



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



VolExpo: Volunteering Management Expedition  
**Evento di formazione online**

9 – 11 Marzo 2021

10:00 – 14:00 CET

# Manuale

## Indice

Introduzione.....	3
Perché stiamo realizzando questo progetto? .....	3
Cosa troverai nella guida?.....	3
Strumento 1. Sii un eroe, sii un tutor!.....	5
Analisi SWOT .....	6
Possibili metodi di attuazione .....	7
Strumento 2. Modello Oktagon.....	9
Analisi SWOT .....	9
Possibili metodi di attuazione .....	10
Strumento 3. Comunicazione interculturale. ....	11
Analisi SWOT .....	12
Possibili metodi di attuazione .....	13
Strumento 4. Strategie per una comunicazione efficace .....	13
Analisi SWOT .....	16
Possibili metodi di attuazione .....	17
Facilitazione .....	18
1. Metodi e tecniche .....	18
• Domande sullo stato d'animo .....	18
• Domande sulle aspettative .....	18
• Attività di riscaldamento .....	19

## Introduzione

Signore e signori, vi forniamo qui una guida che è il risultato di un gruppo creativo e stimolante di volontari e specialisti internazionali impiegati nel settore delle ONG. Dall'11 al 13 marzo 2021, si è svolto l'evento di formazione online (**Online Training Event**) nell'ambito del progetto *VolExpo – Volunteering Management Expedition*. Il progetto mira a diffondere l'esperienza di 9 paesi europei nel campo del miglioramento degli strumenti che rafforzano la professionalizzazione del settore. Per le esigenze dei laboratori abbiamo scelto solo 4 dei 31 strumenti che abbiamo presentato durante il progetto.

### **Perché stiamo realizzando questo progetto?**

In tutta Europa, sia a livello nazionale che nei progetti europei, i professionisti dell'istruzione e del volontariato progettano ogni anno una serie di strumenti e metodi molto utili per la gestione dei volontari. Tuttavia, molti di essi non sono ampiamente utilizzati nonostante i grandi sforzi di diffusione. Allo stesso tempo, i manager e i coordinatori dei volontari europei hanno scarse opportunità di sviluppo professionale, come ha scoperto il progetto Erasmus+ FUTUR3. Il consorzio del progetto ha identificato la necessità di condividere, migliorare e localizzare gli strumenti esistenti, invece di perdere tempo a inventarne di nuovi. Ciò richiede naturalmente una maggiore mole di lavoro rispetto alla semplice condivisione delle pratiche.

### **Cosa troverai nella guida?**

In questa guida, troverai non solo strumenti selezionati, ma anche conclusioni tratte dai seminari. L'obiettivo principale dei nostri sforzi creativi era la valutazione degli strumenti (analisi SWOT) e la ricerca di modi per metterli in pratica. Durante i seminari, lavoreremo sui seguenti temi: come utilizzare questi motivi nel lavoro quotidiano con i volontari? Come mettere in pratica questi strumenti?

Vi invitiamo a leggere e valutare le nostre idee per l'utilizzo degli strumenti selezionati.

**Tutti i materiali di cui avrai bisogno possono essere scaricati qui: [link alla guida LTTA per i partecipanti](#)**

Strumento 1. Sii un eroe, sii un tutor!

Questo è un manuale per tutor di volontari. Offre approfondimenti teorici, alcune informazioni di base e strumenti pratici su una varietà di argomenti relativi al tutoraggio. È pensato per le persone che hanno intrapreso il compito impegnativo ma gratificante di diventare un tutor per le attività di volontariato.

