



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



VolExpo: Expediție de management al voluntariatului
Eveniment de instruire online

9-11 martie 2021

10:00 - 14:00 CET

Manual

Conținut

| | |
|--|----|
| Introducere | 3 |
| De ce facem acest proiect?..... | 3 |
| Ce veți găsi în ghid?..... | 3 |
| Instrumentul 1. Fii erou, fii mentor!..... | 4 |
| Analiza SWOT | 5 |
| Posibile metode de implementare..... | 6 |
| Instrumentul 2. Modelul Oktagon..... | 8 |
| Analiza SWOT | 8 |
| Posibile metode de implementare..... | 9 |
| Instrumentul 3. Comunicarea interculturală..... | 10 |
| Analiza SWOT | 10 |
| Posibile metode de implementare..... | 12 |
| Instrumentul 4. Strategii pentru o comunicare eficientă..... | 12 |
| Analiza SWOT | 14 |
| Posibile metode de implementare..... | 16 |
| Facilitarea..... | 17 |
| 1. Metode și tehnici | 17 |
| • Întrebări despre dispoziție: | 17 |
| • Întrebări de așteptare | 17 |
| • Activități de încălzire / activare..... | 18 |

Introducere

Doamnelor și domnilor, vă oferim un ghid care este rezultatul unui grup creativ și inspirat de voluntari internaționali și specialiști care lucrează în sectorul ONG-urilor.. 11-13 martie 2021 au fost efectuate - Eveniment de instruire online, în cadrul proiectului VolExpo Volunteering Management Expedition. Proiectul își propune să disemineze experiența a 9 țări europene în domeniul îmbunătățirii instrumentelor care consolidează profesionalizarea sectorului. Pentru nevoile atelierelor am ales doar 4 din 31 de instrumente pe care le-am prezentat în timpul proiectului.

De ce facem acest proiect?

În toată Europa, atât la nivel național, cât și în cadrul proiectelor europene, profesioniștii din educație și voluntariat proiectează în fiecare an o serie de instrumente și metode extrem de utile pentru gestionarea voluntarilor. Cu toate acestea, multe dintre ele sunt subutilizate în ciuda eforturilor grele de diseminare. În același timp, managerii și coordonatorii voluntari europeni nu au oportunități de dezvoltare profesională, așa cum a descoperit proiectul Erasmus + FUTUR3. Consorțiul proiectului a identificat necesitatea de a partaja, îmbunătăți și localiza instrumentele existente în loc să petreacă timp inventând altele noi. Acest lucru necesită în mod natural o muncă mai mare decât simpla schimb de practici.

Ce veți găsi în ghid?

În acest ghid, veți găsi nu numai instrumente selectate, ci și concluzii trase din activitatea noastră de atelier. Scopul principal al eforturilor noastre creative a fost evaluarea instrumentelor (Analiza SWOT) și găsirea unor modalități de a le pune în practică. În timpul atelierelor, vom lucra la următoarele probleme: cum să folosim aceste motive în munca de zi cu zi cu voluntarii? Cum se utilizează aceste instrumente în practică?

Dorim să vă invităm să citiți și să evaluați ideile noastre pentru utilizarea instrumentelor selectate de noi. **Toate materialele de care aveți nevoie pot fi descărcate de aici: [AICI](#)**

Instrumentul 1. Fii erou, fii mentor!

Este un manual pentru mentorii voluntari. Acest manual oferă informații teoretice, bucăți de informații generale și instrumente practice cu privire la o varietate de subiecte legate de mentorat. Este destinat persoanelor care și-au asumat sarcina solicitantă, dar plină de satisfacții, să devină mentor la un stagiul de voluntariat.

