



Society for Intercultural Education
Training and Research



SIETAR Italia - Newsletter 14

Dicembre 2011

NEWSLETTER 14

Dicembre 2011



SIETAR ITALIA

Society for Intercultural Education
Training and Research

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

Ultimo aggiornamento: **3 Dicembre 2011**

A cura di **Patrizia Amenta**



SIETARITALIA

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

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

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



Carissimi Colleghe e Colleghi, Sietariani e non,

Ritorna l'appuntamento con le newsletter 2011 ufficiali, dopo la splendida esperienza di Cracovia riportata in un'edizione speciale, che vi aggiornano su quanto successo nei mesi precedenti (seminari, riunioni del Direttivo, ecc), grazie al contributo di colleghi, presenti agli eventi che ne redigono gli articoli, e con anticipazioni su quello che SIETAR Italia sta organizzando per tutti Noi.

Nonostante l'uscita posticipata della NL rispetto al seminario di Novembre dal titolo "Managing Change in China: a computer based simulation", l'articolo su tale seminario sarà presente nella prossima newsletter che uscirà come edizione speciale, squisitamente natalizia!

Come ben sapete, la partecipazione ai seminari è aperta ai soci e alle persone interessate a conoscere SIETAR Italia, fonte e destinatari di dialogo e scambio interculturale.

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

In questo numero Vi proponiamo i seguenti argomenti:

- Resoconto dei seminari 2011:

- 13 giugno a Milano presentazione del libro di Marco Croci: I CINESI SONO DIFFERENTI
- 09 luglio a Milano workshop: WORKING WITH INDIA - facilitato da Adrian Pilbeam
- 17 settembre a Milano workshop: Presentation of two complementary measurement tools: DIQ and IPI - Diversity Icebreaker Questionnaire & International Preferences Indicator Facilitato da Marianna Crestani, David Trickey e via skype da Bjørn Z. Ekelund
- 22 Ottobre a Roma: ROSINSKI'S COACHING ACROSS CULTURES Facilitators: Nathalie De Broux e Alessandro Lorusso

- Estratto verbale Consiglio Direttivo del 17 settembre 2011

- Articolo del nostro segretario Marianna Crestani sul progetto SI presentato a Cracovia

- Eventi SIETAR Internazionali

- Opportunità a approfondimenti

- Come aderire a SIETAR Italia

Buona lettura!

Il comitato editoriale



RESOCONTO DELLA PRESENTAZIONE DEL LIBRO

I CINESI SONO DIFFERENTI

di Marco Croci - Milano 13 Giugno 2011

di Patrizia Amenta¹

Immaginate un elegante salotto nel centro di Milano in cui vige un clima informale, circa 15 persone di diversa nazionalità, uomini e donne di varia età e professionalità, aggiungete uno squisito padrone di casa che mette i propri ospiti a suo agio: spero che vi arrivi il calore dell'incontro!

... forse è stato il tema discusso in quelle 3 ore serali, in cosa i Cinesi sono diversi da "noi", come recita il titolo del libro,

... forse è stata la capacità dell'Autore di trasportarci in quel mondo con i suoi racconti di vita vissuta (ad esempio, l'avventura sul taxi),

... forse è stata la difficoltà di alcuni di noi a calarsi in quella realtà volendo ricondurla a come, quella stessa realtà, può essere vissuta dai cinesi in Italia,

... forse sarà stata la voglia di capire come ci si possa integrare (non solo i loro bambini nelle nostre scuole, ma la possibilità di creare tra i bambini di diversa nazionalità un vero dialogo, basato su presupposti che per essere condivisi devono prima essere noti),

ma, a mio avviso, quella sera del 13 Giugno a casa di Marco si è proprio "respirata la CULTURA", cioè la voglia di fare, di interrogarsi, di ESSERCI in un mondo che cambia e che fa mutare i baricentri. "Il Passato Va, il Presente Viene" (detto cinese)

RESOCONTO DEL WORKSHOP DEL 9 LUGLIO 2011

WORKING WITH INDIA: CHALLENGES AND SOLUTIONS

di Adrian Pilbeam (LTS Training & Consulting, Bath – UK)

di Maura Di Mauro^{*}

Adrian Pilbeam è inglese ed è un grande appassionato, di formazione interculturale, di viaggi e delle persone. E' stato un piacere averlo come ospite a SIETAR Italia, nonostante abbia tenuto un workshop sabato 9 luglio, quando in genere milanesi - e non solo - amano trascorrere i weekend al mare, o fuori da Milano, per scappare dal caldo afoso della città.

