficácia da competência intercultural.

Segundo Johnson *et al* (2006), a distância cultural é relatada em vários estudos sobre o impacto das culturas nacionais sobre processos e resultados de empresas multinacionais e transnacionais, como por exemplo, em Hofstede (1991). Com frequência, resultados de pesquisas associam a distância cultural às dificuldades encontradas no país de destino, ressaltando diferenças de valores além de idioma, economia, e os sistemas legais e políticos.

Johnson *et al* (2006) realizaram uma ampla revisão bibliográfica sobre competência intercultural, a partir da qual notaram que a literatura dedicada à gestão multicultural ainda tem dedicado pouca atenção à definição do conceito de competência intercultural. Os autores também apontam o que consideram como surpresas relacionadas à literatura que aborda a competência intercultural, que seriam quatro. A primeira, é a diferença encontrada nas definições sobre “competência intercultural”. A segunda, refere-se à falta de estudos mais profundos sobre a competência intercultural na literatura relacionada à gestão de negócios internacionais, com poucos trabalhos voltados para compreender suas habilidades e atributos. Outra surpresa está no fato de que os estudos tendem a ignorar a relevância das diferentes características dos ambientes que os expatriados operam, como ambiente político, econômico e tecnológico. Uma quarta surpresa foi terem encontrado uma grande quantidade de trabalhos relacionados à competência intercultural em pesquisas sobre a diversidade nos locais de trabalho nos Estados Unidos e a comunicação intercultural, pesquisas essas voltadas ao conhecimento da realidade das minorias populacionais e suas condições de saúde e educação.

Para Bird *et al* (2010), a competência intercultural é imprescindível para o desenvolvimento do mercado de trabalho global na medida em que aumentam as demandas por capacidades colaborativas e de coordenação para líderes no sentido de perceber, interpretar e agir de forma a alcançar as metas organizacionais.

No que se refere à competência intercultural, Adler e Bartholomew (1992) destacam cinco fatores de importância. Primeiramente, os autores defendem que gestores interculturais

necessitam compreender o ambiente de negócios com o olhar voltado para o mundo, ou seja, a partir de uma perspectiva global. De modo distinto às práticas de expatriação do passado, os gestores não devem restringir sua perspectiva de interação com foco em um único país ou cultura, tampouco limitar as relações aos acontecimentos restritos à sede de sua organização. Em segundo lugar, os autores afirmam que os gestores interculturais devem buscar apropriar-se das perspectivas ou da visão de outras culturas em relação à preferências, tendências, tecnologias e abordagens para a condução dos negócios. Outro ponto indica que os gestores interculturais devem ser hábeis em trabalhar com pessoas de distintas culturas, simultaneamente, visto que cada vez menos eles terão condições de lidar com bases culturais individualmente, ou seja, de forma linear. Um quarto fator diz respeito à capacidade do gestor em adaptar-se à vida em outras culturas e, ao contrário de seus antecessores, buscar o desenvolvimento da competência intercultural com base em sua vivência diária, na sua interação com colegas estrangeiros e clientes do mundo inteiro ao longo de sua carreira e não apenas durante "missões" de negócios. Por fim, os autores fazem menção à importância de se buscar interagir com pessoas de outros referenciais culturais como iguais, evitando categorizar ou criar escalas de dominância e subordinação cultural.

Seguindo a mesma linha que Adler e Bartholomew (1992), a autora Guitel (2006) conceitua a competência intercultural como a "capacidade de se comunicar de maneira eficaz com pessoas de um universo cultural diferente, seja ele nacional, organizacional, funcional ou profissional". Segundo a autora, alguns estudos desenvolvidos na área da comunicação intercultural apontaram a necessidade de dois grupos de culturas diferentes construírem, por meio de suas interações, uma base de valores comuns, na qual ocorre uma renegociação de suas identidades a fim de aprimorar o processo de comunicação e de relacionamento. Os conceitos de Adler e Bartholomew (1992) e Guitel (2006) se complementam quando ambos destacam a necessidade de adaptação dos gestores à novas culturas a fim de se obter uma melhor comunicação e obter uma visão global e flexível.

Johnson *et al* (2006), por sua vez, sustentam que a competência intercultural envolve três aspectos: atitudes, habilidades e conhecimentos. Segundo os autores, a competência intercultural pode ser ensinada, admitindo, no entanto, que os fatores de personalidade afetam os níveis de competência intercultural que o indivíduo possa alcançar. Em relação aos três aspectos citados, é interessante compartilhar uma descrição similar dada por LaFromboise *et al* (1993) sobre consciência, conhecimento e habilidades. Para os autores, a competência intercultural demanda ao gestor: forte identidade pessoal; conhecimento e facilidades em relação a crenças e valores de outras culturas; sensibilidade quanto aos aspectos afetivos percebidos em diferentes culturas; comunicação clara na linguagem do país ou grupo cultural que o recebe; saber se comportar de acordo com as normas locais; manter relações sociais ativas no meio de convivência; compreender e saber lidar com as estruturas institucionais de cada cultura.

Já para Berninghausen *et al* (2009), competência intercultural é a condição necessária para uma adequada, bem sucedida e mutuamente satisfatória comunicação e cooperação entre pessoas de diferentes culturas. O desenvolvimento da competência intercultural torna-se um requerimento necessário para estrangeiros na adaptação no ambiente de trabalho, universidade, vida particular e isso é um desafio para as universidades, pois para obter uma melhor adaptação dos estudantes estrangeiros, as universidades devem oferecer meios que facilitem o desenvolvimento da competência da intercultural através de apresentações e seminários sobre comunicação e aprendizado intercultural. Nos conceitos definidos por Johnson *et al* (2006), LaFromboise *et al* (1993) e Berninghausen *et al* (2009) percebe-se a constatação que a comunicação e a adaptabilidade à outras culturas são requisitos ao desenvolvimento da competência intercultural, assim como a flexibilidade nas atitudes em função das diferenças culturais existentes.

Para finalizar, percebe-se que não existe uma única definição válida sobre competências interculturais e, que atributos como flexibilidade, comunicação, adaptabilidade associados a

atitudes e habilidades estão presentes em todas as definições dos autores discutidos nessa seção.

## **2.2 Modelos de Competências Interculturais**

Para iniciar uma revisão dos modelos de competências interculturais, é necessário definir o que se entende por competência no contexto da diversidade cultural. Enquanto o termo competência tem sido associado à compreensão (por exemplo, o significado dado a uma situação e como ele é interpretado), o desenvolvimento do relacionamento (por exemplo, a proximidade entre indivíduos), a satisfação e eficiência (por exemplo, em empresas que buscam qualidade de crédito), ou como adequação ou adaptação a uma situação, o significado mais aceitado está relacionada com o domínio de habilidades necessárias em uma situação particular. Esta visão tem sido muito questionada e considerada como sendo muito limitada, pois um mesmo comportamento ou habilidade pode ser percebido como competente em um contexto, mas em outro pode não ser, sendo muito difícil estabelecer um critério comum (SPITZBERGEN; CUPACH, 1984).

Em relação a isso, tem-se tentado explicar a competência a partir das respostas de assimilação ou adaptação dadas pelos indivíduos buscando traços de diferenciação. A assimilação tem sido explicada principalmente a partir do campo psicologia, e representa o grau em que harmoniza uma pessoa ou semelhante à cultura anfitriã, o que implica mudanças de atitude e cognitiva. Os indivíduos desenvolvem um processo de normalização e ajuste, em resposta aos obstáculos gerado por diferenças culturais, que diminuem os efeitos do choque cultural. Já a adaptação estuda a interdependência e as mudanças comportamentais em situações de interação (SPITZBERGEN; CHANGNON, 2009).

A maioria das teorias e modelos de competência intercultural tem como ponto de referência o indivíduo como a unidade de análise, deixando de lado outros fatores que poderiam influenciar na competência. Assim como não há um único conceito válido sobre competências interculturais, também não há um modelo único capaz de mensurar essas competências. Cada modelo adota um conceito de competência intercultural conforme o contexto envolvido.

No modelo desenvolvido por Pascarella (1985) é desenvolvida uma função de cinco categorias de variáveis que podem afetar direta ou indiretamente a aprendizagem do estudante em direção a resultados educacionais. Estas categorias incluem: 1) características estruturais / organizacionais das instituições de ensino, 2) traços do estudante como aptidão, personalidade, aspiração, e etnia, 3) interação com agentes de socialização, tais como interação com professores ou colegas, 4) ambiente institucional, e 5) qualidade do esforço do aluno. Neste modelo Pascarella (1985), afirma que as características organizacionais / estruturais da instituição e os traços do estudante exercem influência mútua. Igualmente importante, este modelo é particularmente crítico para analisar adequadamente os dados multi-institucionais para efeitos de níveis individuais (PASCARELLA; TEREZINI, 2005).

No modelo de Deardorff (2006) é investigado componentes da competência intercultural por meio da consulta com especialistas, e estabelece o modelo visual piramidal. Trata-se de um modelo em forma de pirâmide, em que os níveis mais baixos são considerados como um pré-requisito para obter níveis mais altos. A diferença dos outros modelos é que nesse se tenta criar um conceito de elementos fundamentais e uma ordem implícita das habilidades geram uma comunicação eficaz em contextos multiculturais.