Citeste mai mult: [Fii erou, fii mentor!](#) - [Descrierea metodei](#)

Fii erou, fii mentor! - [Ghid practic](#)

Analiza SWOT

| Puncte tari | Puncte slabe |
|---|---|
| <p>Acesta cuprinde situațiile din viața reală dintre mentori și voluntari.</p> <p>Puterea psihologică a exemplului poate fi un mare motivator pentru voluntar, chiar dacă au îndoieli cu privire la abilitățile lor.</p> <p>Abordarea prietenoasă crește eficiența.</p> <p>Instrument flexibil care poate fi personalizat în fiecare caz.</p> <p>Structura instrumentului este logistică, ceea ce ajută la o mai bună înțelegere a conținutului și la respectarea instrucțiunilor.</p> | <p>Punctul slab va fi văzut în timpul procesului de aplicare. Nu putem fi siguri de practicabilitatea sa.</p> <p>Riscul de conflict este prezent chiar și cu separarea mentorului, mentoratului și supraveghetorului. Apariția conflictelor poate duce la scăderea eficienței instrumentului.</p> <p>Decizia prin implementare ar putea fi o altă provocare.</p> <p>Foarte intensiv în timp; necesită mulți mentori instruiți (limită la numărul de persoane care pot fi mentorate de fiecare persoană).</p> <p>Conținutul este excesiv de concentrat. Mai multe exemple din practica reală ar fi de mare ajutor.</p> |
| Oportunități | Amenințări |
| <p>Ar fi o mare oportunitate de a discuta instrumentele între experții din diferite părți ale Europei.</p> <p>Oportunitate de a face o diferență reală în viața cuiva.</p> <p>Flexibilitate în ceea ce privește modelul care trebuie utilizat în funcție de activitate și având opinii diferite și schimbându-le cu alte persoane din întreaga lume.</p> <p>Șansa de a îmbunătăți abilitățile de management atât pentru voluntari, cât și pentru manageri.</p> <p>Încurajare din partea mentorului pentru ca voluntarii să își extindă orizontul, să învețe și să ajute în viitor</p> | <p>Nu există nici o amenințare vizibilă, deoarece este compilarea tehnicilor deja disponibile.</p> <p>Dacă există lupte de putere între mentor și mentorat, dacă nu sunt de acord cu obiectivele mentoratului sau dacă mentoratul nu este de acord cu modelul ales</p> <p>Slăbiciunea prezentată, riscul de conflict, reprezintă o amenințare la adresa eficienței sale, deși nu este una majoră și nu este suficient de semnificativă pentru a respinge avantajele acestui instrument.</p> <p>Posibil mod nedorit pentru cei care nu sunt suficient de implicați în cercul EVS</p> |

| | |
|--|---|
| Traducerea pentru limbile native ale instrumentului ar fi un mare ajutor pentru mentorii care nu se pricep la limba engleză. | Mentorul își poate pierde creativitatea și activitatea condusă emoțional în cazul copierii complete a instrucțiunilor instrumentului. |
|--|---|

Posibile metode de implementare.

1. Cum se utilizează instrumentele în practică în diferite organizații? Ce credeți că este important să lucrați cu acest instrument? Sfaturi și idei.

2. De ce resurse aveți nevoie (materiale, ateliere, abilități chestionare etc.)? De ce este nevoie pentru a utiliza instrumentul în „mediu real”? Exemple despre cum să implementați instrumentul.

- Grupul de lucru. Un mentor bun, puternic și respectabil și un grup dispus să-i urmeze
- Un mentor trebuie să înțeleagă și să fie conștient de nevoile și motivațiile voluntarilor săi, punând întrebări la timp. Această atitudine îl face pe voluntar să se simtă apreciat ca persoană și ca voluntar și devine mai motivat deoarece simte că există o urmărire.
- Relația dintre voluntari și mentor ar trebui să fie ca cea dintre elevi și profesor. Un profesor trebuie să prezică nevoile și prioritățile elevilor săi pentru a lua măsurile de precauție necesare.
- Pentru a evita conflictul, mentorul trebuie să fie atent la comportamentul voluntarilor săi și ori de câte ori este necesar să vorbească individual folosind ascultarea activă, pentru a înțelege cauza conflictului și astfel a putea ajunge la o rezolvare a conflictului. Pentru acest tip de conversație, mentorul ar trebui să aleagă un mediu liniștit în care să poată vorbi liber și fără întreruperi.
- Utilizarea instrumentului depinde de condițiile prealabile și de educația preliminară a voluntarului: de exemplu, tipul de educație, diploma, vârsta, durata practicii anterioare pe un domeniu similar etc. mentor.
- Ar fi recomandabil ca mentorul să ofere sprijin special voluntarilor care sunt strămutați din țara lor și mai ales într-o altă cultură, mai ales în primele zile, astfel încât să existe o integrare mai ușoară.
- Unul dintre cele mai eficiente moduri poate: primul pas: păstrarea unui atelier general cu discuții comune la final cu participarea tuturor voluntarilor. Al doilea pas: continuați educația individual în funcție de nevoile anumitor voluntari.