I suoi clienti gli chiedono soprattutto una/due giornate di formazione spot, *Country or Cultural specific*. Lui, solo per gli amici di SIETAR Italia, ha concentrato il suo format di giornata-tipo sull'India e la cultura indiana in mezza giornata.

¹ Psicologa, Formatrice ed Orientatrice presso istituzioni pubbliche ed enti privati - amenta.patrizia@virgilio.it

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



La progettazione e la conduzione dei suoi workshop sono generalmente guidati dalla concezione secondo cui la formazione interculturale debba fornire e/o sviluppare conoscenze, capacità e atteggiamenti che facilitino l'interazione con persone provenienti da paesi e culture diverse.

Inoltre, i contenuti del workshop sull'India di Adrian si basano anche sulle sue esperienze dirette e sui vissuti che Adrian ha raccolto andando in India e svolgendo interviste con manager e personale di staff inglese che lavora in India e/o con personale indiano, e interviste con indiani che lavorano o che svolgono attività di formazione per aziende indiane.

L'apertura della giornata di formazione ha avuto inizio con una "Hallo Activity": un'attività da svolgere prima in sottogruppi e poi in plenaria, finalizzata alla condivisione di conoscenze e all'allineamento dei partecipanti, rispetto a conoscenze di base sul paese di riferimento (a livello geografico, storico, politico ed economico); alla raccolta di dubbi e opportunità percepite rispetto al fatto di lavorare/collaborare con un determinato paese o una cultura, così come di stereotipi e pregiudizi che potrebbero facilitare/ostacolare la gestione efficace delle relazioni interculturali.

Attraverso un quiz a risposta multipla carta e matita, integrato da alcune foto scattate in India, Adrian ci ha offerto una modalità alternativa alla lezione frontale, per integrare conoscenze *Country and Culture specific*.

Le percezioni e i dubbi dei numerosi presenti rispetto all'opportunità di collaborare ed interagire con gli indiani sono state confrontate con i risultati di uno studio su "cosa pensano gli indiani degli italiani" ... *Sapevate che non siamo ritenuti tra i più affidabili sul mercato e che ci ritengono esagerati dal punto di vista comunicativo, nel senso che promettiamo più di quanto possiamo realmente offrire?* Sono stati inoltre condivisi quelli che sono considerati i valori degli indiani secondo la letteratura interculturale internazionale.

Per concludere, Adrian ci ha presentato un caso, attraverso la proiezione di un filmato, che coinvolgeva le relazioni all'interno di un contesto di lavoro internazionale tra occidentali e indiani. In sottogruppi ci è stato chiesto di analizzare e di risolvere il caso tenendo in considerazione l'influenza delle dimensioni e delle differenze interculturali. Alla discussione in sottogruppi e alla ricerca di ipotesi e di strategie "diplomatiche" per risolvere il caso è seguita la condivisione in plenaria attraverso una discussione e riflessioni.

La giornata è stata molto intensa, ma il relatore è stato molto professionale e generoso, in termini di contenuti e di metodologie d'aula, così che tutti partecipanti si sono dimenticati della splendida giornata che c'era fuori.

SUMMARY of the July, 9th, 2011 Workshop

"WORKING WITH INDIA: CHALLENGES AND SOLUTIONS"

by Adrian Pilbeam (LTS Training & Consulting, Bath – UK)

by Maura Di Mauro*

Adrian Pilbeam is an Englishman who is very passionate about intercultural training, travel and people. It was a pleasure to have him as a guest-speaker for our SIETAR Italia workshop on Saturday 9th July in Milan, even if most Milanese prefer to spend their July weekends at the seaside or in the mountains, to escape the hot weather!