No modelo de Schnabel (2015), os requisitos para uma novo instrumento para medir a competência intercultural deve abordar os seguintes aspectos: a) foco em habilidades, b) integrar itens que são formulados como situações e alternativas comportamentais, c) ser capaz de avaliar o desenvolvimento de competências interculturais através de diferentes períodos de tempo, d) ser independente de um contexto cultural específico, e) ter menos vieses de instrumentos existentes, e (f) cumprir padrões psicométricos (SCHNABEL ET AL, 2015).

## **2.3 A Avaliação da Competência Intercultural (ACI)**

De acordo com Fantini (2007), o contato com outras línguas e culturas proporciona uma excelente oportunidade para promover o desenvolvimento da competência comunicativa intercultural (CCI, ou competência intercultural, para abreviar). Depois que o contato intercultural começa, o desenvolvimento da CCI geralmente evolui como um processo contínuo e demorado, por vezes com períodos de regressão ou estagnação, mas mais frequentemente com resultados positivos e nenhum ponto final.

Para Fantini (2007), a vontade de se envolver verdadeiramente na nova cultura durante uma estadia transcultural, promove a transcendência e transformação de seu modo original de perceber, conhecer e expressar sobre o mundo e interagir dentro dela.

O desenvolvimento de competências interculturais ajuda neste processo. Mas o que exatamente é a competência intercultural? Embora este termo é largamente utilizado hoje, não há consenso claro sobre o que é. Alguns pesquisadores enfatizam o conhecimento global, outros enfatizam sensibilidade, e outros ainda apontam para certas habilidades de comunicação em idiomas distintos, ou na capacidade de aprendizado em um país estrangeiro, ou na adaptação em uma realidade cultural distinta da habitual que exigem um conhecimento prévio sobre a cultura do país de origem etc..(FANTINI, 2007).

Na figura 1 são ilustradas detalhadamente as sete partes do modelo para a Avaliação da Competência Intercultural (ACI) desenvolvido por Fantini (2007).

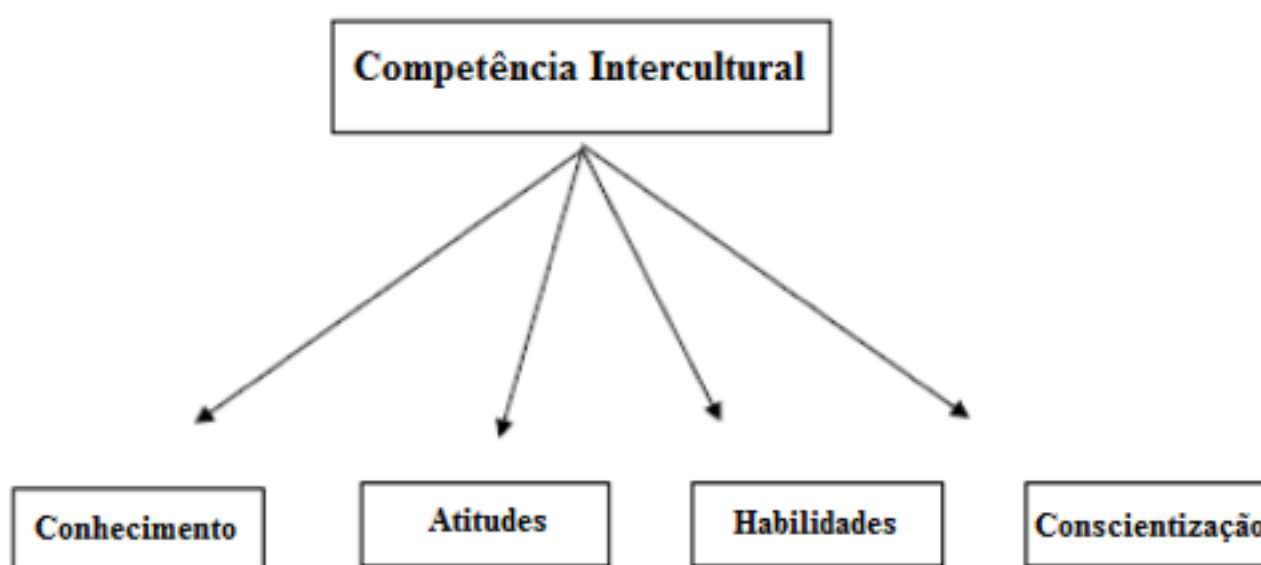
Figura 1 – A estrutura do modelo ACI de Fantini (2007).

Seção	Número de Itens	Exemplos
<b>1 Sobre o Respondente</b>	37	o nome, nacionalidade, sexo, nível de instrução, últimas relações interculturais , etc.
<b>2 Características pessoais</b>	28	avalia como os estudantes se consideram em suas próprias culturas e como eles acreditam que serão recebidos em outra cultura (0-5) exemplo características: 1. intolerantes 2. flexível 3. paciente 4. carece de senso de humor 5. tolerantes
<b>3 Motivação e opções</b>	18	avalia o nível de interesse e caracteriza a motivação para a cultura no país estrangeiro (0-5) Exemplo de níveis de interesse: 1. Antes de chegar 2. Durante o intercâmbio. exemplo motivações: 1. Às vezes queria voltar para casa 2. desejo de uma melhor adaptação
<b>4 Proficiência no idioma</b>	15	descreve a proficiência no início e final do intercâmbio (sim ou não) exemplo de proficiência itens: 1. nenhuma habilidade 2. capaz de satisfazer as necessidades imediatas com frases memorizadas
<b>5 Estilos de comunicação</b>	47	compara as respostas em situações no país natal e no país do intercâmbio, por exemplo: Quando eu discordo de alguma coisa no país natal / no país estrangeiro, eu prefiro a) falar diretamente e abertamente sobre o problema, não importa as consequências b) não falar abertamente para não ofender ninguém c) não tenho certeza
<b>6 Áreas Interculturais</b>	12	avalia situações específicas (0-5) por exemplo: eu fui capaz de se comunicar em espanhol com a) minha família hospedeira b) os meus colegas no país estrangeiro c) outros nativos no país estrangeiro
<b>7 Habilidades Interculturais</b>	54	avalia as habilidades interculturais no início e no final do intercâmbio sobre o conhecimento, atitudes, habilidades e consciência (0-5) exemplo do componente conhecimento: eu pude contrastar aspectos importantes da cultura da língua no país estrangeiro com a minha própria. exemplo do componente atitudes: eu demonstrei vontade de interagir com membros da cultura de acolhimento. exemplo do componente habilidades: Eu ajustei meu comportamento, roupas, etc., conforme apropriado, para evitar ofender os meus anfitriões, exemplo do componente conscientização: eu percebi a importância de minhas reações negativas.

Fonte: Fantini (2007).

Para Fantini (2007), a competência intercultural é definida como um grupo de capacidades necessárias para realizar, de maneira eficaz e adequada, a interação com outras pessoas que são linguisticamente e culturalmente diferente entre si. Variáveis como conhecimento, atitude, habilidades e conscientização são levadas em consideração para a formação desse conceito de competência intercultural. Dentre estes, a variável conscientização é central e especialmente importante para o desenvolvimento *cross-cultural*. As variáveis do modelo de Fantini (2007) podem ser evidenciadas na figura 2 abaixo:

Figura 2- As variáveis que compõem o modelo de competência intercultural de Fantini(2007)



Fonte: Fantini (2007)

De acordo com Fantini (2007) as variáveis são definidas como:

- **Conhecimento** - esse componente reflete o que os estudantes conhecem sobre a própria cultura e sobre a cultura do país do intercâmbio. Aspectos relacionados a língua, costumes, tradições, aspectos geopolíticos e históricos. Nesse componente, é possível identificar como o estudante avalia seus conhecimentos em relação ao país de origem e as novas informações adquiridas sobre o país do intercâmbio.
- **Atitudes** - nesse componente será evidenciado o grau de imersão do estudante no país do intercâmbio, levando em consideração a capacidade de interação, aprendizado, reflexão, compreensão e sensibilidade, com base na cultura de origem e como essa cultura é recebida no país do intercâmbio.
- **Habilidades** - esse componente irá refletir a capacidade de adaptação dos estudantes durante o intercâmbio. Como as novas informações adquiridas irão ser postas em prática, afim de obter uma melhor integração no país estrangeiro e, como os estudantes relacionam essas novas informações com a cultura natal.
- **Conscientização** - esse componente está associado a capacidade de auto avaliação dos estudantes sobre o conhecimento, atitudes e habilidades desenvolvidos durante o intercâmbio. Aspectos como o nível de desenvolvimento intercultural, capacidade de resolver problemas, percepção sobre o a diversidade cultural e como lidar com as diferenças, são alguns dos aspectos refletidos nesse componente.

A diversidade de termos relacionados à noção de competência intercultural refere-se à perspectiva temática em que este é empregado. A maioria dos termos faz alusão a apenas aspectos limitados de um fenômeno mais complexo; assim, para transcender a própria competência nativa e a visão de mundo e avançar em um outro sistema, em qualquer grau, requer o desenvolvimento simultâneo de competência intercultural, que resulta na produção de perspectivas únicas que surgem a partir da interação de dois (ou mais) sistemas (FANTINI, 2007).

