



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ASSISTENZA INTERCULTURALE NEL SETTORE SOCIALE E SANITARIO (I-CARE)

MODULO 1: DIVERSITÀ CULTURALE E CONSAPEVOLEZZA CULTURALE

www.i-care-project.net

Informazioni sul progetto

Titolo del progetto:	INTERCULTURAL CARE IN THE SOCIAL AND HEALTHCARE SECTOR (I-CARE)
Codice progetto:	2019-1-UK01-KA202-061433
Sottoprogramma o Azione chiave:	Azione Chiave (Key Action) 2: Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche
Materiale a cura dei partner:	Apricot & ENAIP
Data di redazione:	Giugno 2021



This work is licensed under the Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 License
© 2021 by I-CARE Consortium





Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, il quale riflette solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Sommario

Introduzione.....	1
Scopi e obiettivi del modulo	1
Risultati di apprendimento	1
Conoscenze, abilità e competenze acquisite	1
Approfondimenti.....	2
Sezione 1: Cultura, Diversità e Sensibilizzazione	3
Sezione 2: Diversità e pregiudizi inconsci	8
Sezione 3: Lavorare tra culture diverse	12
Sezione 4 Lavorare in team culturalmente eterogenei	15



LEGENDA

	ATTIVITÀ		NOTE DEL FORMATORE		RIASSUNTO
	PIANO D'AZIONE		INPUT DEL FORMATORE		

Introduzione

L'obiettivo di questo modulo è di aumentare la consapevolezza della diversità culturale e dei pregiudizi inconsci.

Scopi e obiettivi del modulo

Lo scopo di questo modulo è quello di essere un'introduzione alla conoscenza di diverse culture.

Risultati di apprendimento

Al completamento del modulo, si sarà in grado di:

- ◆ Riflettere sul proprio *background* culturale e notare come esso ci possa influenzare.
- ◆ Esplorare diverse definizioni di “cultura”.
- ◆ Analizzare e riconoscere eventuali somiglianze o differenze dal punto di vista culturale.
- ◆ Capire la differenza fra generalizzazioni e stereotipi.
- ◆ Capire come lavorare in modo efficace con persone di diverse culture.

Conoscenze, abilità e competenze acquisite:

- ◆ Maggiore consapevolezza culturale.
- ◆ Migliori capacità personali
- ◆ Sviluppo delle capacità inter-relazionali quando si forniscono servizi a coloro che provengono da una cultura diversa dalla propria.
- ◆ Capacità personali nel lavorare con diverse culture.
- ◆ Aumento del livello di competenza nel lavorare in ambienti multiculturali.

Metodo di formazione applicato/ Cos'è opportuno fare

Questo modulo è disponibile in formato digitale e può essere affrontato in classe in presenza, attraverso una piattaforma virtuale, o in modalità mista e include:

- ◆ La lettura di informazioni di base sull'argomento del modulo.
- ◆ Il completamento di esercizi e attività sia tramite e-learning che frequentando un corso in presenza o su piattaforma virtuale.
- ◆ Autovalutazioni per riflettere e verificare la comprensione

Durata: 2 ore

Approfondimenti

Troverete una serie di materiali di supporto disponibili nella sezione **I-CARE Toolbox** e nell' **I-CARE App**.

Sezione 1: Cultura, Diversità e Consapevolezza



Input del formatore (slide 3)

Ieri parlavo con la mia collega di sua suocera che andrà a vivere con lei e suo marito. Mi ha detto che lo spazio sarà poco e che i bambini dovranno condividere una camera da letto. Le ho chiesto se sarà una sistemazione temporanea o permanente. Sembrava sorpresa dalle mie domande e ha detto che, naturalmente, sarà una sistemazione permanente. Ho iniziato a chiedermi perché avesse detto 'naturalmente'. Perché pensate che l'abbia detto?



Note per il formatore (slide 3)

Iniziate questo modulo leggendo la breve storia di cui sopra, e poi chiedete agli studenti perché pensano che la persona sia stata sorpresa dalla domanda del collega circa la permanenza della sistemazione. Poi chiedete agli studenti di presentarsi al resto del gruppo con le domande sulla diapositiva o chiedete loro di condividere queste informazioni a coppie o in piccoli gruppi. In seguito, avviate una discussione sulle somiglianze e le differenze nelle loro risposte.