* Freelance trainer and consultant; she is specialized in diversity management and people and organization development. She has a master in NLP Practitioner Coaching. She collaborates with universities in Italy and abroad, running intercultural communication and management labs. She is on the AIF Lombardia (Italian Training Association) and SIETAR Italia boards. Email: maura.dimauro@libero.it



Adrian generally delivers one- or two-day country or culture specific training sessions for his clients. However, for his SIETAR Italia workshop – given the time constraints – he concentrated into a half-day session what would normally be a one-day session on India and Indian culture.

The idea behind his workshops is the concept that intercultural training should provide and/or develop the knowledge, skills and attitudes that will facilitate interaction with people from different countries and cultures.

Furthermore, the contents of his workshop on India are based - amongst other things - on personal experience and travel: he interviewed British managers and technicians who work in India and Indians who work for British companies and do training for Indian companies.

The training session started with the “Hallo Activity”: we were split into groups and then – as a class – Adrian collected the feedback; the aim of the activity was to share basic knowledge on India as a country (its geography, history, politics and economy); to collect doubts and opportunities about working with this country and culture and the stereotypes or prejudices that can facilitate or thwart the effective management of intercultural relations.

We were then given a paper-and-pencil questionnaire, which was followed by some photographs taken by Adrian himself in India. Adrian offered us an alternative to the traditional lecture and added to our knowledge of India and its culture.

The perceptions and doubts about working with Indians – of the people present at the workshop – were compared with the results of a study on “what the Indians think about the Italians” ... *Did you know that Italians are not considered trustworthy or reliable by Indians and that they think Italians overdo it from the communicative point of view, in the sense that we show off and promise more than we can deliver?* Adrian then presented the values of Indians according to international intercultural literature.

To close the workshop, Adrian presented a case study with a short video of an international company based in India involving Western and Indian staff. In groups, we analyzed the case and tried to find solutions, taking into consideration the cultural dimensions and the intercultural differences. This was followed by a class discussion and reflections on how to solve the case and in general how to deal with Indians by adapting our style to them and asking them to adapt to us.

The workshop was very engaging thanks to the Adrian’s professionalism and the wealth in terms of content and training methodologies which helped us forget about the lovely weather outside!

RESOCONTO DEL WORKSHOP DEL 22 OTTOBRE 2011 A ROMA

ROSINSKI’S COACHING ACROSS CULTURES

Facilitators: Nathalie De Broux e Alessandro Lorusso

di Lily Catherine Jabbour²

Abstract: Philippe Rosinski si riferisce alla cultura come ad un concetto che include persone provenienti da diverse organizzazioni e diverse esperienze. Utilizzando il coaching con diversi punti di vista culturali, è in grado di esplorare ciò che può essere appreso dalle differenze e dalle similitudini culturali. Il libro ‘Coaching Across Cultures’ aiuta i lettori a diventare più consapevoli rispetto ai propri orientamenti culturali, ad apprezzare come le inclinazioni culturali influenzano i diversi stili di coaching, ed aumentare la capacità d’influenza di queste differenze in maniera costruttiva attraverso l’utilizzo del suo modello integrativo ‘The Cultural Orientations Framework’ (COF). L’autore suggerisce che, per ogni coach, l’utilizzo del COF online come strumento di valutazione con le sue 17 dimensioni

² Studentessa



culturali, amplia la dimensione di consapevolezza e aumenta la chiarezza riguardo ai nostri presupposti sociali, particolarmente le fondamenta culturali di valori e convinzioni. Per coaches e managers, questo strumento di valutazione può introdurre un nuovo aspetto di comprensione riguardo ai comportamenti appresi, alla congruenza o incongruenza presente nei diversi aspetti della vita e nuova comprensione rispetto alla possibilità di scegliere consapevolmente un orientamento diverso. La dimensione concettuale del COF messa in atto attraverso questo strumento stimola una riflessione e ci mostra la diversità culturale come un vantaggio su cui far leva.