De acordo com o modelo de Fantini (2007), a competência intercultural é a habilidade para a comunicação bem-sucedida com pessoas de outras culturas. Esta habilidade pode já ser existente em uma idade jovem, e ser melhorado graças à força de vontade e competência. Para isso, além de ter habilidades sociais, é necessário também melhorar a sensibilidade e compreensão sobre outros valores, visões, formas de viver e pensar, bem como ter consciência em transferir os próprios valores e pontos de vista de forma clara, mas de forma adequada.

A escolha do modelo de Fantini (2007), como o modelo de avaliação de competência intercultural dessa pesquisa se deve aos seguintes fatores: 1) O modelo mensura a competência intercultural com base em quatro componentes: conhecimento, atitudes, habilidades e consciência, todos com o mesmo peso na mensuração; 2) O modelo permite a mensuração em dois períodos de tempo distintos, início e final do intercâmbio, evidenciando assim a evolução dos componentes ao longo do intercâmbio e; 3) O modelo permite a



comparação de estudantes de diferentes nacionalidades, pois os questionários utilizados como instrumentos de coleta de dados, apresentam situações perfeitamente aplicáveis em diversos contextos culturais.

---

### 3. Metodologia de pesquisa

A metodologia da pesquisa condutora deste estudo será evidenciada a partir das dimensões a seguir: tipo de pesquisa, universo e amostra, coleta de dados e tratamento de dados.

A presente pesquisa é definida como quantitativa nas etapas de coleta e análise de dados. Como tipo de pesquisa, Collis e Hussey (2005) utilizam a classificação de acordo com o seu objetivo: exploratória, descritiva analítica e preditiva. Quanto ao objetivo, esta pesquisa é descritiva, pois tem como objetivo descrever os comportamentos dos fenômenos, por meio da avaliação e relato das características do problema focalizado. Quanto aos procedimentos ou meios, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e de campo, conforme critério de Gil (2002) e Vergara (2007). Seu caráter bibliográfico é caracterizado pela busca, seleção e mapeamento da literatura pertinente junto a livros, trabalhos monográficos, periódicos, anais de eventos e jornais os quais serviram de base teórica-metodológica. Quanto a pesquisa de campo, se coletou dados primários, por meio da aplicação de questionários com os intercambistas que realizaram intercâmbio na UFC. O universo desta pesquisa é composto pelos estudantes estrangeiros que realizaram intercâmbio, de duração mínima de cinco meses, entre os anos de 2008 e 2015, na UFC.

A amostra é composta por 207 estudantes, sendo 101 alemães, 11 portugueses, 58 espanhóis e 37 franceses, que estudaram na UFC no período definido pela pesquisa. A escolha da amostra decorreu de forma não aleatória, com base na facilidade do acesso a estes estudantes através da base de dados da Coordenadoria de Assuntos Internacionais (CAI) da UFC, do Programa de Apoio ao Intercambista (PAI) da UFC, rede *Alumni* da Universidade Técnica de Munique (*Technische Universität München*), rede UNIBRAL da *Hochschule Bremen* e *Fachhochschule Köln*. A coleta de dados foi realizada presencialmente, com a aplicação de 101 questionários na Alemanha entre os dias 05.09.2015 e 01.10.2015 e, a distância, por meio de 106 questionários aplicados *online* junto a estudantes espanhóis, portugueses e franceses no período de 09.10.2015 a 29.12.2015.

Essa pesquisa tem como base o modelo "*The Assessment of Intercultural Competence*" (ACI: Avaliação de Competência Intercultural), elaborado e validado por Fantini (2007), aplicado para situações interculturais específicas, como características pessoais e habilidades interculturais, uma escala foi desenvolvida para avaliar os resultados dos sujeitos entrevistados. O instrumento de coleta de dados dessa pesquisa, os questionários, segue o modelo do questionário de "*Intercultural Abilities*" (Habilidades Interculturais) que compõe o modelo de Avaliação de Competência Intercultural (ACI) desenvolvido e validado por Fantini (2007). Esse questionário é composto por 54 questões relacionadas aos quatro componentes: Conhecimento, Atitudes, Habilidades e Conscientização, onde o respondente irá avaliar essas variáveis na perspectiva do início e do final do intercâmbio com a pontuação de 0 (não se aplica) até 5 (muito satisfatório) referente a cada um dos períodos. Também foram incluídas 10 questões no questionário para agregar informações sócio demográficas.

Para o tratamento dos dados foi utilizado o software SPSS *Statistics* 17, iniciando pela estatística descritiva, onde foram apresentados: a nacionalidade, idade, curso, idiomas que domina, duração do intercâmbio, universidade de origem, duração do intercâmbio e as respostas das perguntas correspondentes aos quatro componentes do questionário (Conhecimento, Atitudes, Habilidades e Conscientização).

Foi feita uma análise desses componentes que formam o questionário por meio do método de rotação Varimax. Ainda, foi analisado se cada pergunta dos quatro componentes do questionário, forneciam "*factor loadings*" (cargas fatoriais) por meio de sua correlação com as outras perguntas ou, se poderiam ser excluídas da análise. Segundo Schawb (2007),

usualmente o valor mínimo aceitável para a "factor loading" é 0,5, entretanto, Fantini (2007), estabelece em seu modelo que o valor do "factor loading" deve ser igual ou superior a 0,6, pois esse valor indica que há forte correlação com as outras perguntas e, por tanto, a pergunta contribui para a formação do componente.

Em seguida, foi feito um levantamento das perguntas que apresentaram maior "factor loading", depois do tratamento pelo método de rotação Varimax, em cada um dos quatro componentes e, através do teste não paramétrico Kruskal-Wallis, foi executada a verificação estatística para constatar a existência de diferença entre os grupos, formado pelas quatro nacionalidades. O teste de Kruskal-Wallis é uma extensão do teste de Wilcoxon-Mann-Whitney. É um teste não paramétrico utilizado para comparar três ou mais populações. Ele é usado para testar a hipótese nula de que todas as populações possuem funções de distribuição iguais contra a hipótese alternativa de que ao menos duas das populações possuem funções de distribuição diferentes (HAIR *et al.*, 2005).

Na sequência, foi realizada a determinação do índice de competência intercultural que, através do modelo de avaliação de competência intercultural de Fantini (2007), é obtido por meio da média geral das médias de cada um dos quatro componentes, referentes ao início e ao final do intercâmbio, calculados separadamente. Posto isso, é feita a comparação da variação de cada um dos componentes, do início para o final do intercâmbio, em cada uma das nacionalidades pesquisadas (Alemanha, Portugal, Espanha e França), e depois do índice geral de competência intercultural, sem distinção por nacionalidade.

Para finalizar, foi aplicada a técnica do alfa de Cronbach para testar a confiabilidade do questionário aplicado nessa pesquisa.. O valor mínimo aceitável para o alfa é 0,70; abaixo desse valor a consistência interna da escala utilizada é considerada baixa (STREINER, 2003).

## 4. Análise dos dados e resultados

No que diz respeito a análise sócio demográfica da amostra, tem-se um total de 207 (duzentos e sete) questionários aplicados entre setembro e dezembro de 2015. Estudantes de quatro nacionalidades responderam às perguntas correspondentes ao Modelo ACI desenvolvido por Fantini (2007). De acordo com o Relatório do PAI (2015), a quantidade de respondentes por nacionalidade, reflete a frequência de estudantes provenientes desses quatro países para a Universidade Federal do Ceará, ao longo dos anos de 2008 até 2015. Tem-se então, que a grande maioria corresponde a estudantes de universidades alemãs com 101 (48,8 % do total), seguido por estudantes espanhóis com 58 (28% do total), estudantes franceses com 37 (17,9% do total) e finalmente estudantes portugueses com 11 (5,3% do total).

Sobre os cursos desses estudantes, percebe-se uma grande variedade de áreas de estudo, um total de 31 cursos, onde se pode observar um destaque para os cursos de Medicina (11,1%), Engenharias (34,3%), Ciências Sociais e Letras (14,5%) e Administração Internacional (9,2%), conforme mostra a Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 - Número de Respondentes por Curso

Curso	Frequência	Percentual
Administração	7	3,4
Administração Internacional	19	9,2
Agronomia	3	1,4
Arquitetura	4	1,9

Ciências Biológicas	7	3,4
Ciências Contábeis	2	1,0
Ciências da Computação	5	2,4
Ciências Sociais	8	3,9
Ciências Sociais/Letras	22	10,6
Cinema	1	0,5
Design de Moda	2	1,0
Economia	5	2,4
Engenharia Civil	1	0,5
Engenharia de Alimentos	2	1,0
Engenharia de Produção	17	8,2
Engenharia de Teleinformática	16	7,7
Engenharia Elétrica	19	9,2
Engenharia Mecânica	6	2,9
Engenharia Química	7	3,4
Engenharia/Administração	3	1,4
Farmácia	3	1,4
Física	1	0,5
Geografia	2	1,0
Geologia	2	1,0
História	1	0,5
Jornalismo	5	2,4
Letras	8	3,9
Medicina	23	11,1
Música	1	0,5

Psicologia	3	1,4
Turismo	2	1,0
Total	207	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Já em relação ao gênero desses estudantes, observa-se quase uma igualdade nas proporções. De 207 estudantes tem-se 105 do sexo masculino e 102 do sexo feminino. Em porcentagens verifica-se 50,7% e 49,3% respectivamente.

Os dados coletados também mostram que a maioria dos estudantes que responderam o questionário tem entre 24 anos (22,2 %), 26 anos (16,4%) e 25 anos (15,9%).