Attività - Rifletti su di te - Chi sei culturalmente parlando? (slide 4)

- Dove sei nato/a?
- Dove sono nati tuo padre e tua madre?
- Dove sono nati i tuoi nonni?
- In che tipo di cultura sei nato?
- Qual è la cultura con cui ti identifichi maggiormente?



Input del formatore (slide 5)

Le definizioni di “cultura” sono molte. Qui ne presentiamo 4 esempi:

- A. La cultura è un modo condiviso di vivere (Berry)
- B. La cultura è l’insieme dei valori, le credenze e i comportamenti appresi e condivisi di un gruppo di persone che interagiscono. (Bennett M.)
- C. La cultura è una programmazione collettiva della mente. (Hofstede)
- D. La cultura è l'insieme delle attività umane che sono apprese e non istintive e che sono trasmesse di generazione in generazione attraverso vari processi di apprendimento. (J. Beattie)



Note del formatore (slide 6)

Chiedete agli studenti di discutere, a coppie, quale delle 4 definizioni pensano sia il modo migliore per descrivere la cultura e perché. Ascoltate i feedback e segnate quali definizioni hanno ottenuto il maggior numero di voti.



Attività – Descrivere la cultura (slide 6)

Dopo aver letto le definizioni, quale pensi sia il modo migliore per descrivere la cultura? Discutete e date le vostre ragioni.

Si tratta di A, B, C, D?

Perché pensi che questa sia la migliore descrizione?



Input del formatore - Lenti a contatto culturali (slide 7, 8)

Un modo molto semplice di pensare alle diverse culture è quello di pensare ad ogni cultura come a un diverso set di lenti a contatto colorate: alcuni colori sono più simili e altri avranno un maggiore contrasto. Alla sua nascita, ogni bambino riceve le lenti a contatto della sua cultura attraverso le quali inizia e continua a vedere il mondo. Spiegate la Teoria dell'Iceberg e poi chiedete agli studenti di contribuire con elementi che sono al di sopra della 'linea dell'acqua'; ABBIGLIAMENTO - cosa indossano generalmente le persone per andare a un matrimonio? ARCHITETTURA - qual è lo stile più comune per gli edifici? CIBO - quale cibo mangiano le persone ogni giorno?



Attività- Guardare la cultura (slide 9)

Pensa al tuo background culturale.

Scegli un esempio per i seguenti punti, i quali si trovano tutti al di sopra della linea dell'acqua.

ABBIGLIAMENTO - cosa indossano generalmente le persone per andare a un matrimonio?

ARCHITETTURA - qual è lo stile più comune per gli edifici?

CIBO - quale cibo mangiano le persone ogni giorno?



Input del formatore - Cultura sotto la linea dell'acqua (slide 10, 11, 12)

Gli elementi di una cultura che sono sotto la linea di galleggiamento sono i fattori che non vediamo facilmente e non identifichiamo e, in alcuni casi, non capiamo. Questi sono i valori e le credenze che fanno parte di una cultura e che potrebbero essere definiti "il modo in cui facciamo le cose". Un esempio è

il nostro atteggiamento verso la famiglia. Quale sia il nostro atteggiamento nei confronti della nostra famiglia dipenderà spesso dal fatto che apparteniamo a una cultura che vede le persone non come individui ma come parte di un gruppo familiare, che ha bisogno del sostegno della famiglia e che a sua volta assiste i suoi familiari. I bisogni, i desideri e le esigenze della famiglia sono più grandi di quelli dell'individuo. In alcune culture si insegna agli individui all'interno della famiglia ad essere indipendenti dalla famiglia e a farsi strada da soli nel mondo. I bisogni, i desideri e le esigenze dell'individuo sono più grandi di quelli del gruppo familiare. Spiegate poi i 3 livelli di unicità nella programmazione mentale umana e continuate con la cultura nella vita quotidiana. Ogni persona si porta dietro diversi livelli di "programmazione" culturale. Inizia quando un bambino impara i valori di base di ciò che è giusto e sbagliato, buono e cattivo, logico o illogico, e ciò che si pensa sia bello o brutto. Questo apprendimento si trasforma in giudizi subconsci che vengono usati quotidianamente e influenzati anche dalla personalità dell'individuo. I valori culturali sono difficili da discutere perché sono dati per scontati. È solo quando i presupposti di una persona vengono sfidati, o quando ci si pensa attivamente e li si mette in discussione, che ci si rende conto della loro esistenza.