Leggi anche: [Sii un eroe, sii un tutor!](#) – descrizione del metodo

[Sii un eroe, sii un tutor! – Manuale](#)

## Analisi SWOT

<b>Punti di forza (S)</b>	<b>Debolezze (W)</b>
<p>Comprende situazioni di vita reale tra i tutor e i loro volontari;</p> <p>Il potere psicologico dell'esempio può fungere da grande motivatore per il volontario, anche se ha dei dubbi sulle proprie capacità;</p> <p>L'approccio amichevole aumenta l'efficacia;</p> <p>Strumento flessibile e personalizzabile caso per caso;</p> <p>La struttura dello strumento è logistico, il che aiuta a comprendere meglio il contenuto e a seguire le istruzioni.</p>	<p>Eventuali debolezze devono essere monitorate durante il processo di applicazione. Non possiamo essere sicuri della sua praticità;</p> <p>Il rischio di conflitti è presente anche con la separazione fra tutor, allievo e supervisore. L'insorgere di conflitti può portare a una diminuzione dell'efficienza dello strumento;</p> <p>La decisione attraverso l'attuazione potrebbe essere un'altra sfida;</p> <p>Le tempistiche sono molto intense; richiede molti tutor qualificati (c'è un limite al numero di persone che possono essere seguite da ogni persona);</p> <p>Il contenuto è eccessivamente concentrato. Ulteriori esempi pratici sarebbero di grande aiuto.</p>
<b>Opportunità</b>	<b>Minacce (T)</b>

Poter discutere gli strumenti tra esperti di diverse parti d'Europa sarebbe una grande opportunità;

Opportunità di fare davvero la differenza nella vita di qualcuno;

Flessibilità rispetto al modello da utilizzare a seconda dell'attività e dell'avere opinioni diverse, e scambiare queste ultime con altre persone di tutto il mondo;

La possibilità di migliorare le capacità di gestione sia per i volontari che per i manager;

Far sì che il tutor incoraggi i volontari per ampliare i loro orizzonti, imparare e dare una mano in futuro;

La traduzione in lingua madre dello strumento sarebbe di grande aiuto per i tutor che non sono bravi in inglese.

Non vi è alcuna minaccia visibile in quanto si tratta di tecniche già disponibili;

Se ci sono lotte di potere tra il tutor e l'allievo, se non sono d'accordo sugli obiettivi del tutoraggio o se l'allievo non è d'accordo con il modello scelto;

La debolezza presentata, ovvero il rischio di conflitto, rappresenta una minaccia per la sua efficienza, tuttavia non grave e non sufficientemente significativa da ignorare i vantaggi di questo strumento;

Metodo possibilmente indesiderato per coloro che non sono abbastanza coinvolti nel circolo SVE;

Il tutor potrebbe perdere la sua creatività e spontaneità riguardo le attività da implementare in caso di copia completa delle istruzioni dello strumento.

## Possibili metodi di attuazione

1. Come mettere in pratica lo strumento in organizzazioni diverse? Cosa pensi sia importante fare quando si lavora con questo strumento? Suggerimenti e idee.
2. Di quali risorse (materiali, workshop, questionari, capacità ecc...) hai bisogno? Cosa è necessario per utilizzare lo strumento in un contesto reale? Esempi su come implementare lo strumento.

- Gruppo di lavoro. Un tutor bravo, forte e rispettabile e un gruppo disposto a seguirlo.
- Un tutor deve capire ed essere consapevole dei bisogni e delle motivazioni di volontari e volontarie, ponendo domande tempestivamente. Questo atteggiamento fa sentire il volontario valorizzato come persona e come volontario e diventa più motivato perché sente che c'è continuità.
- La relazione tra volontari e tutor dovrebbe essere come quella tra studenti e insegnante. Un insegnante deve prevedere le esigenze e le priorità di studenti e studentesse per poi prendere le dovute precauzioni.
- Per evitare conflitti, il tutor deve essere attento al comportamento dei suoi volontari e ogni qualvolta sia necessario deve parlare individualmente e ascoltare attivamente, in modo da capire le cause del conflitto ed essere così capace di trovare una soluzione al problema. Per questo tipo di conversazione, il tutor dovrebbe scegliere un ambiente tranquillo dove possa parlare liberamente e senza interruzioni.
- L'uso dello strumento dipende dalle precondizioni e dalla formazione preliminare del volontario: tipo di istruzione, diploma, età, durata delle esperienze precedenti in un ambito simile etc... Si raccomanda di adattare individualmente questo eccellente strumento a determinati volontari e tutor.
- Sarebbe consigliabile che il tutor desse un supporto speciale ai volontari espatriati e, soprattutto, si trovano a vivere in una cultura differente, specialmente nei primi giorni, in modo da facilitare l'integrazione.
- Probabilmente uno dei metodi più efficaci: 1° passo: tenere un seminario generale con discussione comune alla fine con la partecipazione di tutti i volontari. 2° passo: continuare con la formazione individuale, a seconda delle esigenze di ogni volontario.
- Il tutor deve prendere in considerazione le differenze culturali, su vari livelli: aspetti religiosi, cibo (per esempio, non mangiare carne di suino), non entrare in casa con le scarpe, barriere linguistiche, ecc.