- Mentorul trebuie să ia în considerare diferențele culturale la diferite niveluri: aspecte religioase, mâncare (de exemplu, să nu mănânci carne de porc), să nu intre într-o casă încălțată, bariere lingvistice etc.
- Pentru a realiza toate acestea, ar trebui să existe întâlniri periodice de urmărire, chestionare, ascultare activă etc.
- Credem că este important să aveți o organizație relativ mică până la mijlocie, deoarece faptul de a avea mentori puțini pentru un număr mare de voluntari va fi în detriment și păstrarea instrumentului să funcționeze cât de bine ar putea. A avea mulți mentori este, de asemenea, o idee proastă din cauza resurselor necesare.
- Ai avea nevoie de un atelier pentru a face cunoscut acest model atunci când acesta este implementat, dar și de multe alte ateliere pentru instruirea mentorilor, ai avea nevoie de o echipă pentru a revizui o aplicație, un CV sau orice altă bucată de hârtie care recomandă pe cineva ca mentor .
- Ar fi util să organizăm ateliere de lucru pentru a prezenta partea instrumentului care este relevantă pentru organizație și a lucra la acestea folosind, de exemplu, chestionare.
- Organizați ateliere pentru mentori, astfel încât aceștia să poată decide abordarea mentoratului în mod diferit și într-un mod mai productiv pentru ambii.
- Pentru a beneficia de experiențele altora este important în timpul utilizării acestui instrument. mai ales putem avea sfaturi și idei extraordinare din exemple de cazuri. Ar trebui să fim foarte atenți atunci când alegem metodele.
Activitățile bazate pe proiecte pot fi o modalitate bună de implementare a acestui instrument. Resursele necesare pot varia, cum ar fi instrumentele TIC.
- Materiale: ateliere, chestionare, învățare prin schimbul de experiențe reale (cazuri).

Instrumentul 2. Modelul Octagon.

Modelul octogonal ajută un manager de voluntari să înțeleagă mai bine marea varietate de motivații diferite care atrag oamenii în voluntariat. Folosind acest model, puteți crea un instrument care să se potrivească perfect sarcinii cu nevoile voluntarilor cu care lucrați sau pe care îi administrați.

Citeste mai mult: [- Modelul OCTAGON](#)

Analiza SWOT

| Puncte tari | Puncte slabe |
|--|--|
| alocarea sarcinilor utilizare ușoară clar se potrivește tuturor reflecție de sine potrivire adecvată Este un instrument scris bazat pe experiență | trebuie să-l folosiți în mod regulat copleșitor trebuie să vină cu un șablon de monitorizare a chestionarului |
| Oportunități | Amenințări |
| funcționează online lucrează în grup ajută organizația ajută fluxul grupului ajută comunicarea ajută la conștientizare dezvoltare personală și colaborare fructuoasă | dă nesiguranță chestionar greșit - pericolul creării unui chestionar inexact lipsa reacției din partea mentorului lipsa de experiență din partea mentorului |

Posibile metode de implementare.

1. Cum se utilizează instrumentele în practică în diferite organizații? Ce credeți că este important să lucrați cu acest instrument? Sfaturi și idei.