Coaching Interculturale e il modello dell' Orientamento Culturale di Philippe Rosinski

L'incontro di SIETAR Italia tenutosi a Roma il 22 ottobre e condotto da Nathalie De Broux e Alessandro Lo Russo ha presentato il concetto di coaching interculturale inerente alla metodologia di Rosinski, proposta riguardo al profilo dell' individuo, visto attraverso 7 caratteristiche di un modello di orientamento culturale. Ognuno dei presenti ha compilato un'autoanalisi e ne è uscito un profilo basato sui 7 criteri scelti dai facilitators: Senso di Potere e Responsabilità - Approcci nella Gestione del Tempo - Definizione dell'Identità e dello Scopo - Processi Organizzativi - Nozioni di Territorio e di Confini - Modelli di Comunicazione - Modi di Pensare. Cinque di queste dimensioni includono più di un elemento per un totale di 17 elementi misurati in un continuum da -2 a +2 . In aggiunta, l'individuo valuta la propria capacità di utilizzare entrambi approcci in antitesi. Ad esempio, sotto il titolo di "modelli di comunicazione" si trovano le varianti "implicito" o esplicito". Il coachee (partecipante) viene invitato ad auto-valutarsi per quanto riguarda la sua capacità di agire non soltanto secondo la metodologia preferita ma anche utilizzando approcci differenti.

Alessandro Lo Russo ha invitato il pubblico a sperimentare l'utilizzo dell'approccio "implicito" o "esplicito" in una simulazione in cui un manager si incontrava con "Michele", un membro del suo team, un tecnico non soddisfatto dalla propria azienda e del suo lavoro. E' stato evidenziato come i diversi stili avrebbero cercato di risolvere il problema motivazionale di "Michele". Con il pubblico Alessandro ha analizzato i pro e i con dei due approcci.

Nel contesto del coaching di un team, Nathalie De Broux ha evidenziato come è possibile calcolare attraverso dei grafici i profili di un team, notando per esempio una netta preferenza per certi comportamenti, con un approccio "implicito/esplicito", ad esempio di competizione o collaborazione.

E' stato poi analizzato l'esempio di una multinazionale con dipendenti italiani, francesi e olandesi in cui si nota una certa distribuzione delle preferenze da parte di ciascuna delle tre componenti culturali. Ad esempio negli elementi italiani spiccava tra i valori più alti una preferenza verso un approccio di tipo gerarchico, mentre il personale olandese dava maggiore valore ad un approccio basato su un criterio di uguaglianza.

Avere risultati, di un singolo o di un team provenienti da questi profili, fornisce al formatore le informazioni necessarie per sviluppare dialoghi con i partecipanti di un incontro. In questa maniera i partecipanti sono più stimolati a parlare apertamente di certi problemi sia del gruppo che nel gruppo, nella gestione dei progetti o di una strategia per lavorare in modo migliore verso gli obiettivi aziendali, facendo leva sulle tendenze culturali di tutti i componenti del team.

De Broux ha sottolineato il carattere descrittivo dello strumento, che non è un sistema di valutazione, ma valorizza le preferenze culturali di tutti. Inoltre, ha fornito un esempio di come si potrebbe trarre vantaggio non soltanto da un sistema o dall'altro con l'approccio "o ... o", bensì utilizzando la



metodologia “e ... e”): Nathalie De Broux, essendo belga di origine, ha parlato di come ha molto apprezzato l'ottimo cappuccino che ha trovato a Roma, apparentemente migliore di quello normalmente disponibile in Belgio, affermando però che affiancare il cappuccino italiano con un ottimo cioccolato belga, è come ottenere il meglio del meglio! In questo caso, ha usato la logica dell' “e ... e”. In modo simile, un fornitore abile, con le informazioni tratte dal profilo del sistema Rosinski può utilizzarle come base per un brainstorming collettivo in cui i membri di un team vengono ispirati a trovare una soluzione sinergica, ottenendo i vantaggi di una sinergia culturale.