Note del formatore (slide 13, 14)



Mostrate la diapositiva 13 e chiedete agli studenti di decidere con quali affermazioni sono d'accordo e seguite con l'input successivo, non è richiesta una discussione perché non ci sono risposte giuste o sbagliate.

Attività - Esplorare la cultura e voi stessi (slide 13)

Segna le affermazioni con cui sei d'accordo.

- a. Mi aspetto di fare le mie scelte su cosa e dove studio / lavoro.
- b. Il libero arbitrio e l'autodeterminazione sono molto importanti per me.
- c. So che dovrei sempre consultare la mia famiglia sulle decisioni importanti.
- d. Il bene dell'unità familiare è più importante rispetto alla mia possibilità di fare esattamente ciò che voglio.
- e. Sono sempre stato incoraggiato/a ad essere indipendente e a prendere le mie decisioni.



- f. Penso che dire sempre quello che penso e dire esattamente quello che voglio dire, sia la cosa migliore da fare.
- g. Sono stato educato/a a non dire quello che penso, ma ad ascoltare quelli più grandi di me.

Input del formatore – Aspetti giusti o sbagliati della cultura (slide 14)

Non ci sono risposte giuste o sbagliate alle affermazioni. Le vostre risposte dipenderanno dalla vostra cultura e dalla vostra personalità. È importante non dare per scontato che gli altri abbiano torto se hanno una serie di risposte diverse. Fornendo un servizio in qualsiasi ambiente sanitario il personale deve comprendere i propri valori culturali e riconoscere che coloro che provengono da un background culturale diverso dal proprio possono essere diversi.



Riassunto (slide 15)

Ci sono 2 diversi livelli di cultura. Vi sono innanzitutto gli aspetti osservabili come il cibo, l'abbigliamento e l'architettura. Vi sono poi i valori e i presupposti di base che spingono le persone a pensare e comportarsi in certi modi. Può essere difficile identificare i valori che determinano le risposte e il comportamento delle persone in culture diverse dalla nostra. Tuttavia, dobbiamo sforzarci di scoprire quali potrebbero essere. Può anche essere difficile per noi identificare quali sono i nostri valori e presupposti che guidano il nostro comportamento. Dovremmo cercare di esserne consapevoli. Per lavorare efficacemente con diverse culture dobbiamo fare domande, ascoltare efficacemente e sospendere i nostri giudizi culturali. Dovremmo anche cercare di identificare i nostri pensieri inconsci che guidano le nostre risposte nelle situazioni. Spesso si parla di pregiudizi inconsci.

Sezione 2: Diversità e pregiudizi inconsci



Input del formatore - Pensare ai diversi contesti culturali (slide 17, 18)

Viviamo in società eterogenee, ma possiamo avere atteggiamenti inconsci su coloro che provengono da contesti culturali diversi dai nostri. Possiamo essere influenzati da stereotipi che possono essere sia negativi che positivi. Questi possono influenzare il modo in cui interagiamo e comprendiamo gli altri. Stereotipi e generalizzazione. Gli stereotipi ...sono una strada senza via d'uscita. Non si fa alcuno sforzo per accertare se sia appropriato applicarli alla persona o al gruppo in questione. Generalizzazioni: servono come punto di partenza. Possono aiutarci a dare un senso al nostro mondo usando informazioni che già conosciamo.



Note del formatore (slide 19, 20, 21)

Dividete gli studenti in piccoli gruppi e chiedete loro di leggere il caso studio e poi di rispondere alle domande. Ascoltate un feedback da parte dei gruppi, chiedendo ad ogni gruppo di parlare di una domanda. Poi usate la diapositiva 21 per riassumere questo esercizio.

Alice stava basando le sue supposizioni sullo stereotipo che tutte le persone asiatiche hanno famiglie numerose e che vivono in famiglie intergenerazionali. Questo è vero per alcune persone asiatiche, ma non per tutte. Per questo motivo sarebbe giusto usare una generalizzazione. Avrebbe potuto pensare che le persone asiatiche tendono ad appartenere a gruppi familiari numerosi e chiedersi se per Priti fosse così. Alice avrebbe potuto poi prendersi il tempo per scoprire se quello che aveva pensato era vero o no. L'uso di stereotipi può indurci a dare giudizi ingiusti e sbagliati sulle persone e sul loro *background* culturale, il che può influenzare la loro cura.