- Per realizzare tutto ciò dovrebbero esserci delle periodiche riunioni di controllo, questionari, ascolto attivo, ecc.
- E' importante avere un'organizzazione di dimensioni relativamente piccole o medie, perché avere pochi tutor per un alto numero di volontari sarebbe dannoso e impedirebbe allo strumento di funzionare come dovrebbe. Avere molti tutor non va bene nemmeno, per via delle risorse necessarie.
- Sarebbe necessario un workshop per far conoscere questo modello quando viene implementato, ma anche molti altri workshop per formare i tutor, con un team che riveda le candidature, un CV o qualsiasi altro documento che raccomanda qualcuno come tutor.
- Sarebbe utile organizzare workshop per presentare gli aspetti dello strumento che sono rilevanti per l'organizzazione e lavorare su di loro utilizzando, per esempio, questionari.
- Organizzare workshop per i tutor, così che possano decidere di approcciarsi all'allievo in una maniera diversa e quindi più produttiva per entrambi.
- Trarre beneficio dalle esperienze altrui è importante durante l'uso di questo strumento, soprattutto quando possiamo trarre grandi suggerimenti e idee da casi esemplificativi. Dovremmo essere molto attenti nella scelta delle metodologie. Le attività basate sul progetto potrebbero essere un buon modo per implementare questo strumento. Le risorse necessarie potrebbero variare, ad esempio gli strumenti informatici.
- Materiali: workshop, questionari, apprendimento attraverso la condivisione di esperienze reali (casi).

## Strumento 2. Modello Octagon.

Il modello Octagon aiuta un manager di volontari ad avere una migliore comprensione sulla grande varietà di motivazioni che attirano la gente nel mondo del volontariato.

Usando questo modello, è possibile creare uno strumento che adatta perfettamente i compiti da svolgere alle esigenze dei volontari con cui si lavora o da gestire.

Leggi anche: [modello Oktagon](#)

### Analisi SWOT

<b>Punti di forza (S)</b>	<b>Debolezze (W)</b>
Suddivide le mansioni; Facile da usare; Intuitivo; Adatto a tutti; Invita all'auto-riflessione; Abbinamenti adeguati; Strumento scritto basato su esperienze reali.	Bisogna usarlo regolarmente; Opprimente; Bisogna elaborare un questionario di monitoraggio.
<b>Opportunità</b>	<b>Minacce (T)</b>
Funziona online; Funziona con i gruppi; Aiuta l'organizzazione; Aiuta il flusso di lavoro del gruppo; Favorisce la comunicazione; Contribuisce alla consapevolezza e allo sviluppo personale; Porta a collaborazioni produttive.	Dà insicurezza; C'è il pericolo di creare un questionario inaccurato; Mancanza di coinvolgimento da parte del tutor; Mancanza di esperienza del tutor.

## Possibili metodi di attuazione

1. Come mettere in pratica lo strumento in organizzazioni diverse? Cosa pensi sia importante fare quando si lavora con questo strumento? Suggestioni e idee.
2. Di quali risorse (materiali, workshop, questionari, capacità ecc...) hai bisogno? Cosa è necessario per utilizzare lo strumento in un contesto reale? Esempi su come implementare lo strumento.