No que diz respeito as universidades de origem dos estudantes, identifica-se uma quantidade de 41 diferentes universidades de várias regiões da Alemanha, Espanha, França e Portugal. A Tabela 2 detalha essas informações:

Tabela 2 - Universidade de Origem dos Respondentes

<b>Universidade</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
AgroParisTech	5	2,4
Art et Metiers Paristech	2	1,0
Ecole d'Ingénieurs de Purpan	2	1,0
Fachhochschule Köln	17	8,2
Goethe Universität Frankfurt	4	1,9
Hochshule Bremen	24	11,6
INSA Lyon	7	3,4
INSA Rouen	3	1,4
Institute Mines Telecom	3	1,4
Ludwig Maximilian Universität München	2	1,0
Lumière Lyon 2	7	3,4
Ruhr Universität Bochum	2	1,0
Technische Universität München	4	1,9
Universidad de Coruña	5	2,4

Universidad de Granada	4	1,9
Universidad de Murcia	2	1,0
Universidad de Santiago de Compostela	3	1,4
Universidad de Sevilla	44	21,3
Universidade de Aveiro	2	1,0
Universidade de Lisboa	5	2,4
Universidade do Porto	4	1,9
Universität Witten/Herdecke	2	1,0
Universität Augsбург	1	0,5
Universität Berlin	3	1,4
Universität Bonn	1	0,5
Universität Bremen	4	1,9
Universität Gießen	1	0,5
Universität Göttingen	1	0,5
Universität Greifswald	1	0,5
Universität Hamburg	4	1,9
Universität Hannover	2	1,0
Universität Hohenheim	1	0,5
Universität Jena	1	0,5
Universität Kiel	1	0,5
Universität Köln	22	10,6
Universität Mainz	1	0,5
Universität Münster	2	1,0
Université Nice Sophia Antipolis	2	1,0
Université Saint Etienne	2	1,0

Université Toulouse III	3	1,4
Université Paris Sorbonne 4	1	0,5
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

O questionário também coletou dados referentes aos idiomas dominados pelos respondentes. Sobre os estudantes de nacionalidade alemã, em um total de 101 respondentes, verificou-se que os 101 (100% do total) afirmam ter domínio da língua inglesa, 87 (86,13% do total) afirmam ter domínio da língua portuguesa, 44 (43,56% do total) afirmam ter domínio da língua espanhola 14 (13,86% do total) afirmam ter domínio da língua francesa. Importante ressaltar que os cursos oferecidos pela Universidade Federal do Ceará (UFC) são em português, então os 14 (13,86% do total) dos estudantes alemães que responderam que não dominavam o idioma português, mesmo assim, tiveram que assistir aulas na língua portuguesa.

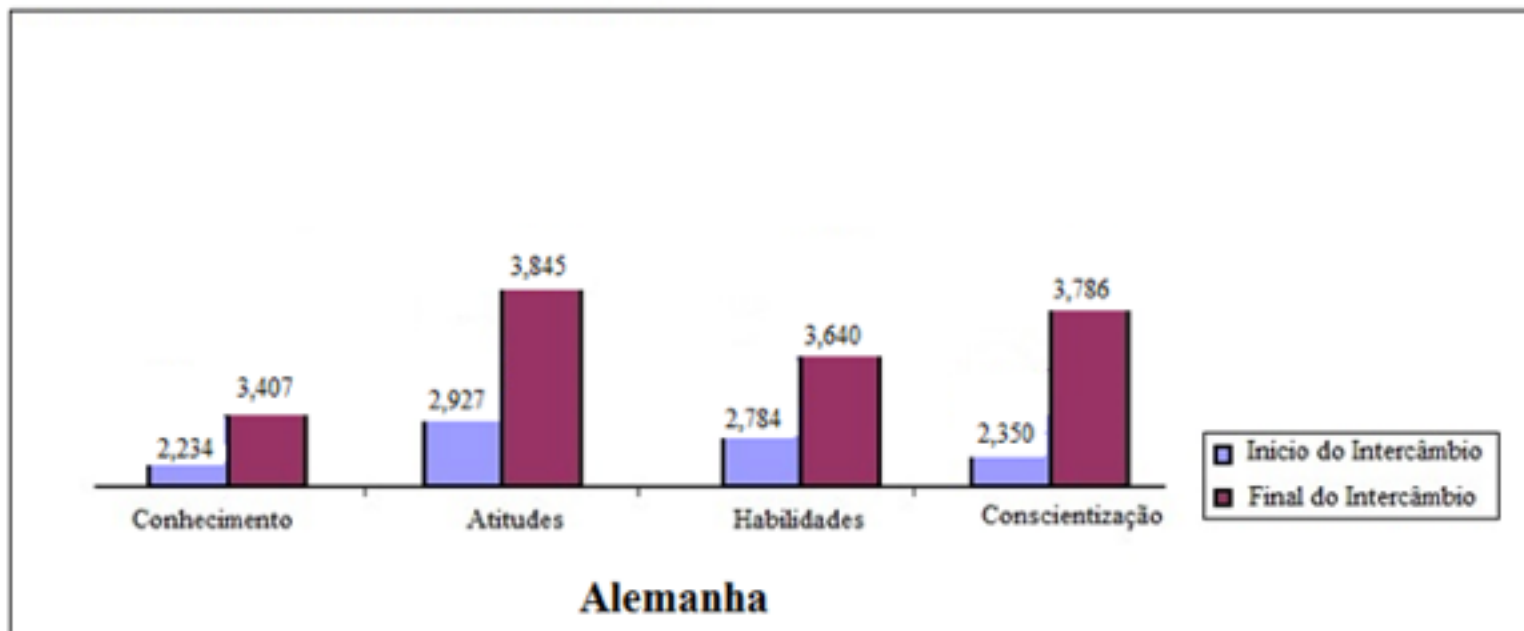
Em relação aos estudantes de Portugal, 11 respondentes no total, verifica-se também que 11 (100% do total) afirma ter domínio da língua inglesa, 3 (27,27% do total) afirma ter domínio da língua espanhola e 1 (9,09% do total) afirma ter domínio da língua francesa. Sobre os 58 estudantes da Espanha verifica-se que 9 (15,51% do total) afirmam que têm domínio da língua inglesa, 58 (100% do total) afirmam ter domínio da língua portuguesa e 2 (3,44% do total) afirmam ter domínio da língua francesa. Segundo os 37 estudantes franceses respondentes do questionário, 19 (51,35% do total) afirmam ter domínio da língua inglesa, 36 (97,29% do total) afirmam ter domínio da língua portuguesa e 1 (2,70% do total) afirma ter domínio da língua espanhola.

Em seguida, reporta-se o resultado da pergunta sobre a duração do intercâmbio dos respondentes, onde verifica-se que 177 (85,5% do total) realizaram intercâmbio de 6 meses e 30 (14,5% do total) permaneceram 1 ano.

Para finalizar a análise sócio demográfica, tem-se a pergunta relacionada ao contato do respondente com algum intercambista, ainda na universidade de origem, antes de realizar o intercâmbio. Reporta-se que 150 (72,5% do total) afirmam que tiveram contato com algum intercambista antes, enquanto 57 (27,5% do total) afirmam que não tiveram contato com algum intercambista no período anterior ao do intercâmbio.

Para atender ao primeiro objetivo específico dessa pesquisa, de apresentar a evolução durante o intercâmbio dos componentes que formam o modelo de Avaliação de Competência Intercultural (AIC) de Fantini (2007), verifica-se que segundo esse modelo, para calcular a evolução dos componentes, durante o intercâmbio, deve-se calcular as médias de cada um dos componentes, no início e final do câmbio, afim de evidenciar a crescimento de cada um dos componentes. Posto isso, apresenta-se a evolução dos componentes Conhecimento, Atitudes, Habilidades e Conscientização em cada uma das nacionalidades consultadas nessa pesquisa. Para iniciar, apresenta-se a figura 3, que ilustra essa evolução nos estudantes de universidades da Alemanha.