Poi passate a una discussione di classe per capire se qualcuno ha mai fatto supposizioni su qualcuno di loro e quali erano.



Attività - Alice e Priti (slide 19,20)

Alice ha una nuova cliente di nome Priti, che è una donna di origine asiatica. Quando Alice discute con Priti delle sue cure, Priti le dice che proviene da una famiglia numerosa. Sentendo questo Alice suppone che Priti appartenga a una grande famiglia allargata e che 3 generazioni della famiglia vivano insieme nella stessa casa e che lei abbia molto sostegno in casa.

- Quali supposizioni ha fatto Alice su Priti?
- Pensi che Alice avesse ragione nelle sue supposizioni su Priti?
- Pensi che Alice abbia usato uno stereotipo per fare le sue supposizioni?
- Pensi che le supposizioni che Alice ha fatto possano influenzare il piano di assistenza che sta discutendo con lei?



Attività - Informazioni su di te (slide 22)

Qualcuno ha mai fatto una supposizione su di te?

Su cosa pensi si basasse la supposizione? Era uno stereotipo?

Era accurata?

Perché pensi che le persone facciano supposizioni sugli altri?



Input del formatore - Pregiudizio inconscio (slide 23, 24. 25)

Facciamo supposizioni sulle persone che possono essere sia positive che negative a causa dei nostri pregiudizi inconsci. Il pregiudizio inconscio è la tendenza automatica del cervello a prendere scorciatoie mentali basate su stereotipi e preconcetti su ciò che è giusto e sbagliato. È un'abilità di adattamento che usiamo inconsciamente per elaborare rapidamente milioni di bit di informazioni, ma può causare problemi quando si deve fornire un buon servizio in tutte le culture. Se dovessimo pensare a lungo e intensamente ad ogni decisione che dobbiamo prendere durante il giorno, saremmo esausti. Quindi, per alleggerire il carico, il processo decisionale del nostro cervello è suddiviso in due sistemi, uno veloce (sistema 1) e uno lento e deliberato (sistema 2). Dobbiamo scegliere il giusto tipo di pensiero per le diverse situazioni. Sistema 1 per le situazioni quotidiane. Sistema 2 per le decisioni più importanti. In poche parole, il nostro cervello ha 2 sistemi che usiamo quando prendiamo le infinite decisioni che dobbiamo prendere ogni giorno. Sistema 1 del Pensiero: Veloce, Inconscio, automatico, senza sforzo, senza autoconsapevolezza o controllo. Valuta la situazione e prende decisioni rapide. Costituisce il 98% di tutto il nostro pensiero. Sistema 2 del Pensiero: LENTO Deliberato e cosciente, processo mentale controllato e pensiero razionale, con autoconsapevolezza o controllo. Cerca informazioni nuove/mancanti per prendere decisioni. Costituisce il 2% di tutto il nostro pensiero.



Note del formatore - Pensiero a sistemi (slide 26, 27)

Chiedete agli studenti di dire quale sistema userebbero per le affermazioni della diapositiva 26, questo è solo per verificare la comprensione dei diversi modi in cui usiamo il nostro cervello. Poi passate le risposte sulla prossima diapositiva o ditele man mano che procedete.



Attività- Pensiero a sistemi (slide 26. 27)

Quale tipo di pensiero, il Sistema 1 o 2, dovresti usare per ciascuna delle situazioni.

- Quanto latte mettere nel tè o nel caffè.
- Quale top o camicia indossare quando ci si veste.
- Come rispondere alle domande in un colloquio di lavoro.

- d. Come pianificare un viaggio.
- e. Cosa chiedere ad un cliente ciò di cui ha bisogno.
- f. Cosa mangiare a pranzo.
- g. Come identificare i fattori necessari per decidere il modo migliore di prendersi cura di qualcuno.



Riassunto (slide 28)

Usiamo il Sistema 1 del pensiero per le decisioni quotidiane. Se dovessimo pensare a lungo e intensamente a tutto, la vita sarebbe molto difficile. Il nostro cervello usa scorciatoie e modelli per trarre conclusioni utilizzando le informazioni immagazzinate inconsciamente nei nostri armadietti mentali. Questo ci permette di fare valutazioni rapide delle situazioni.