- Questo strumento è importante, perchè è fondamentale conoscere le motivazioni dei volontari. Non è possibile lavorare in maniera produttiva senza.
- Sarebbe utile implementare un questionari, che potrebbe aiutare ad identificare 8 tipi di motivazioni.
- Richiede un adeguato strumento di monitoraggio dei volontari. Inoltre, potrebbero essere inclusi anche dei questionari per determinare la personalità del volontario, insieme con il modello Octagon.
- E' stata creata una guida che spiega come utilizzare questo modello, disponibile [qui](#).
- Bisogna determinare quali compiti sono adatti ai singoli volontari.
- Sarebbe possibile creare un questionario basato sui concetti menzionati.
- Seminari.
- Riconoscere il ricevere e il dare nelle organizzazioni.
- Implementare in contesti reali:
  - tutoraggio fra tutor e singoli volontari
  - gruppi
  - seminari creativi
  - elenco di compiti (si potrebbe creare una lista di possibili attività dell'organizzazione basate su questo modello)
  - adattare i compiti alle motivazioni.
- Questo strumento può essere utilizzato per adattare l'attività alle competenze e alle esigenze dei volontari.

### **Strumento 3. Comunicazione interculturale.**

Questa guida è uno strumento utile a spiegare i problemi riguardanti le relazioni interculturali, sia sul piano teorico che pratico, fornendo alcuni consigli. E' un testo interessante, attraverso il quale potrai imparare della storia, della portata e delle probabilità della migrazione, nonché delle fondamenta psicologiche di questi fenomeni. La guida in questione è molto estesa, abbiamo quindi scelto soltanto un'area di analisi per il workshop: stereotipi e standard culturali.

Leggi anche: [Stereotipi e standard culturali](#)

Inoltre, se sei interessato/a, [qui](#) puoi scaricare la guida per intero in lingua inglese.

## Analisi SWOT

<b>Punti di forza (S)</b>	<b>Debolezze (W)</b>
<p>Diversità;</p> <p>Facile da capire;</p> <p>Consente di riflettere su se stessi/e;</p> <p>Apertura;</p> <p>Possibilità di cambiare la prospettiva degli altri;</p> <p>Accesso a diversi punti di vista;</p> <p>Senso di solidarietà;</p> <p>Fornisce vantaggi da utilizzare in interazioni positive;</p> <p>Globalizzazione.</p>	<p>Troppo teorico;</p> <p>Difficile catturare ogni persona nello spettro;</p> <p>Sensibile;</p> <p>Può condurre a stereotipi;</p> <p>La formulazione di idee può creare o distruggere questo strumento;</p> <p>Area di applicazione troppo vasta;</p> <p>Minacciato dai media.</p>
<b>Opportunità</b>	<b>Minacce (T)</b>
<p>Largamente utilizzabile;</p> <p>Con il giusto template, può diventare più pratico;</p> <p>Può cambiare le prospettive altrui;</p> <p>Combinabile con altri strumenti;</p> <p>Identificare le minacce presenti nell'organizzazione e analizzarle;</p> <p>Conoscere e accettare idee diverse;</p> <p>Riconoscere i privilegi;</p> <p>Utile per far riunire le persone;</p> <p>Istruire al buon senso;</p> <p>Per i tutor, chiedetevi: quali stereotipi stanno minacciando la vostra organizzazione?</p> <p>Un nuovo punto di vista per lavorare in una ONG.</p>	<p>Difficile da integrare;</p> <p>Può essere utilizzato in maniera scorretta;</p> <p>Può condurre facilmente al conflitto se sorgessero malintesi tra le due parti;</p> <p>Può portare ad odio passivo e ignoranza;</p> <p>Nessuna grave minaccia;</p> <p>Deve essere studiato attentamente per essere utilizzato in maniera corretta.</p>