Sul sito www.philrosinski.com è possibile fare il test gratuitamente come individuo singolo. E' disponibile in italiano, inglese, e molte altre lingue. Per poterlo utilizzare con dei gruppi in azienda, è necessaria la certificazione. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.cofassessment.com

Estratto verbale del Consiglio Direttivo del 17 Settembre 2011

di Patrizia Amenta e Marianna Crestani

Il Consiglio Direttivo riunitosi in data 17 settembre 2011, si apre con le incombenze burocratiche (rilevamento presenze ed approvazione verbale precedente incontro), per poi proseguire con l'organizzazione (ultimi dettagli) della partecipazione al Congresso di Cracovia e la decisione di mettere in atto strumenti per una maggiore sinergia con SIETAR Europa (NL anche in inglese e relativo servizio di traduzione), data anche la reale possibilità che il **Congresso di SIETAR Europa del 2015** si svolga proprio in Italia. Si passa quindi ad esaminare il programma eventi e workshop per il 2012 (di cui sarà resa notizia nella prossima NL) e si prosegue con l'approvazione dell'implementazione della parte privata del sito SI per i soli soci dal 2012 come proposto da SEu e con l'approvazione dell'utilizzo delle conference calls per le riunioni del direttivo. Approvazione spese, definizione NL e proposta che i seminari non siano solo in inglese ed in italiano, ma anche in altre lingue chiudono l'incontro. Il tutto verrà illustrato nei dettagli il 28 gennaio 2012 in occasione dell'**ASSEMBLEA GENERALE**.

Patrizia Amenta e Marianna Crestani



**SIETAR ITALIA AL CONGRESSO DI SIETAR EUROPA CRACOVIA,
con il progetto 'USING LITERATURE AS A LOW-TECH VIRTUAL TOOL'
di Marianna Crestani**

**SIETAR ITALIA AT THE SIETAR EUROPA CONGRESS IN KRAKOW
With the project 'USING LITERATURE AS A LOW-TECH VIRTUAL TOOL'
By Marianna Crestani**



Sietar Italia

USING LITERATURE AS A LOW-TECH VIRTUAL TOOL

AT SIETAR EUROPA CONGRESS IN KRAKOW

Virtual worlds, simulated reality and distance learning using advanced technology are the protagonists of our time in bringing cultures and peoples together. But can literature and, in particular, novels still prove useful as low-tech instruments in increasing mutual understanding among cultures? And, even more so, is literature suitable for intercultural training, for example, in the business world?

These questions were the starting point for Sietar Italia's new project 'Using literature as a low-tech virtual tool' presented in Krakow for Sietar Europa 2011 Congress. But how did the idea start? How did it develop? How was it presented in Krakow? And what were the outcomes?

1. THE ORIGINS: Though relatively young, Sietar Italia has always focused its attention on promoting projects that would be both the result of team work and starting points for further development. This is what happened back in 2007 with the project 'Exploring trust across cultures and gender' which was then presented in Granada in 2008 for the Sietar Global conference. At the beginning of 2011, when the deadline for submitting proposal for Krakow was getting closer and closer, SI decided to dare and focus its attention on a subject that probably would not be presented by other professionals: explore literature, address it as a low-tech virtual tool, identify texts that were

Exploring Trust Across Cultures & Gender



linked to cross-cultural issues and reflect over uses that could be promoted in training classes... And, even more importantly, produce our first Sietar Italia product: a booklet that would collect our work and could be shared.

2. THE DEVELOPMENT: Once the end goal was clear, the team started to work on the selection of the texts and on identifying some core topics such as 'Defining The Identity' and 'Around the table' on the basis of which the texts could be chosen. Moreover, the project wanted to be ground breaking especially in terms of introducing a new methodology.



'How can we promote opportunities for virtual reality experience and, at the same time, group and person-to-person interaction during training? One simple way but effective low-tech tool is literature. And this is possible because stories, especially in the form of novels and fiction, allow readers to 'visit' another world and to have a virtual experience, which involves diving into a different setting and then 'interacting' with the author and other people with whom they discuss what they have read. The first step of this methodology used within the intercultural context involves choosing specific excerpts that focus on intercultural issues such as identity, social rituals, meeting other people' - from the workbook produced from the project.



Sietar Italia: Using literature as a low-tech virtual tool for intercultural understanding

THE PRESENTATION IN KRAKOW: Thanks to the hard work of our board members Martina, Maura, Ruth and Cristina and the contributions of all our members, Sietar Italia was ready to present a well structured and well defined project supported by a workbook with 11 texts all translated into English and all followed by teaching notes with questions that can be used in the training room.