Tuttavia, spesso usiamo il Sistema 1 di pensiero quando dovremmo usare il Sistema 2. Ciò avviene quando possiamo permettere ai nostri pregiudizi inconsci di influenzare le nostre decisioni e non sempre prendere quelle migliori. Questo può portarci a prendere decisioni sull'assistenza che diamo basandoci su quello che pensiamo di sapere e non scoprendo quello che non sappiamo.

Sviluppare la nostra competenza nel diventare culturalmente consapevoli ci aiuterà a passare al Sistema 2 di Pensiero nelle situazioni in cui abbiamo bisogno di saperne di più per capire meglio i bisogni e i desideri delle persone di culture diverse dalla nostra.

Sezione 3: Lavorare attraverso culture diverse



Input del formatore - Importanza di riconoscere la nostra e le altre culture (slide 30)

Nessuna cultura è superiore a un'altra. Quando tentiamo di giudicare i valori di un'altra cultura, usiamo la nostra come metro di giudizio. Per fornire un servizio culturalmente appropriato dobbiamo essere consapevoli dei nostri valori e aspettative culturali e trovare il tempo per esplorare le possibili differenze di atteggiamenti, valori, credenze e modi di fare delle altre culture.



Note per il formatore - Caso di studio (slide 31)

Leggete il caso di studio agli studenti / mostratelo sulla diapositiva, e chiedere loro di discuterlo e rispondere alle domande in coppia o in classe. Ascoltate le conclusioni a cui sono giunti.



Attività - Caso di studio (slide 31, 32)

La giornata lavorativa era terminata ed un membro del personale si sentiva particolarmente stanco quel giorno. Aveva trascorso il pomeriggio a trattare con un'anziana donna che sembrava incapace di prendere decisioni sulle sue preferenze di trattamento e cura. Questo era in netto contrasto con l'anziana donna con cui aveva avuto a che fare la mattina. Era stata esplicita e assertiva su ciò che voleva e su come lo voleva. Avevano discusso insieme ciò che era possibile, negoziato un po' e ora la donna era soddisfatta e sapeva cosa aspettarsi. La sua cliente del pomeriggio non ha stabilito un contatto visivo con lei, ha risposto "sì" alla maggior parte delle domande e ha detto che era "d'accordo" con i piani, ma aveva bisogno di parlarne con la sua famiglia. In realtà non sembrava felice mentre le parlava, sembrava ansiosa e infelice. Più la si incalzava per una decisione, che era abbastanza capace di prendere, più ripeteva: "Dovete chiedere alla mia famiglia, sono solo una donna anziana".

Domande

- Quali pensi che siano i temi trattati in questa storia?
- Pensi che ci siano stati dei malintesi interculturali?
- Quali potrebbero essere stati i valori della paziente del mattino?
- Quali potrebbero essere stati i valori della paziente del pomeriggio?
- Cosa pensate che il membro dello staff avrebbe potuto fare per migliorare il modo in cui ha gestito la situazione nel pomeriggio per far sentire il cliente più felice e a suo agio nella discussione?



Note del formatore - Valori culturali (slide 33)

Chiedete agli studenti di scrivere con quale delle affermazioni sono d'accordo, poi fate una discussione su chi è d'accordo con quale affermazione e perché. L'essenza di questo esercizio è ottenere una gamma di risposte e ragioni, nessuna delle quali è giusta o sbagliata, tutte provengono da diverse prospettive culturali.



Attività - Valori culturali (diapositiva 33)

Scegli con quale affermazione ti trovi più d'accordo.

Ho un rispetto incondizionato per i miei anziani. O

Il rispetto deve essere guadagnato e non è dato gratuitamente.

Ci si aspetta di imparare dalle figure più autorevoli. O

Si incoraggia l'apprendimento tramite esperienza.

Le ambizioni sono centrate sulla famiglia e viste come modi per migliorare la famiglia. O

Gli individui sono liberi di perseguire le proprie ambizioni.

La dipendenza dalla famiglia è apprezzata. O

L'indipendenza è apprezzata.

Le attività basate sulla famiglia sono viste come la norma. O

Passare il tempo con il proprio gruppo di pari è visto come la norma.