## Possibili metodi di attuazione

1. Come mettere in pratica lo strumento in organizzazioni diverse? Cosa pensi sia importante fare quando si lavora con questo strumento? Suggerimenti e idee.
  2. Di quali risorse (materiali, workshop, questionari, capacità ecc...) hai bisogno? Di cosa c'è bisogno per utilizzare lo strumento in un contesto reale? Esempi su come implementare lo strumento.
- In alcune organizzazioni, abbiamo riunioni settimanali (il lunedì, ad esempio) e queste potrebbero essere una buona opportunità per parlare di comunicazione interculturale come argomento del giorno. Abbiamo già iniziato ad implementarlo discutendo di argomenti come diritti umani, discriminazione, stereotipi, comunicazione, ecc... Crediamo che la comunicazione sia uno degli strumenti più efficaci da utilizzare con i volontari. E' un'opportunità per ascoltare ed essere ascoltati e provare a raggiungere una soluzione che si adatti alle preoccupazioni e alle idee di tutti/e.
  - Stilare una lista di stereotipi in modo da creare un questionario e un gruppo consultivo con cui discutere di pregiudizi, privilegi e soluzioni ai problemi.
  - Strumenti digitali: Zoom, Prezi, Slido, Padlet, Microsoft Teams, Google Meetings, Facebook/Instagram live.
  - Mostrare il funzionamento dello strumento ed incoraggiare ad utilizzarlo nell'ambito culturale attraverso esempi personali, anziché con norme e regolamenti.
  - Organizzare un webinar (1 ora) per introdurre lo strumento e spiegarne il funzionamento.
  - Brevi filmati con esempi per dare ispirazione agli utenti ([esempio](#) – Youtube)
  - Osservare: essere flessibili e aperti mentalmente, affermare che i pregiudizi non sono necessariamente negativi, ci aiutano
  - Pensare al lato positivo, parlare delle proprie paure e cercare di comprenderle
  - Dove e come possiamo utilizzarlo? Prediligere le discussioni aperte, in quanto i regolamenti impongono una mancanza di libertà di espressione, c'è bisogno di regole di gruppo su cui sono tutti d'accordo; la maleducazione dipende da cultura a cultura, controlli adeguati (nei colloqui).
  - Norme e regolamenti:
    - Mostrare il funzionamento dello strumento ed incoraggiare ad utilizzarlo nell'ambito culturale attraverso esempi personali, anziché con norme e regolamenti;
    - Se le norme fossero applicate, ciò costituirebbe una violazione della libertà di parola;
    - Se non si accettano le persone che non vogliono cambiare il loro atteggiamento contro gli stereotipi negativi, allora si parla di discriminazione;
    - Introdurre un guadagno collettivo, che potrebbe annullare le differenze e promuovere caratteristiche comuni.
  - Comprensione
    - teatro degli oppressi;
    - organizzare un webinar per introdurre lo strumento e spiegarne il funzionamento;
    - brevi filmati con esempi per ispirare gli utenti;

- conoscenza e osservazione (dei volontari);
  - migliori selezioni, tratti personali, colloqui modificati;
  - affermare che gli stereotipi non siano necessariamente negativi, ci proteggono dalla paura dell'ignoto, risolvibile tramite la comprensione;
  - eliminare l'ignoranza.
- Non possiamo mai arrenderci. Dobbiamo sempre reagire contro gli stereotipi negativi.

#### **Strumento 4. Strategie per una comunicazione efficace**

I volontari hanno a cuore l'organizzazione. Sfortunatamente, molte organizzazioni non riescono a comunicare efficacemente con i loro volontari per varie ragioni. Ad esempio, potrebbero non provvedere abbastanza tempo e spazio per interazioni faccia a faccia o non dispongono di meccanismi adeguati a ricevere feedback. Una cattiva comunicazione lascia l'organizzazione esposta ad ulteriori incomprensioni, volontari infelici e attriti fra i volontari. Potrebbe anche dissuadere completamente alcuni volontari dal farsi coinvolgere.