2. De ce resurse aveți nevoie (materiale, ateliere, abilități chestionare etc.)? De ce este nevoie pentru a utiliza instrumentul în „mediu real”? Exemple despre cum să implementați instrumentul.

- Krisztina HU: Acest instrument este important, deoarece este important să știm motivația voluntarilor. Nu putem lucra rodnic fără asta.
- Krisztina HU: Ar fi frumos un chestionar, care poate ajuta la identificarea celor 8 tipuri de motivații.
- Dzaner & Elif, MK, TR: Este nevoie de un instrument adecvat de screening, despre voluntari. De asemenea, pot fi incluse și chestionare care determină personalitatea, în cooperare cu modelul octogonal.
- A fost creat un ghid care explică modul de utilizare a modelului, link în limba engleză ([PDF\) Modelul Octagon al motivației voluntarilor: rezultatele unei analize fenomenologice \(researchgate.net\)](#))
- Detectați ce sarcini sunt în legătură cu care voluntar.
- Crearea unui chestionar. Puteți crea un chestionar pe baza conceptelor utilizate.
- Ateliere.
- Recunoașteți obținerea și acordarea de organizații.
- Implementarea în „viața reală”
 - unul la unu între voluntari și grupuri de mentori- faceți-o într-un mod creativ (atelier) - lista sarcinilor - puteți crea o listă de activități posibile în organizație pe baza acestui model, - potriviți sarcinile cu motivațiile.
- Acest instrument poate fi utilizat pentru a ajusta activitatea la competențele și nevoile voluntarilor.

Instrumentul 3. Comunicarea interculturală.

Acest manual este un instrument excelent pentru explicarea problemelor relațiilor interculturale atât în teorie, cât și sub formă de sfaturi practice. Este un manual interesant pe care veți afla despre istoria, scara și probabilitățile migrației și fundamentele psihologice ale acestor fenomene. Manualul este foarte extins, de aceea am ales doar un domeniu de analiză pentru atelier: stereotipurile și standardele culturale.

Citeste mai mult: [Stereotipuri si standarde culturale](#)

Dacă sunteți interesat, aici puteți descărca suplimentar întreg [Manual in Engleza](#)

Analiza SWOT

| Puncte tari | Puncte slabe |
|---|--|
| <p>diversitate</p> <p>Ușor de înțeles</p> <p>reflectie de sine</p> <p>deschidere</p> <p>putem schimba perspectiva altora</p> <p>acces la diferite puncte de vedere</p> <p>sentiment de solidaritate</p> <p>are avantaje de utilizat în interacțiunea pozitivă</p> <p>globalizare</p> | <p>prea teoretic</p> <p>greu de capturat fiecare persoană din spectru</p> <p>sensibil</p> <p>poate duce la stereotipuri</p> <p>Formularea de idei poate face sau rupe acest instrument</p> <p>zona de aplicare prea mare</p> <p>amenințată de mass-media</p> |
| Oportunități | Amenințări |
| <p>larg utilizabil</p> <p>cu un șablon adecvat poate fi mai practic</p> <p>putem schimba perspectivele altora</p> <p>poate fi combinat cu alte instrumente</p> <p>identificarea amenințărilor din organizație și analizarea acestora</p> <p>învățarea și acceptarea diferitelor idei</p> <p>recunoaște privilegii</p> <p>un instrument excelent pentru a întâlni oamenii din nou împreună</p> <p>dându-și bun simț</p> <p>pentru manageri: întrebați-vă: ce stereotipuri vă amenință organizația? O nouă privire asupra lucrului în ONG-uri</p> | <p>greu de integrat</p> <p>îl poți folosi greșit</p> <p>Poate duce cu ușurință la conflicte dacă există o neînțelegere a intenției între cele două părți</p> <p>poate duce la ură și ignoranță pasivă</p> <p>Nu văd amenințări puternice</p> <p>trebuie studiat cu atenție pentru a nu provoca nicio modalitate greșită de utilizare</p> |

Posibile metode de implementare.