Maura di Maura supported by myself, Marianna Amy Crestani, finally opened the doors to the participants. The training activity started after providing an overview of the project giving specific emphasis to the roots and definitions of virtual worlds in addition to focusing on the strengths and limits of using virtual reality e-tools for intercultural training.

While focusing on the topic 'Encountering the others: defining identity' and choosing an extract from Amin Maalouf, *Les identités meurtrières*, *The Identity*, 1998, the group was divided into subgroups and invited to work together to ana-



lyze the text and its meaning.

More specifically, the questions the participants were invited to reflect about were:

- How does the author define the concept of identity?
- How would you define your identity? Which of the elements described to define your identity really matter and are truly essential for you?
- In general, how does your identity influence your encounter with the other? And what about in the context of your professional group, work environment or the society where you work?

After the activity, the subgroups were invited to present summaries of their analysis in plenary.

THE OUTCOMES: The outcomes of the presentations in plenary proved indeed to be very useful not only for the answer to the training notes of the text chosen, but also in terms of the methodology of the project and of future developments.

1. **IDENTITY:** The text from 'Les identités meurtrières, *The Identity*' by Amin Maalouf, and the training notes raised interesting comments on the concept of identity and, more specifically, on identity as a dynamic and highly contextual context. *Let's think about ourselves, at this congress, how do we present ourselves? We provide our name and origin...but if we were at a different congress we would probably introduce ourselves stating our name and our job*. Moreover, identity should be divided into 2 main aspects: core identity linked to issues of familiarity on the one side and added layers on the other.
2. **METHODOLOGY:** Given the professional identity of the participants, a lot of enriching exchanges arose around the issue of the methodology at the basis of the project. More specifically, it emerged that success of methodology depends a lot on the culture of the participants and on their level of English. Secondly, reading might be a very personal and silent moment for some people and for some cultures so sending the text before the training day could be advisable. Thirdly, the extracts need to be contextualized in terms of what happens before and what happens after the novel it is taken from. Fourthly, the texts could be accompanied by other tools, such as the audio version of the extract or the movie created from the novel.

THE FUTURE: Thanks to the work of the SI team and the excellent reactions by the participants in Krakow, we are now working towards two goals: creating an online questionnaire to collect feedback from trainers on the use of the tool itself and expand the collection of texts and intercultural topics! What else could we wish for?!

To know more about the project, the future developments and the workbook, contact: sietar.italia@gmail.com



OPPORTUNITA' ED APPROFONDIMENTI

- **POST SIETAR Europa Congress in Krakow QUESTIONNAIRE:** *SIETAR Europa has created an online questionnaire to share your impressions and your feedback with us. Depending on the length of your comments, this survey should take about 10 to 15 minutes. Rest assured that all information is received anonymously and will be used to prepare a general report for the congress participants and organizers helping us to understand the dynamics of the congress and plan for future events.*

More specifically, this survey is divided into 5 sections:

1. Evaluation of the congress content and process
2. Congress arrangements
3. Demographics
4. SIETAR Europa: present and future
5. SIETAR Europa 2013 Congress in Tallinn

The link to the survey is: <http://www.surveymonkey.com/s/SEkrakow>

By filling in the questionnaire IMMEDIATELY, you will actively contribute to the success of the organization! THANK YOU!

- ❖ **ForFilmFest – Festival del Cinema per la Formazione - quinta edizione che ha avuto luogo a Bologna dal 24 al 26 novembre 2011 presso il Cinema Lumière.**

Progetto promosso da AIF in collaborazione con la Cineteca di Bologna, un progetto che in questi anni ha saputo aggregare tanti formatori e studiosi amanti del cinema e che ha ottenuto significativi patrocini (dal Ministero dei Beni Culturali al Sindacato Nazionale Critici Cinematografici) e l'istituzione di uno speciale Premio collaterale nell'ambito della Mostra del Cinema di Venezia.