Leggi anche: [Strategies for effectively communication](#)



## Analisi SWOT

<b>Punti di forza (S)</b>	<b>Debolezze (W)</b>
<p>Connessione continua fra volontari e coordinatore;</p> <p>Enfatizza l'importanza della comunicazione, sia individuale che di gruppo;</p> <p>Con una strategia più completa, c'è un piano e non soltanto comunicazione quando ci si ricorda di farla;</p> <p>Contiene consigli generali su tutti gli ambiti di lavoro volontario;</p> <p>I tutor possono assicurarsi che l'organizzazione stia funzionando adeguatamente.</p>	<p>È un quadro teorico e non ha suggerimenti/esempi sull'attuazione;</p> <p>Più grande è il gruppo, più è difficile comunicare singolarmente con ogni volontario;</p> <p>Barriere linguistiche;</p> <p>Non adeguarsi all'atteggiamento richiesto del mentore, ad es. sono visti come pregi: essere sorridente, scherzoso e gentile durante la comunicazione;</p> <p>Differenza di personalità tra coordinatore e volontari.</p>
<b>Opportunità</b>	<b>Minacce (T)</b>
<p>Possiamo offrire le migliori attività per i volontari;</p> <p>Possiamo lavorare con i volontari a lungo;</p> <p>Migliore fidelizzazione e maggiore soddisfazione dei volontari;</p> <p>Legame concreto e ben strutturato tra i volontari.</p>	<p>Se il gruppo è già avviato, sarà difficile coinvolgere i nuovi arrivati;</p> <p>Una volta avviata una forma di comunicazione, creiamo aspettative ai volontari – dobbiamo stare attenti a creare strategie e sistemi che siano sostenibili anche dopo un eventuale cambio di manager;</p> <p>Difficile da mantenere in gruppi numerosi e in crescita;</p> <p>Se ci fossero volontari non interessati alla missione, potrebbero interrompere o sopraffare gli altri durante il loro discorso;</p> <p>I mentori devono essere preparati alle differenze culturali.</p>

## Possibili metodi di attuazione

1. Come mettere in pratica lo strumento in organizzazioni diverse? Cosa pensi sia importante fare quando si lavora con questo strumento? Suggestioni e idee.
2. Di quali risorse (materiali, workshop, questionari, capacità ecc...) hai bisogno? Cosa è necessario per utilizzare lo strumento in un contesto reale? Esempi su come implementare lo strumento.

- Se qualcuno svolge i suoi compiti in maniera adeguata, dovremmo ringraziarlo/a o complimentarci, ma se così non fosse, dovremmo invece chiedere se ci sono problemi. Dobbiamo stare attenti a quello che diciamo.
- Può essere utile organizzare esercitazioni per conoscere meglio i volontari e iniziare a comunicare con loro.
- Pianificare i compiti – mai dare compiti senza scadenze!
- E' importante fornire informazioni ai volontari riguardo l'organizzazione, ma non tutte in una volta... ("Non esitate a chiedere" ...)
- Per via del Covid, le riunioni si svolgono su Zoom o Teams e riguardano diversi argomenti connessi con l'organizzazione. [Per sciogliere la tensione] scherza o gioca a monopoly online.
- Coinvolgere i volontari nella pianificazione e ascoltare le loro opinioni accresce la loro motivazione. Ciò consentirà loro di svolgere meglio il loro lavoro.
- Coinvolgere i volontari nella comunicazione: far in modo che si contattino a vicenda, specialmente vista l'impossibilità di organizzare grandi incontri per via del Covid.
- Trovare dei modi di adattare lo strumento alla situazione che stiamo vivendo oggi; ad esempio, mantenere il contatto con i volontari attraverso riunioni online.
- E' bene iniziare con una valutazione: come stiamo comunicando adesso? Con quale area (delle 5) stiamo avendo maggiori difficoltà? Possibilmente, chiedere ai volontari cosa ne pensano loro, attraverso un sondaggio o simili.
- Organizzare workshop o riunioni per permettere ai tutor e ai manager dei volontari di decidere come comunicare con i volontari stessi. Stilare delle linee guida, al fine di assicurare una linea di continuità e coerenza.
- Tenersi sempre in contatto con i volontari, anche se ci troviamo in un momento particolarmente difficile, assicurarsi di trovare il tempo di farli sentire apprezzati.
- Accertarsi che le informazioni fornite sui compiti siano chiare ai volontari. Assicurarsi che i volontari vi capiscano bene, chiedendo regolarmente se hanno capito.