1. Cum se utilizează instrumentele în practică în diferite organizații? Ce credeți că este important să lucrați cu acest instrument? Sfaturi și idei.

2. De ce resurse aveți nevoie (materiale, ateliere, abilități chestionare etc.)? De ce este nevoie pentru a utiliza instrumentul în „mediu real”? Exemple despre cum să implementați instrumentul.

- În unele organizații avem întâlniri săptămânale (întâlniri de luni, de exemplu) și ar putea fi o bună oportunitate de a aduce comunicarea interculturală ca subiect. Am început deja să-l implementăm discutând pe subiecte precum drepturile omului, discriminare, stereotipuri, comunicare etc. Credem că comunicarea este unul dintre cele mai puternice instrumente care trebuie utilizate cu voluntarii. Este o oportunitate de a auzi de la ei și de a fi auziți și de a încerca să ajung la o soluție care să se potrivească preocupărilor și ideilor tuturor.
- Creați o listă de stereotipuri pentru a crea un chestionar și un panou în care putem discuta despre prejudecăți, privilegiile și soluții pentru probleme.
- Instrumente digitale: Zoom, Prezi, Slido, Padlet, echipe Microsoft, întâlnire Google, Facebook / Instagram live
- Exemplu personal pentru a arăta cum funcționează instrumentul și încurajarea implementării acestuia în cultură în loc de reguli și regulamente.
- Pentru a avea un webinar (1 oră) pentru a introduce instrumentul și cum să îl utilizați ...
- Filme mici, cu exemple, pentru a inspira utilizatorii ... To My, a to Oni HD, Co się stanie, kiedy przestaniemy szufladkować ludzi? - YouTube
- Observați: fiți flexibili și cu mintea deschisă, spuneți că stereotipurile nu sunt neapărat rele, ne ajută să ne gândim la latura pozitivă, să vorbim despre frică, să înțelegem.
- Unde și cum îl putem folosi? Discuții deschise, reglementări = lipsa libertății de exprimare, reguli de grup la care toată lumea este de acord, grosolănia depinde de culturile în sine, screening adecvat (în interviuri), teatrul oprimatilor.
- Reguli și regulamente: - exemplu personal pentru a arăta cum funcționează instrumentul și încurajarea implementării acestuia în cultură în locul regulilor și reglementărilor; - încalcă libertatea de exprimare dacă ar fi aplicate reglementări; atitudinile lor față de stereotipurile negative, apoi are loc discriminarea;

- introduceți un câștig colectiv, care ar putea elimina diferența și ar implica caracteristici comune.

- Înțelegere - teatrul celor oprimați; - să organizeze un webinar, să introducă instrumentul și cum să-l folosească; - scurtmetraje cu exemple, să inspire utilizatorii; ; - afirmați că stereotipurile nu sunt neapărat rele, ne protejează de necunoscut (frică), îl rezolvați prin înțelegere - eliminați ignoranța
- Nu putem renunța niciodată. Trebuie să reacționăm pentru stereotipuri negative!
Mereu

Instrumentul 4. Strategii pentru o comunicare eficientă

Voluntarii sunt inima organizației. Din păcate, multe organizații nu reușesc să comunice eficient cu voluntarii lor din mai multe motive. De exemplu, este posibil să nu ofere suficient timp și spațiu pentru interacțiunile individuale sau nu au mecanisme adecvate pentru a primi feedback. Comunicarea slabă lasă organizația în pericol pentru neînțelegeri crescute, voluntari nefericiți și uzare voluntară. S-ar putea chiar descuraja unii voluntari să nu se implice deloc!