Tema del Festival è la dialettica oggi sempre più spesso conflittuale tra “Desiderio e Riconoscimento”. Questa dialettica sarà declinata secondo prospettive diverse, dalla dimensione individuale e intrapsichica a quella organizzativa e sociale,

Per info andare su www.aifonline.it e sul sito-blog www.forfilmfest.it (dove è possibile anche reperire informazioni e materiali audiovideo relativi alle passate edizioni)

Coordinatore del Progetto: Sergio Di Giorgi

- ❖ **“Quando il cinema incontra il tango” - Ciclo di Cineforum Argentino**

Ottobre 2011 - luglio 2012 - Academia Cultural Tangopuro® - via M.T. Tirone 6 Milano

info e prenotazioni: 338 96 51 764 - 392 84 17 431 <http://www.lealidelcondor.com>

mailto: alejandrol@lealidelcondor.com - <http://www.tangopuro.org>

3 cicli di film proiettati la domenica dalle 20 in poi

Calendario delle proiezioni:

30 ottobre 2011 - Presentazione della Rassegna Cinematografica

Tango Bar di John Reinhardt (1935, 58') e Subtango di Sofía Vaccaro (2000, 59')

20 novembre 2011 - Mercado de Abastodi Lucas Demare (1954, 80')



11 dicembre 2011 - Solamente por Ella di Lucas Demare (1975, 120')
22 gennaio 2012 - Tangos/El Exilio de Gardel di Fernando "Pino" Solanas (1985, 120')
12 febbraio 2012 - Presentazione del Secondo Ciclo della Rassegna
Los Muchachos de Antes no Usaban Gomina di Manuel Romero (1937, 90')
18 marzo 2012 - Sur, di Fernando "Pino" Solanas, (1988, 120')
15 aprile 2012 - Tango, di Carlos Saura (1988, 115')
13 maggio 2012 - Un Lugar en el Mundo, di Adolfo Aristarain (1992, 120')
27 maggio 2012 - Presentazione del Terzo Ciclo della Rassegna
Argentinísima di Fernando Ayala ed Héctor Olivera (1972, 108')
17 giugno 2012 - Tan de repente di Diego Lerman (2002, 88')
1 luglio 2012 - La lección de Tango di Sally Potter (1997, 102')
15 luglio 2012 - El Hijo de la Novia di Juan José Campanella (2001, 123')

Come aderire a SIETAR Italia

Per iscriversi la prima volta a SIETAR Italia sono sufficienti 4 semplici passi: (1) Compilare in tutte le sue parti la Scheda Anagrafica Soci (SAS) ed (2) il Modulo Domanda Candidatura (MDC) rispondendo alla domanda "Perché vuoi essere membro di SIETAR Italia?", (3) inviare il proprio CV se si è professionisti ed, infine, (4) versare la quota d'iscrizione. Per richiedere i moduli contattare la Segreteria dell'Associazione (sietar.italia@gmail.com). Le quote d'iscrizione sono € 100 per i Soci Ordinari, € 50 per Soci fino a 30 anni, € 250 per Soci Istituzionali e € 500 per Soci Sostenitori. Per coloro che rinnovano l'iscrizione sarà sufficiente effettuare il bonifico ed inviare una email al Segretario (sietar.italia@gmail.com) o al Tesoriere (tesoriere.si@gmail.com) comunicando l'avvenuto rinnovo ed eventuali cambiamenti nei vostri dati personali rispetto ai dati inviati all'atto della prima iscrizione.

Chiunque abbia un interesse nella disciplina dell'intercultura, come studioso, docente o formatore, o studente, può aderire all'Associazione. Il valore aggiunto che **SIETAR Italia** vuole offrire ai propri soci è la crescita della conoscenza interculturale. Per Statuto tutti i membri di SI s'impegnano a favorire la comune crescita professionale, nell'ottica di porre le professioni di consulente e di mediatore interculturale su basi scientifiche e prassi collaudate.

I PROSSIMI APPUNTAMENTI:

SIETAR ITALIA NEWSLETTER – EDIZIONE SPECIALE PER NATALE
ASSEMBLEA GENERALE SIETAR ITALIA 28 GENNAIO 2012 a MILANO