## Facilitazione

La facilitazione è l'atto di coinvolgere i partecipanti nella creazione, scoperta e applicazione delle intuizioni di apprendimento. A differenza della presentazione, che è tipicamente caratterizzata da un "saggio sul palco" che fornisce contenuti a un pubblico, la facilitazione di solito implica una "guida a lato" che fa domande, modera le discussioni, introduce le attività e aiuta i partecipanti a imparare.

Nel caso dell'evento di formazione online VolExpo, era anche necessario integrare i partecipanti, conoscersi e metterli in uno "stato d'animo lavorativo". Con questo gran numero di partecipanti disponibili via internet, è generalmente difficile "connettersi" tra loro. Ecco perché, prima del lavoro effettivo sugli strumenti, prepariamo una serie di brevi attività di "riscaldamento".

### Metodi e tecniche

Possiamo suddividere tutte le attività di facilitazione in 3 gruppi:

- Domande sullo stato d'animo:
  - Che tipo di acqua ti senti oggi? (ad esempio oceano tranquillo, fiume agitato, pioggia battente ecc...)
  - Che film sei oggi?
  - Che canzone sei oggi?

I partecipanti rispondono utilizzando la chat di gruppo oppure lo strumento "word cloud" di Mentimeter; successivamente il facilitatore può chiedere loro di commentare o spiegare la loro scelta.

Porre questo genere di domande dà un'idea dell'umore dei partecipanti, del livello di energia che hanno e del loro atteggiamento nei confronti dell'intero evento.

Durante VolExpo LTTA abbiamo posto loro la stessa domanda all'inizio e alla fine di ogni giornata, così abbiamo avuto un confronto, cosa è cambiato durante il giorno.

- Domande sulle aspettative

È sempre bene chiedere ai partecipanti all'inizio quali sono le loro aspettative nei confronti della formazione, cosa vorrebbero imparare.

Durante l'ultimo giorno di formazione, è bene chiedere loro di nuovo se le loro aspettative sono state soddisfatte. Questo sarà importante per la valutazione dell'LTTA.

- Attività di riscaldamento

- Sfondo virtuale

Chiedere ai partecipanti di cambiare il loro sfondo con un'immagine che li rappresenti e lasciare che commentino la loro scelta.

- Pausa caffè virtuale

- Sebbene tutti i partecipanti siano online, non è necessario rinunciare alla pausa caffè. Chiedi ai partecipanti di portare con sé davanti allo schermo le loro tazze di caffè preferite e lasciali parlare liberamente. Alla fine, puoi scattare una bella foto come ricordo.

- Qual è il tuo colore preferito?

Questa attività consta di due parti. Innanzitutto, chiedi qual è il loro colore preferito, poi dà un minuto ai partecipanti per trovare qualcosa di quel colore e portarlo davanti allo schermo, in modo che lo mostrino agli altri e spieghino il motivo della loro scelta.

- Caccia al tesoro virtuale

Dà ai partecipanti 5 minuti per raccogliere diversi oggetti che si adattano a un requisito di tua scelta, ad esempio: qualcosa che inizi con la lettera "r", la cosa più soffice che possiedi, qualcosa di più piccolo di un'unghia ecc.... Dipende da te e dalla tua immaginazione. Successivamente, i partecipanti devono commentare.

- Pubblicizza l'oggetto

Chiedi ai partecipanti di trovare qualsiasi oggetto che desiderano e di pubblicizzarlo al resto del gruppo come "la cosa più sorprendente del mondo intero".

Tutti i metodi e le tecniche presentate sono soltanto un esempio di come condurre la parte non formale della formazione. Può essere modificata, cambiata e adattata ad esigenze diverse e gruppi target. Inoltre, è importante notare che alcune di queste tecniche possono essere utilizzate anche in seminari in presenza.