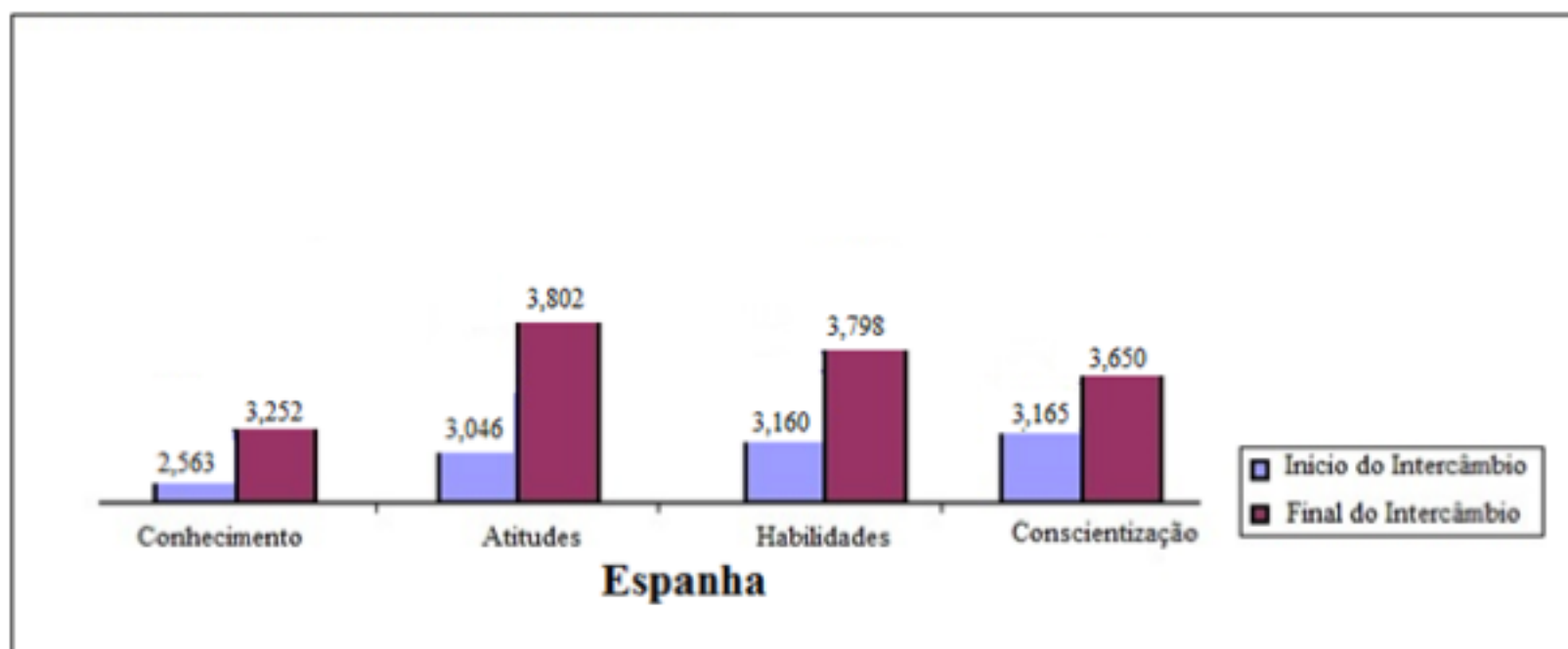
Figura 3- Evolução nos componentes do índice de competência intercultural nos estudantes alemães



Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Na evolução de cada um dos componentes dos estudantes alemães, verifica-se um crescimento de +1,173 no componente Conhecimento, uma evolução de + 0,918 e +0,856 nos componentes Atitudes e Habilidades, respectivamente. E por último, o componente Conscientização, apresentou a maior evolução, com o aumento de +1,436 durante o intercâmbio. Percebe-se, que no caso dos alemães, as proporções de crescimento foram bastante distintas uma das outras e que os valores iniciais em cada um dos quatro componentes apresentaram valores menores que 3,000. A seguir, temos a evolução dos componentes dos estudantes espanhóis, representados na figura 4 abaixo:

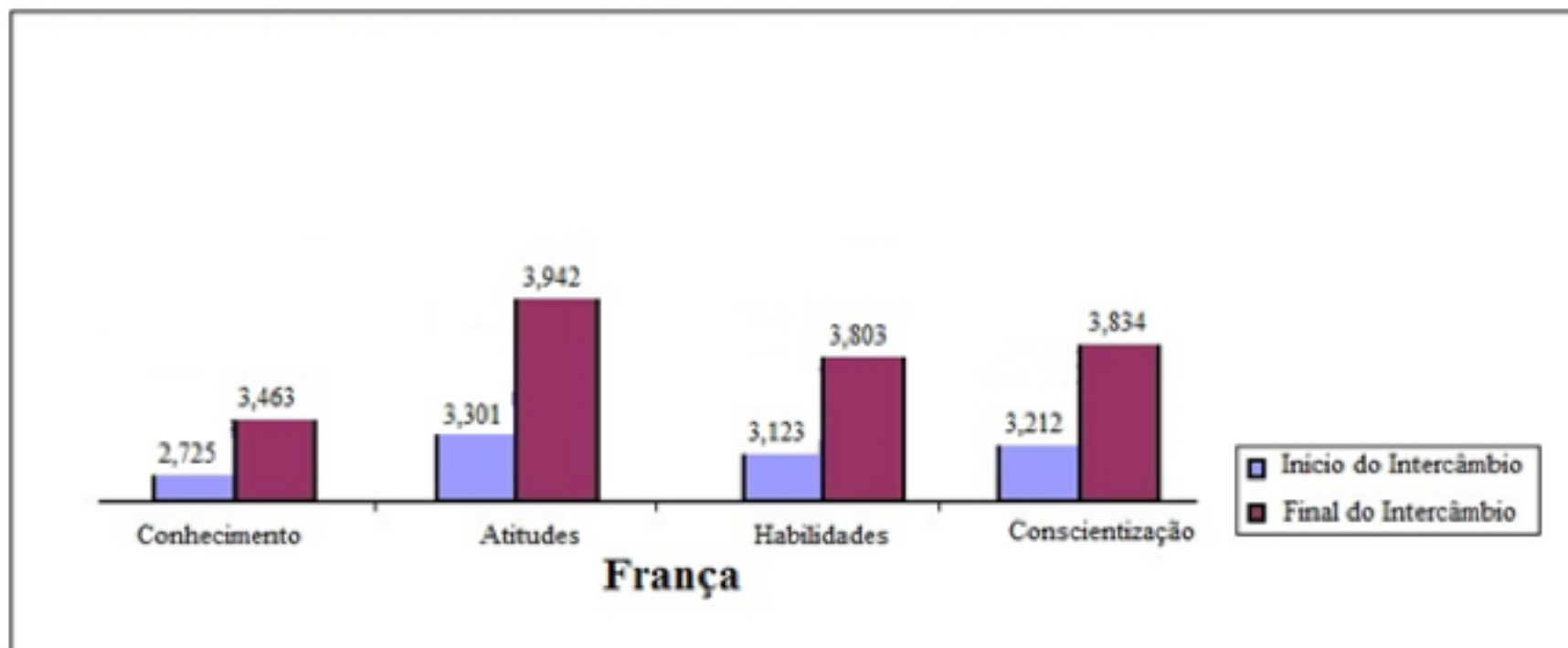
Figura 4- Evolução nos componentes do índice de competência intercultural nos estudantes espanhóis



Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

No caso dos estudantes da Espanha, percebe-se um crescimento durante o intercâmbio de +0,689 no componente Conhecimento, +0,756 no componente Atitudes, +0,638 no componente Habilidades e, para finalizar, com o crescimento de +0,485 no componente de Conscientização. Já entre os espanhóis, as proporções de crescimento são bastante similares em cada componente, com exceção do componente Conscientização, que apresentou um valor bem inferior aos demais. Os valores iniciais de cada componente apresentaram-se todos maiores do que o dos estudantes alemães. Em seguida, na figura 5, reportam-se os dados referentes aos estudantes franceses.

Figura 5- Evolução nos componentes do índice de competência intercultural nos estudantes franceses

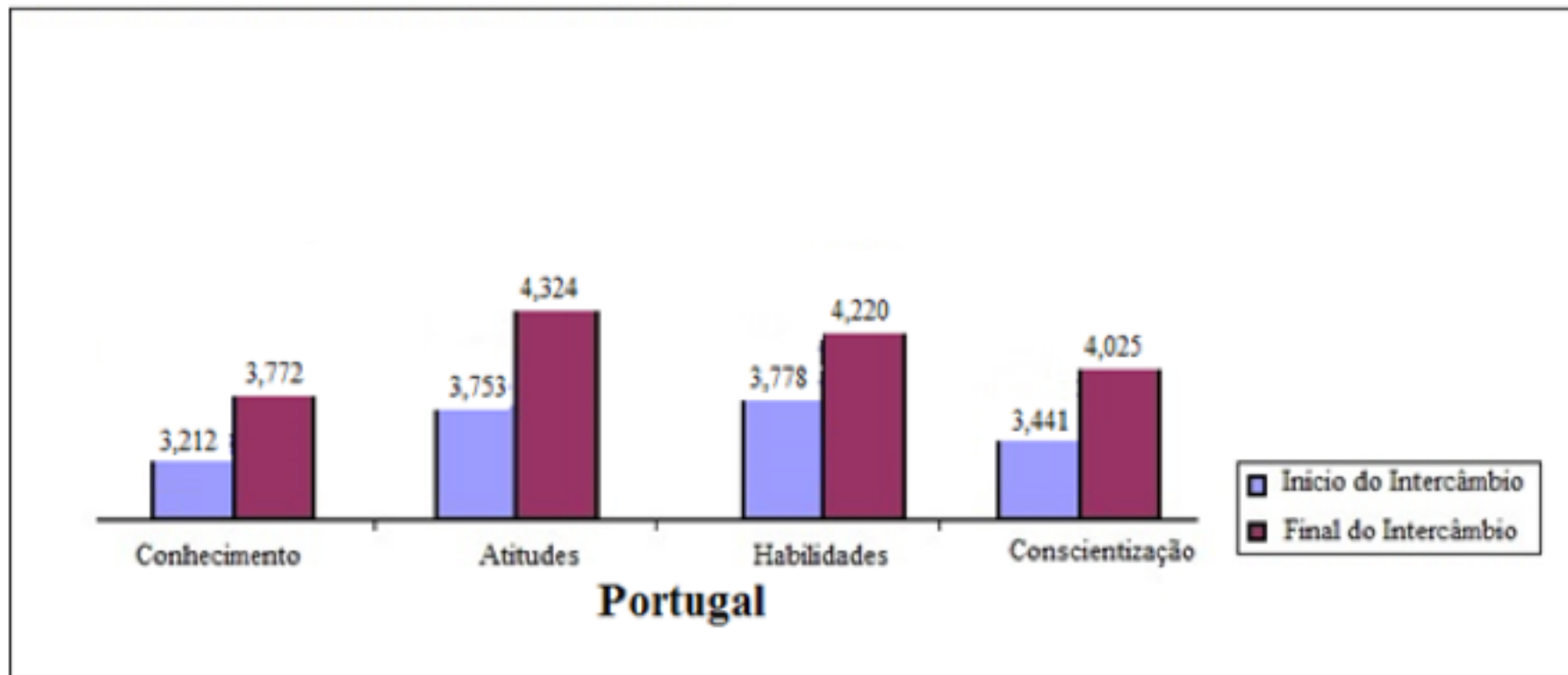


Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Para os estudantes franceses, percebe-se um aumento durante o intercâmbio, de +0,738 no componente Conhecimento, +0,641 no componente Atitudes, +0,680 no componente Habilidades e, finalmente, +0,622 no componente Conscientização.