Riassunto (slide 34)

Per migliorare le proprie competenze interculturali bisogna conoscere sé stessi, le proprie opinioni, i pregiudizi, i valori e capire l'influenza che il proprio *background* culturale ha su di noi.

Negli incontri interculturali, è necessario prendere il tempo necessario per esplorare il modo in cui l'altra persona vede il mondo, non dare per scontato che sia uguale al proprio.

Non dare per scontato che ci sia un solo modo di fare le cose o una sola soluzione a un problema o a una questione. Potrebbero essercene altri a cui non si è pensato, derivanti da un'altra prospettiva culturale.

Bisogna essere consapevoli che le persone che parlano la propria lingua come seconda lingua potrebbero non usarla nello stesso modo in cui la si usa normalmente, ad esempio traducendo direttamente dalla loro prima lingua.

È opportuno assicurarsi di usare un linguaggio chiaro e non ambiguo quando si pongono domande e ascoltare e controllare le risposte per assicurare una comprensione comune, al fine di fornire un servizio di qualità.

Sezione 4 Lavorare in team culturalmente eterogenei



Input del formatore - Vantaggi di lavorare in team culturalmente eterogenei (slide 36)

Gestire e lavorare in un team culturalmente eterogeneo può essere impegnativo. Comprendere la diversità culturale e avere una visione positiva dei benefici della diversità culturale fa sì che team eterogenei siano in grado di fornire un servizio migliore a clienti e pazienti.

Comprendere le differenze culturali e riconoscere i propri valori culturali e come questi possono avere un impatto nella costruzione di un team efficace fa parte dello sviluppo dell'intelligenza emotiva (capire noi stessi e gli altri).



Note per il formatore - Benefici dei team culturalmente eterogenei (slide 37)

Chiedete agli studenti di elencare 3 benefici per il team e poi elencare 3 benefici per i clienti / pazienti, ed elencateli su una lavagna a fogli mobili / lavagna bianca e parlate di ciascuno di essi. Poi mostrate la diapositiva 38 per aggiungere elementi a questa discussione.



Attività - Vantaggi di lavorare in team culturalmente eterogenei (slide 37)

Vantaggi di lavorare in un team culturalmente eterogeneo (per il team)

Vantaggi di lavorare in un team culturalmente eterogeneo (per i clienti / pazienti)



Input del formatore (slide 38)

Ecco le tematiche che andrete ad affrontare. Riconoscere e rispettare le differenze culturali. Assicurarsi che tutti possano contribuire alle "norme" del team (le modalità di fare le cose). Incoraggiare la condivisione quando si risolvono i problemi per usare l'esperienza culturale e i valori di tutti. "Eccesso di comunicazione" - cioè impiegare più tempo per assicurarsi che tutti capiscano esattamente qual è il 'problema' e quale sarà il 'risultato' in tutte le situazioni. Prendere tempo per costruire il rapporto e la fiducia nel team. Sfruttare la diversità culturale e usarla come risorsa chiave per permettere al team di fornire un servizio eccellente.



Riassunto (slide 39)

I team di culturalmente eterogenei possono presentare delle sfide, ma portano a sviluppare il rispetto e la sensibilità per le altre culture. Se gli operatori sanitari implementano una struttura che rende più facile la comprensione reciproca e la collaborazione, la diversità diventa una risorsa.

Non è sufficiente imparare come gestire con successo la diversità culturale sul posto di lavoro, è importante usarla a vantaggio dell'organizzazione abbracciando le differenze, le nuove prospettive e i diversi modi di fare le cose. Avere un team interculturale presenta opportunità per la creatività, l'innovazione e l'apprendimento da altri con un background diverso.



Note del formatore (diapositiva 40)



Terminate la sessione chiedendo agli studenti di completare un piano d'azione: ciò può essere fatto individualmente, alla fine della sessione o in un momento successivo al di fuori della sessione, o si può andare in giro per il gruppo e chiedere ad ogni persona di contribuire dicendo una cosa che hanno imparato ed un'azione che faranno / comportamento che cambieranno come risultato dell'apprendimento.



Piano d'azione (diapositiva 40)

Riflessione e piano d'azione

Identifica 3 cose che hai imparato da questo modulo.

Indica 3 azioni che farai/ comportamenti che cambierai, come risultato del tuo apprendimento.