Citeste mai mult: [Strategii pentru o comunicare eficienta](#)

Analiza SWOT

| Puncte tari | Puncte slabe |
|---|--|
| <p>conexiune continuă între voluntari și coordonator</p> <p>Subliniați importanța comunicării atât individuale, cât și de grup</p> <p>Cu o strategie mai completă, există un plan și nu doar comunicarea atunci când ne amintim.</p> <p>Conține sfaturi generale pentru toate domeniile lucrărilor voluntare</p> <p>Mentorii pot fi siguri că organizația funcționează corect</p> | <p>Este un cadru teoretic și nu are sfaturi / exemple despre implementare</p> <p>Cu cât grupul este mai mare, cu atât este mai greu să ai o comunicare personală cu fiecare voluntar.</p> <p>Bariera lingvistica</p> <p>Nu vă ocupați de atitudinea necesară a mentorului, de exemplu, este un avantaj: zâmbitor, glumă, amabil, blând în timpul comunicării.</p> <p>Diferența de personalitate între coordonator și voluntari</p> |
| Oportunități | Amenințări |
| <p>putem oferi cele mai bune activități voluntarilor</p> <p>putem lucra mult timp cu voluntarii</p> <p>O mai bună reținere a voluntarilor și o satisfacție mai mare a voluntarilor</p> <p>Legătură concretă și bine structurată între voluntari</p> | <p>dacă grupul este dezvoltat, este greu să îi implicăm pe cei noi</p> <p>Odată ce începem o formă de comunicare, creăm așteptări de voluntariat - trebuie să fim atenți la crearea de strategii și sisteme care să fie durabile, chiar dacă managerul de voluntari se schimbă.</p> <p>Dificultăți de întreținut în grupuri mari și în creștere</p> <p>Când ar exista voluntari care nu sunt interesați de misiune, ei ar putea întrerupe sau copleși pe alții în timpul discursului lor.</p> <p>Mentorii trebuie să fie pregătiți pentru diferențele culturale.</p> |

Posibile metode de implementare.

1. Cum se utilizează instrumentele în practică în diferite organizații? Ce credeți că este important să lucrați cu acest instrument? Sfaturi și idei.

2. De ce resurse aveți nevoie (materiale, ateliere, abilități chestionare etc.)? De ce este nevoie pentru a utiliza instrumentul în „mediu real”? Exemple despre cum să implementați instrumentul.

- Dacă cineva își îndeplinește sarcinile în mod corespunzător, ar trebui să mulțumim sau să complimentăm, dar atunci când persoana nu o face, ar trebui să întrebăm dacă există vreo problemă. Trebuie să fim atenți la ceea ce spunem
- Poate fi bine să organizezi acțiuni de voluntariat sau traininguri pentru a cunoaște bine voluntarii și pentru a începe comunicarea cu aceștia
- Momentul sarcinii - nu da sarcina fără termen!
- Informațiile sunt importante pentru voluntari despre organizație, dar nu totul în același timp ... - nu ezitați să ne întrebați ...
- Din cauza Covid, ne întâlnim pe zoom sau echipe pentru a discuta despre diferite subiecte legate de organizație. Joacă online câteva jocuri de cuvinte sau monopol.
- Implicarea voluntarilor în planificarea și obținerea opiniilor le va spori motivația. Acest lucru le va permite să își facă treaba adoptând mai multe.
- Implicați voluntarii în comunicare: cereți voluntarilor să contacteze alți voluntari, mai ales că nu putem avea întâlniri mari cu COVID.
- Găsiți modalități de a adapta instrumentul la situația cu care ne confruntăm în zilele noastre; de exemplu, mențineți contactul cu voluntarii prin întâlniri online
- Îmi place întotdeauna să încep cu o evaluare: cum comunicăm acum? Cu ce zonă (din cele 5) avem cele mai multe probleme? Poate întrebați voluntarii ce cred ei, făcând un sondaj sau ceva similar.
- Organizați ateliere sau întâlniri pentru ca mentorii și managerii voluntari să știe cum să comunice cu voluntarii. Organizați orientări, astfel încât să se asigure un mod de continuitate și coerență.
- Păstrați întotdeauna contactul cu voluntarii dvs., chiar dacă este un moment deosebit de dificil, asigurați-vă că găsiți timp pentru a-i lăsa să se simtă apreciați
- Certificat, informațiile despre sarcini sunt clare pentru voluntari. Asigurați-vă că voluntarul vă înțelege bine - întrebați, întrebați ... Certificat - faceți întrebări voluntarilor - dacă el / ea înțelege totul bine

Facilitarea

Facilitarea este actul de a atrage participanții în crearea, descoperirea și aplicarea de informații despre învățare. Spre deosebire de prezentare, care se caracterizează de obicei printr-un „înțelept pe scenă” care oferă conținut unui public, facilitarea implică de obicei un „ghid din partea” care pune întrebări, moderează discuțiile, introduce activități și ajută participanții să învețe.

În cazul evenimentului de instruire online VolExpo, a fost necesar, de asemenea, să integreze participanții, să se cunoască și să-i aducă în „dispoziția de lucru”. Cu acest număr mare de participanți disponibil prin internet, este, în general, dificil să vă „conectați” unul cu celălalt. De aceea, înainte de lucrul efectiv asupra instrumentelor, pregătim un set de activități scurte de „încălzire”.

1. Metode și tehnici

Putem împărți toate activitățile de facilitare în 3 grupuri:

- Întrebări despre dispoziție:
 - Ce fel de apă simți astăzi? (de exemplu ocean pașnic, râu sălbatic, ploi abundente etc.)
 - Ce titlu de film ești astăzi?
 - Ce titlu de melodie ești astăzi?

Participanții răspund folosind chatul de grup sau instrumentul Mentimeter (harta de cuvinte) și ulterior facilitatorul le poate cere să comenteze sau să explice alegerea lor.

Punând acest tip de întrebare, vă oferă o imagine despre starea de spirit a participanților, ce fel de nivel de energie au, precum și atitudinea față de întregul eveniment.

În timpul VolExpo LTTA le-am pus aceeași întrebare la începutul și la sfârșitul fiecărei zile, așa că am avut comparație, ce s-a schimbat în timpul zilei.

- Întrebări de așteptare

Este întotdeauna bine să întrebi participanții la început care sunt așteptările lor față de instruire, ce ar dori să învețe.

În ultima zi de antrenament, este bine să îi întrebi din nou, dacă așteptările lor au fost îndeplinite. Acest lucru va fi important pentru evaluarea LTTA

- Activități de încălzire / activare

- Fundal virtual

Rugați participanții să își schimbe fundalul cu o imagine care să spună ceva despre ei și lăsați-i să comenteze alegerea lor.

- Pauza de cafea virtuala

Deși toți participanții sunt online, nu trebuie să vă demisionați de la pauza de cafea. Le cereți participanților să aducă cu ei căni de cafea preferate pe ecran și să le lase să vorbească liber. La sfârșit, puteți face o fotografie minunată pentru a vă reaminti.

- Care este culoarea ta preferată?

Aceasta este o activitate în două părți. În primul rând, întrebați care este culoarea lor preferată și, în al doilea rând, acordați participantului 1 minut să găsească ceva în această culoare și să-l aduceți în șablon pentru a arăta altora și de ce este alegerea dvs.

- Vânătoare de scutec virtual

Oferiți participantului 5 minute pentru a colecta diferite obiecte care se potrivesc cerințelor pe care le alegeți, de exemplu: ceva care începe de la litera „r”, cel mai moale lucru pe care îl dețineți, ceva mai mic decât unghia dvs. etc. Depinde de dvs. și de dvs. imaginație. Participanții ulteriori trebuie să comenteze.

- Faceți publicitate obiectului

Solicitați participantului să găsească orice obiect doresc și trebuie să facă publicitate acestui articol către restul grupului ca „cel mai uimitor lucru din întreaga lume”.

Toate metodele și tehnicile prezentate sunt doar un exemplu de conducere a părții non-formale a instruirii. Poate fi modificat, schimbat și adaptat pentru diferite nevoi și grupuri țintă. De asemenea, ceea ce este important, unele dintre tehnici pot fi folosite și în ateliere față în față.