Assim como ocorreu com os estudantes espanhóis, os componentes apresentaram proporções similares de crescimento. Segue-se com a análise, apresentando a evolução dos componentes dos estudantes portugueses, de acordo com a figura 6.

Figura 6- Evolução nos componentes do índice de competência intercultural nos estudantes portugueses



Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

No caso dos estudantes portugueses, verifica-se um aumento de +0,560 e +0,571 nos componentes Conhecimento e Atitudes, respectivamente. Percebe-se também um aumento de +0,442 no componente Habilidades, e um aumento de +0,584 no componente Conscientização.

Também, no caso dos estudantes portugueses, os componentes apresentaram crescimento em proporções similares, verifica-se também que os componentes apresentaram os maiores valores iniciais (superiores a 3,200) e finais (superiores a 4,000) entre as quatro nacionalidades.



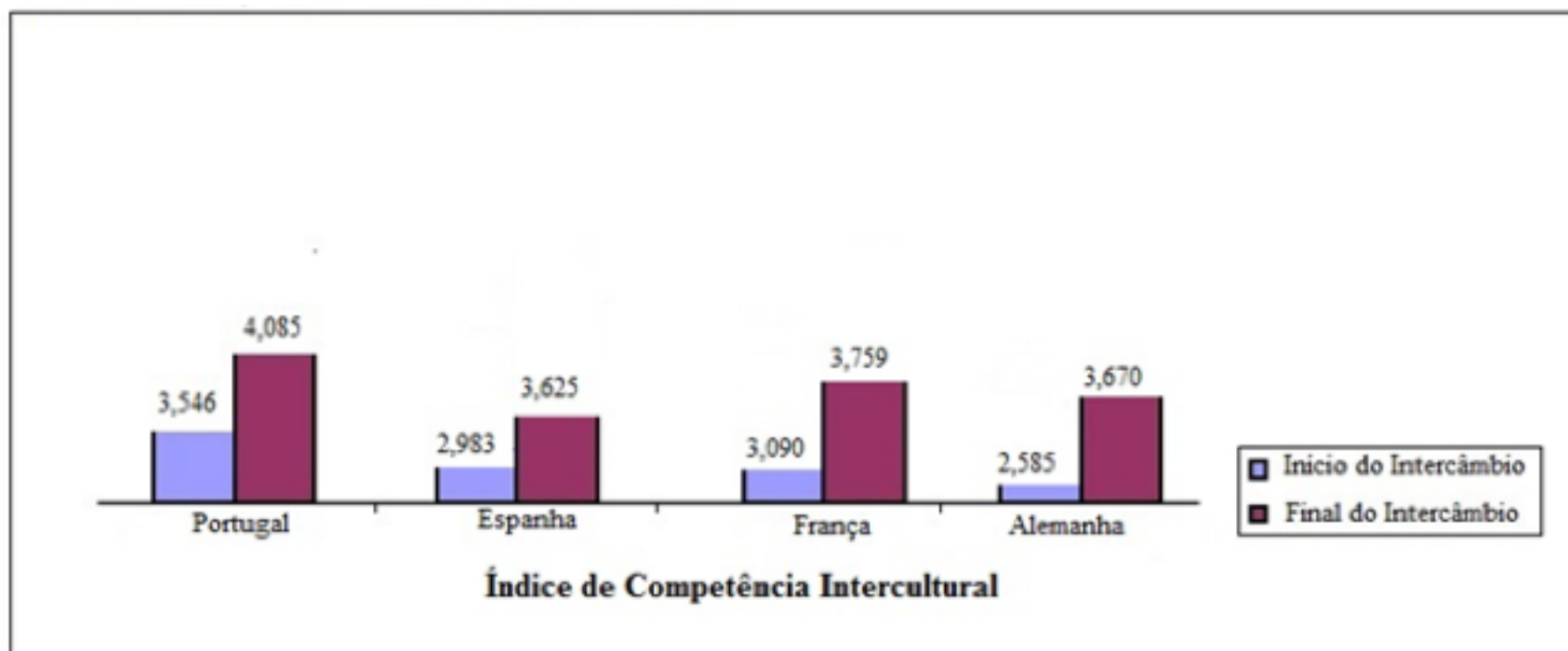
Por meio dessa representação detalhada da evolução dos componentes do índice de competência intercultural por país, verifica-se que os componentes Conhecimento, Atitudes, Habilidades e Conscientização obtiveram um maior crescimento entre os estudantes alemães, apresentando valores acima de +0,850 cada um.

Enquanto que os componentes Conhecimento, Atitudes e Habilidades, apresentaram um menor crescimento entre os estudantes portugueses, com valores inferiores a +0,580. Já os estudantes espanhóis, apresentaram uma menor evolução no componente Conscientização, durante o intercâmbio, com um valor inferior a +0,490.

A fim de atingir o segundo objetivo específico dessa pesquisa, de comparar o índice de competência intercultural atingido por cada uma das quatro nacionalidades pesquisadas, calcula-se a média geral de cada um dos componentes, separados por nacionalidade, primeiramente, em relação ao início do intercâmbio, e depois ao período correspondente ao final do intercâmbio.

Em seguida, calcula-se a média da soma das médias de cada um dos componentes, para obter o índice de competência intercultural por país. A figura 7 mostra esses valores em cada uma das nacionalidades.

Figura 7- Índice de competência intercultural por país



Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

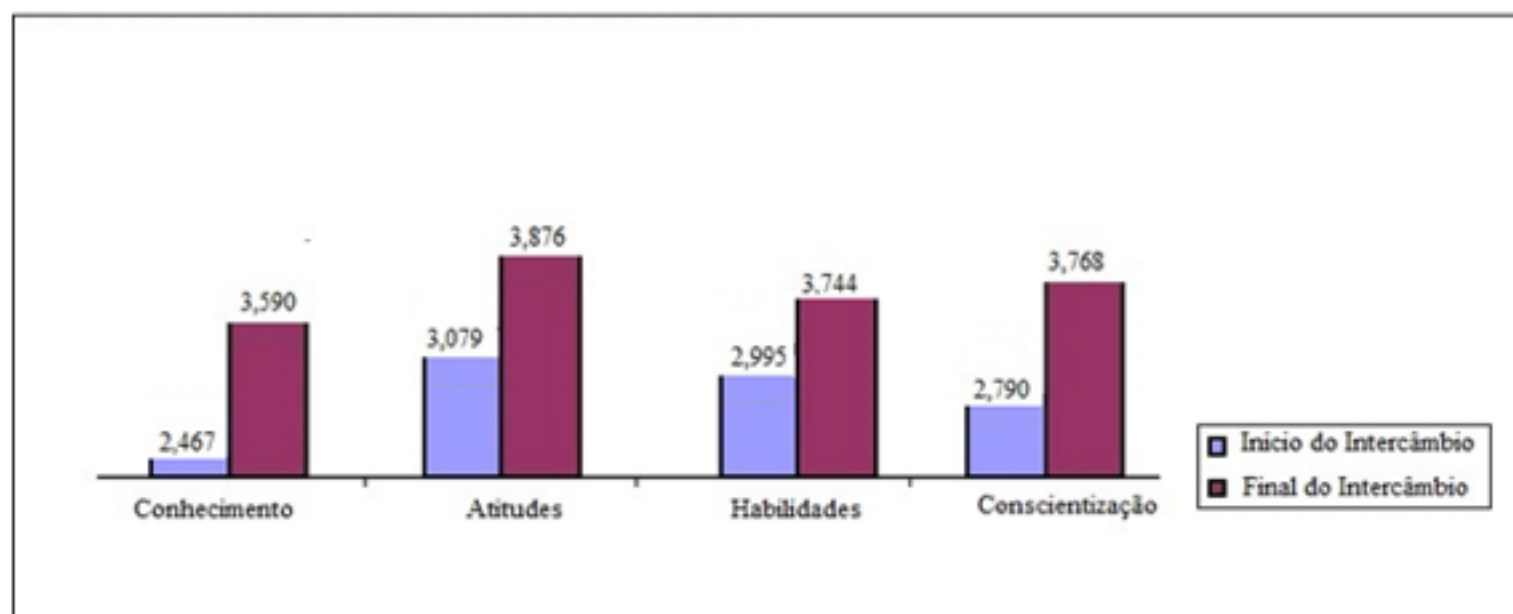
Então, verifica-se que os estudantes de Portugal, apresentaram um maior índice de competência intercultural no início e no final do intercâmbio, mas apresentaram um menor crescimento desse índice ao longo do intercâmbio, mostrando um crescimento de +0,539. Entretanto, os estudantes da Alemanha, apresentaram um menor índice inicial de competência intercultural, mas foram os que tiveram um maior aumento desse nível durante o intercâmbio, com um crescimento de +1,085. Os estudantes da Espanha e da França, obtiveram um crescimento de +0,642 e +0,669 respectivamente. Esses resultados refletem a diferença entre as respostas, principalmente no início do intercâmbio, dos estudantes alemães e portugueses, como também, a similaridade nas respostas dos estudantes espanhóis e franceses, no início e final do intercâmbio.

De acordo com Fantini (2007), a evolução do índice de competência intercultural durante o intercâmbio reflete a intensidade das mudanças que os estudantes tiveram que realizar em prol de uma melhor adaptação no país estrangeiro, onde vários comportamentos habituais do país de origem tiveram que ser modificados durante o período no exterior.

Para atender ao terceiro objetivo específico, de determinar o índice geral de competência intercultural, utilizou-se o modelo de Avaliação de Competência Intercultural de Fantini (2007),

que diz que inicialmente para calcular o índice geral de competência intercultural deve-se tirar as duas médias, primeira referente ao início e a segunda referente ao final do intercâmbio, de cada um dos componentes, dessa vez sem diferenciação por nacionalidade, conforme mostra o a figura 8 abaixo:

Figura 8- Determinação do índice geral de competência intercultural

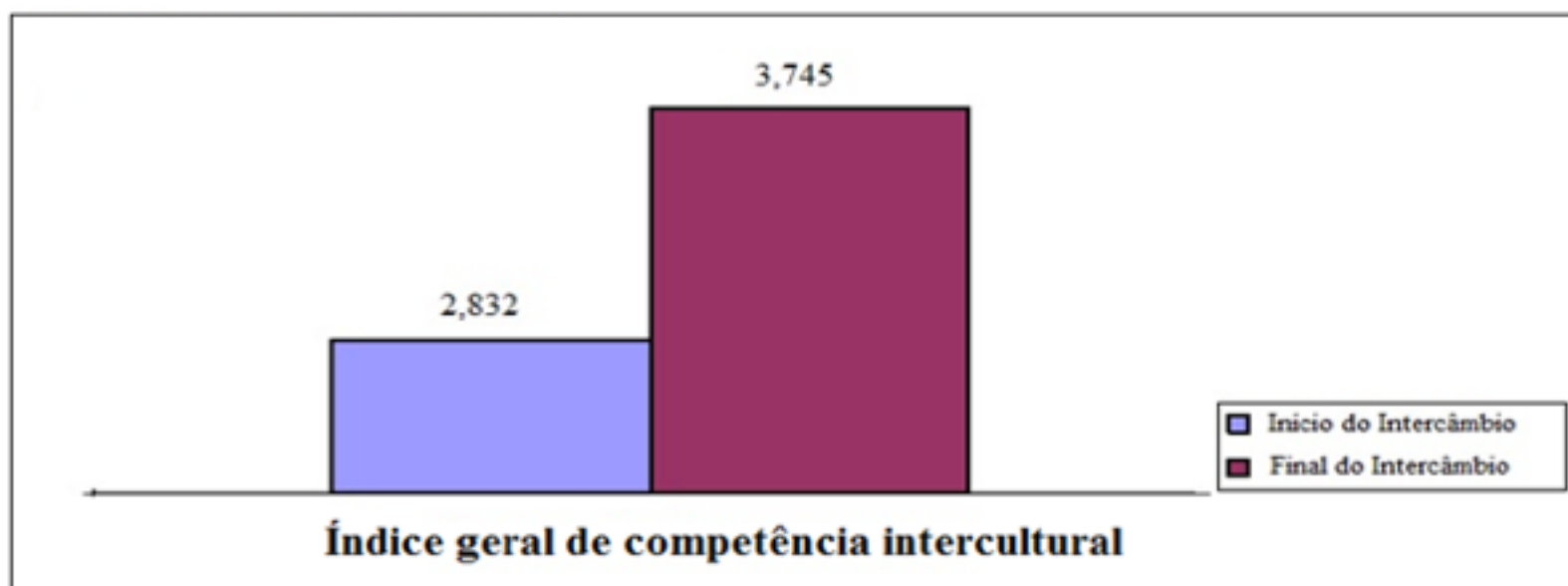


Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

De acordo com os resultados apresentados, verifica-se que houve um aumento, do início para o final do intercâmbio, de +1,123 no componente Conhecimento, +0,797 no componente Atitudes, +0,749 no componente Habilidades e, finalmente, um aumento de +0,978 no componente Conscientização.

E finalmente, para determinar o índice geral de competência intercultural, deve-se tirar a média geral dos componentes, primeiramente, em relação ao início do intercâmbio, e depois ao período correspondente ao final do intercâmbio. A figura 9 mostra o valor do índice geral de competência intercultural calculado.

Figura 9- O índice geral de competência intercultural



Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Por meio dos resultados apresentados, verifica-se que houve um crescimento de +0,913 do índice geral de competência intercultural do início para o final do intercâmbio. Por meio desse índice, percebe-se a contribuição de cada um dos componentes para a formação desse índice geral, destacando-se o componente Atitudes que apresentou maior valor no início e final do intercâmbio, e a evolução do componente do Conhecimento durante o intercâmbio.

De acordo com Fantini (2007), cada um dos componentes do índice de competência intercultural reflete o contraste existente entre as culturas e as diversas maneiras de interação e adaptação a essas diferenças. Posto isso, verifica-se que o resultado do crescimento do índice geral de competência intercultural reflete que os estudantes puderam desenvolver conhecimentos, atitudes, habilidades e uma maior conscientização desse desenvolvimento, durante o período no exterior.

Para finalizar, foi realizada a aplicação do teste de confiabilidade do questionário de avaliação de competência intercultural, por meio da técnica do alfa de Cronbach. O valor desse alfa deve ser igual a superior a 0,7 para o questionário ser considerado confiável. A partir dos resultados obtidos, comprova-se a confiabilidade do questionário utilizado na presente pesquisa. Os alfas de *Cronbach* apresentaram valores de 0,766 e 0,783, no início e final do intercâmbio respectivamente, valores considerados aceitáveis pelo teste.

---

## 5. Considerações finais

Esta pesquisa teve como objetivo geral identificar as competências interculturais desenvolvidas por estudantes estrangeiros que realizaram intercâmbio na Universidade Federal do Ceará no período entre 2008 e 2015. Para isso buscou-se responder o seguinte problema de pesquisa: Como os componentes das competências interculturais evoluíram durante o intercâmbio?

Para atingir o objetivo geral dessa pesquisa, foi necessário entender cada um dos três objetivos específicos.

O primeiro objetivo específico consiste em apresentar a evolução, durante o intercâmbio, dos componentes Conhecimento, Atitudes, Habilidades e Conscientização, que formam o modelo de ACI de Fantini (2007), nos estudantes das quatro nacionalidades pesquisadas nesse estudo. Para isso, calculou-se as médias de cada um dos componentes, no período referente ao início e final do intercâmbio.

Em relação aos estudantes alemães, verificou-se um aumento durante o intercâmbio de +1,173 no componente Conhecimento, +0,918 no componente Atitudes, +0,856 no componente Habilidades e, por último, +1,436 no componente Conscientização. Já os estudantes espanhóis, apresentaram um aumento de +0,689 no componente Conhecimento, +0,756 no componente Atitudes, +0,638 no componente Habilidades e 0,485 no componente Conscientização.

Para os estudantes franceses, o aumento durante o intercâmbio nos componentes foi de +0,738 no componente Conhecimento, +0,641 no componente Atitudes, +0,680 no componente Habilidades e +0,622 no componente Conscientização.

Os estudantes portugueses obtiveram um aumento de +0,560 no componente Conhecimento, +0,571 no componente Atitudes, +0,442 no componente Habilidades e, por último, +0,594 no componente Conscientização.

Por fim, confirma-se a primeira hipótese dessa pesquisa, que diz que estudantes de uma mesma nacionalidade demonstram uma maior evolução em pelo menos dois dos componentes do modelo ACI de Fantini (2007), pois verificou-se que os estudantes alemães apresentaram um maior aumento, durante o intercâmbio, nos componentes Conhecimento, Atitudes, Habilidades e Conscientização. Enquanto que os estudantes portugueses demonstraram um menor aumento nos componentes Conhecimento, Atitudes e Habilidades. Em relação ao componente Conscientização, foram os estudantes espanhóis que apresentaram um menor aumento nesse componente.

O segundo objetivo específico se propôs a comparar, no contexto das competências interculturais, o índice de competência intercultural por nacionalidade, no início e final do intercâmbio, alcançado pelos estudantes, segundo o modelo da ACI de Fantini (2007). Para sua execução, foi calculado a média de cada um dos componentes, no início e final do intercâmbio, e logo depois foi feita a média geral da soma dos componentes em cada período, fazendo distinção por nacionalidade.

Em relação aos estudantes espanhóis, verificou-se o índice de competência intercultural de 2,983 e 3,625, no início e final do intercâmbio respectivamente. Apresentando assim um crescimento de +0,642. Enquanto que os estudantes franceses, demonstraram crescimento de +0,669, resultado da diferença do índice de competência intercultural no início do intercâmbio no valor de 3,090 e no final do intercâmbio no valor de 3,759.

No caso dos estudantes alemães, verificou-se que o índice de competência intercultural no início do intercâmbio foi 2,585, e no final passou a ser 3,670, apresentando assim um crescimento de +1,085. Em relação aos estudantes portugueses, o índice de competência intercultural no início do intercâmbio é de 3,546 e 4,085 no final, demonstrando assim crescimento de +0,539.

Para concluir, confirma-se a segunda hipótese dessa pesquisa, que diz que os estudantes portugueses, por falarem a mesma língua do país do intercâmbio, apresentam um maior índice de competência intercultural no início do intercâmbio em relação as outras nacionalidades pesquisadas, pois percebe-se que os estudantes portugueses apresentaram um maior índice de competência intercultural no início (3,546) e no final do intercâmbio (4,085). Já os estudantes alemães apresentaram o menor índice de competência intercultural no início do intercâmbio, mas demonstraram o maior crescimento desse índice durante o intercâmbio, com mais que o dobro apresentado pelos estudantes portugueses. Os estudantes franceses e espanhóis ocuparam o segundo e terceiro lugar respectivamente, no crescimento no índice de competência intercultural durante o intercâmbio. Verifica-se também que os valores dos estudantes franceses e espanhóis apresentaram-se bastante próximos.

O terceiro objetivo específico compreende determinar, o índice geral de competência intercultural alcançado pelos estudantes, no início e no final do intercâmbio, através do Modelo da ACI de Fantini (2007).

Para identificar esse índice geral de competência intercultural, primeiro calculou-se a média das respostas de cada um dos quatro componentes do modelo. Dessa vez, sem distinção por nacionalidade e levando em consideração as respostas como um todo. Para responder as questões, os estudantes avaliaram de 0 (não se aplica) até 5 (muito satisfatório), cada uma das perguntas, primeiramente referente ao início do intercâmbio, e logo em seguida a pontuação referente ao final do intercâmbio.

Logo em seguida, verificou-se a média de cada um dos componentes, no início do intercâmbio, e calculou-se a média geral dos componentes referentes a esse período. Essa média geral dos componentes corresponde ao índice geral de competência intercultural no início do intercâmbio. O mesmo procedimento foi feito em relação ao final do intercâmbio e realizou-se a comparação da evolução desse índice no decorrer no intercâmbio.

Os resultados dos índices gerais de competência intercultural no início e final do intercâmbio são 2,832 e 3,745 respectivamente. Através desses resultados, pode-se afirmar que houve um crescimento de +0,913 nesse índice do início para o final do intercâmbio. Constatou-se que durante o intercâmbio os estudantes aperfeiçoaram seus conhecimentos, atitudes e habilidades, e tornaram-se mais conscientes dessas melhorias, conforme demonstra a evolução do índice de competência intercultural.

Por fim, confirma-se a terceira hipótese dessa pesquisa, que afirma que a evolução do índice geral de competência intercultural se apresenta superior a evolução demonstrada no índice de competência intercultural de pelo menos duas das nacionalidades pesquisadas, pois o valor de +0,913 é maior que o crescimento observado no índice de competência intercultural dos estudantes franceses (+0,669), espanhóis (+0,642) e portugueses (+0,539).

Em relação às limitações e dificuldades apresentadas no decorrer da pesquisa, destaque-se a grande extensão do questionário que impossibilitou um maior número de respondentes. Outro limitador a ser destacado, devido ao tempo hábil para a conclusão dessa pesquisa, estudantes de outras nacionalidades (inclusive os estudantes brasileiros da Universidade Federal do Ceará que realizaram intercâmbio) não foram consultados nesse estudo, algo que enriqueceria muito

essa pesquisa.

Em relação as contribuições desse trabalho, destaca-se o estudo da temática das competências interculturais, que cresce de maneira tímida e sem muita expressividade nas universidades brasileiras. Esse estudo contribui também, em incentivar as universidades brasileiras que passam por um processo de internacionalização, a realizarem pesquisas com seus respectivos intercambistas, levando em consideração essa aplicação do modelo de ACI de Fantini (2007) na UFC.

---

## Referências

- Adler, N., Bartholomew & S. Managing. (1992). Globally Competent People. *Academy of Management Executive*, v. 6, n. 3, p. 52-65.
- Berninghausen, J., Gunderson, C., Kammler, E., Kühnen, U. & Schönhagen, R. (2009). *Lost in transnation: Towards an Intercultural Dimension on Campus*. Centre for Intercultural Management (ZIM), Bremen.
- Bhandari, R., & Blumenthal, P. (2011). *International students and global mobility in higher education: National trends and new directions*. New York: Palgrave Macmillan.
- Bird, A., Mendenhall, M., Stevens, M. J. & Oddou, G. (2010). Defining the Content Domain of Intercultural Competence for Global Leaders. *Journal of Managerial Psychology*, v. 25, n. 8, p. 810-828.
- Collis, J., & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em Administração: Um guia prático para aluno de graduação e pós-graduação*. Porto Alegre: Bookman.
- Deardorff, D. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in Intercultural Education*, 10, 241-266.
- Fantini, A. E. (2007). *Assessment Tools of Intercultural Communicative Competence* in D. Humphrey.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas.
- Guitel, V. (2006). Intercultural or Cross Cultural Management? The confirmation of the research field and the issue concerning the definition and the development of an intercultural competency for expatriates and international managers. *Revista Economia e Gestão (E&G)*, Belo Horizonte, v.6. n. 12, jan.
- Hofstede, G. (1991) *Cultures and Organizations: software of the mind*. England: McGRAW-Hill.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. *Análise Multivariada de Dados*; Tradução: Adonay S. Sant'anna e Anselmo Chaves Neto. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- Homem, I. D. & Tolfo, S. R. (2004). Gestão Intercultural: perspectivas para o ajustamento de executivos expatriados. In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 28. Curitiba, *Anais...* Curitiba.
- Johnson, J. P., Lenartowicz, T. & Apud, S. (2006) Cross-Cultural Competence in International Business: toward a definition and a model. *Journal of International Business Studies*, Washington, United Kingdom, v. 37, n. 4, p. 525-543.
- Knight, J. (2004). Internationalization Remodelled: Definition, Approaches, and Rationales. *Journal of Studies in International Education*. Sage Publications, v.8, n.1, p.5-31.
- Lafromboise, T., Coleman, H. L. & Gerton, J. (1993). Psychological Impact of Biculturalism: evidence and theory. *Psychological Bulletin*, United States, v. 114, n. 3, p. 395-412.
- Miura, I. K. (2006). *O processo de internacionalização da Universidade de São Paulo: um estudo de caso de três áreas do conhecimento*. Tese (Livre Docência) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Morosini, M. C. (2006) Estado do conhecimento sobre internacionalização da educação

superior- conceitos e práticas. *Educar em Revista*, Curitiba, n.28, p.1-9, jul./dez.

Programa de Apoio ao Intercambista (PAI). (2015). *Relatório*. Universidade Federal do Ceará, 2015. Disponível em: <https://paiufc.wordpress.com/> Acesso em: 31 Ago.

Pascarella, E. T. (1985) College environmental influences on learning and cognitive development: A critical review and synthesis. In J. Smart (Ed.). *Higher education: Handbook of theory and research* (Vol.1, pp. 1-64). New York: Agathon.

Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005). *How college affects students (Vol. 2): A third decade of research*. San Francisco: Jossey-Bass.

Ray, B. (2002). *As Competências Transversais em Questão*. Porto Alegre: ArtMed.

Schnabel, D., Kevala, A., Seifert, L., & Kuhlbrodt, B. (2015) Konstruktion und Validierung eines multimethodalen berufsbezogenen Tests zur Messung interkultureller Kompetenz [Development and validation of a job-related multimethod test to measure intercultural competence].

*Diagnostica. Advance online publication.*

Schwab, A. J. *Eletronic Classroom*. [Online], 2007. Disponível em:

<<http://www.utexas.edu/ssw/eclassroom/schwab.html>> Acesso em: [21 nov. 2015]

Spitzberg, B. & Changnon, G. Conceptualizing Intercultural Competence. (2009) In D. Deardorff (Ed.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence* (pp. 1-52). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Spitzberg, B. & Cupach, W. (1984). *Interpersonal Communication Competence*. Beverly Hills, CA.

Streiner, D. L. (2003) Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. *Journal of Personality Assessment*. v. 80, p. 217-222.

Stromquist, N. P. (2007) Internationalization as a response to globalization: Radical shifts in university environments. *Higher Education*, v. 53, n.1, p. 81-105.

Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo, Atlas: 2009.

Woolf, M. (2010). Another Mishegas: Global citizenship. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 19, 47-60.

---

1. Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará. Email: [italo474@hotmail.com](mailto:italo474@hotmail.com)

2. Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará e Professora Adjunta na Universidade Federal do Ceará.

3. Doutor em Planejamento Ambiental e Professor Adjunto na Universidade Federal do Ceará.

4. Doutora em Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales Paris e Professora Titular na Universidade de Fortaleza.

5. Doutorando em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

6. Mestrando em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará.

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 38 (Nº 05) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](mailto:webmaster)]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados