



VOLONTARIATO

Toolkit di attività per organizzazioni che lavorano con volontari over 50





Partner

Dacorum CVS (working name Comunità Action Dacorum), Regno Unito

REPLAY Network, Italia

Gulbene Municipality Council, Lettonia

Pistes Solidaires, Francia

Associação Mais Cidadania (AMC), Portogallo

Federacja FOSa, Polonia

Erasmus+ KA2 Educazione degli Adulti

Progetto "Local and International Active Seniors"

N. 2017-1-UK01-KA204-036596



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

INDICE

Introduzione	5
Introduzione	5
Come utilizzare il Toolkit.....	7
Il Toolkit.....	7
Contesto.....	7
Argomenti trattati nel toolkit – breve sommario.....	7
Obiettivo	7
Attività	8
Modulo 1 : Motivare i volontari	9
Introduzione	9
Modulo 1.1 : Cosa fornire ai volontari.....	10
Introduzione al Modulo 1.1	10
Attività di apprendimento del Modulo 1.1	11
Modulo 1.1 : Unità 1	11
Modulo 1.2 : Procedure e documenti principali	15
Introduzione al Modulo 1.2	15
Attività di apprendimento del Modulo 1.2.....	16
Modulo 2 : L’inserimento dei volontari: il programma fornito al singolo volontario.....	19
Introduzione	19
Modulo 2.1 : L’inserimento dei volontari, il programma fornito al singolo volontario	21
Introduzione al Modulo 2.1	21
Attività di apprendimento del Modulo 2.1	22
Modulo 2.2 : L’arte della condivisione – il nostro programma di volontariato	27
Introduzione al Modulo 2.2	27

Attività di apprendimento del Modulo 2.2	28
Modulo 3 : Gestione del volontariato. Rendere attraenti le opportunità di volontariato. Come prendersi cura dei volontari in relazione ai loro ruoli e responsabilità.....	32
Introduzione	32
Modulo 3.1 : Gestione del volontariato	35
Introduzione al Modulo 3.1	35
Attività di apprendimento del Modulo 3.1	37
Modulo 3.2 : Rendere attraenti le opportunità di volontariato	39
Introduzione al Modulo 3.2	39
Attività di apprendimento del Modulo 3.2	40
Modulo 4 : Selezione, marketing sociale del volontariato e motivare i volontari a diventare cittadini più attivi	42
Introduzione	42
Modulo 4.1 : Come identificare le motivazioni ed il profilo dei volontari	43
Introduzione al Modulo 4.1	43
Attività di apprendimento del Modulo 4.1	44
Modulo 4.2 : Invitare e motivare i volontari a fare parte dell'organizzazione.....	46
Introduzione al Modulo 4.2	46
Attività di apprendimento del Modulo 4.2	47
Modulo 5 : Celebrare e promuovere il volontariato	51
Introduzione	51
Modulo 5.1 : Come gestire il volontariato e valorizzare il lavoro dei volontari in maniera efficace	52
Introduzione al Modulo 5.1	52
Attività di apprendimento for Modulo 5.1	53
Modulo 5.2 : Come fare sentire apprezzati i volontari	56
Introduzione al Modulo 5.2	56
Attività di apprendimento for Modulo 5.2	57

Modulo 6 : Incoraggiare il volontariato intergenerazionale	59
Introduzione	59
Modulo 6.1 : Mappare le opportunità di volontariato intergenerazionale.....	60
Introduzione al Modulo 6.1	60
Attività di apprendimento del Modulo 6.1	61
Modulo 6.2 : La città ideale.....	63
Introduzione al Modulo 6.2	63
Attività di apprendimento del Modulo 6.2	64

Introduzione

Introduzione

Local and International Active Seniors è un progetto che ha l'obiettivo di aumentare la partecipazione ad attività di volontariato tra le persone over 50, migliorare i processi e le politiche delle organizzazioni che lavorano con i volontari, ridurre l'isolamento sociale e migliorare l'alfabetizzazione, le abilità matematiche e le competenze informatiche.

Comunità Action Dacorum e altri sei organizzazioni non governamentali in Europa, tra cui Pistes Solidaires, Replay Network, Gulbene Municipality, Associação Mais Cidadania e FOSa, stanno lavorando insieme per supportare l'apprendimento permanente delle persone senior over 50 come strategia per combattere l'esclusione sociale e/o il pensionamento anticipato.

Attraverso una ricerca i partner hanno studiato quali buone pratiche e opportunità formative sono disponibili per volontari e organizzazioni che lavorano con volontari over 50. I partner del progetto hanno poi cercato di sviluppare attività di formazione per coprire una serie di argomenti per il volontariato all'interno di ONG.

Argomenti:

- Politiche e procedure organizzative relative al volontariato
- L'inserimento dei volontari, il programma fornito al singolo volontario
- Gestione del volontariato, rendere attraenti le opportunità di volontariato. Come prendersi cura dei volontari in relazione ai loro ruoli e responsabilità
- Processo di selezione, marketing sociale del volontariato e motivazione dei volontari a diventare cittadini più attivi
- Celebrare e promuovere il volontariato
- Incoraggiare il volontariato intergenerazionale

Queste attività di formazione sono disponibili per sviluppare un corso di formazione locale per consentire alle organizzazioni locali di reclutare e lavorare con volontari senior. Sviluppando buone pratiche di volontariato e l'interazione con i volontari, migliorerà l'impegno della comunità locale e aiuterà a combattere la solitudine e l'isolamento delle persone over 50.



LOCAL AND INTERNATIONAL
ACTIVE
 SENIORS

Page 6

Come utilizzare il Toolkit

Il Toolkit

Il Toolkit comprende le attività create in collaborazione con altri partner su 6 argomenti principali e sottoargomenti, elencati di seguito. Il Toolkit fornirà una guida sugli argomenti e attività relative agli argomenti. Le attività forniranno ai formatori tutte le informazioni necessarie per realizzarle.

Contesto

Argomenti trattati nel toolkit – breve sommario

Politiche e procedure organizzative relative al volontariato: esamina le politiche e le procedure che dovrebbero essere messe in atto nella gestione del volontariato; cosa le organizzazioni dovrebbero garantire ad un volontario; quali politiche di salute e sicurezza; un quadro del volontariato e le differenze del regolamento che riguarda il lavoro dipendente rispetto al lavoro volontario.

L'inserimento del volontario (volunteer induction), il programma fornito al singolo volontario: L'importanza dell'inserimento, della formazione e dell'orientamento che un volontario dovrebbe ricevere.

Gestione del volontariato, rendere attraenti le opportunità di volontariato. Come prendersi cura dei volontari in relazione ai loro ruoli e responsabilità: Capire le motivazioni dei volontari e del perché sono interessati a collaborare con voi. Delineare chiaramente il loro ruolo e le loro responsabilità. Studiare diversi modi per fare loro sentire apprezzati.

Processo di selezione, marketing sociale del volontariato e motivazione dei volontari a diventare cittadini più attivi: conoscere la propria organizzazione e cosa la rende attraente per i volontari, guardare la propria comunità locale e capire cosa motiva le persone a fare volontariato. Incoraggiare i volontari ad essere cittadini più attivi ed essere coinvolti nella vita della comunità, apprezzare le diverse culture ed imparare da esse.

Celebrare e promuovere il volontariato: comprendere l'importanza di una buona gestione del volontariato e come promuovere il volontariato.

Incoraggiare il volontariato intergenerazionale: Comprendere il valore del volontariato intergenerazionale. Osservare come far incontrare i senior con i giovani, come supportare lo scambio di conoscenze ed esperienze.

Obiettivo

L'obiettivo del Toolkit è quello di fornire ai formatori un'ampia gamma di attività tra cui scegliere. La formazione aiuterà le organizzazioni a migliorare il loro programma formativo per i volontari. Il Toolkit fornisce idee formative ed è una risorsa gratuita.

Attività

Le attività possono essere svolte in vari modi, in gruppo o attraverso supporto individuale o tra pari. Le attività possono essere adattate in base al contesto culturale e locale.



Modulo 1 : Motivare i volontari

Introduzione

Prima di selezionare i volontari, è utile considerare cosa la vostra organizzazione può fornire ai volontari, come ad esempio le risorse e le politiche che l'organizzazione ha in atto per valorizzare al meglio i volontari. Esistono, in alcuni paesi, delle linee guida a cui potere fare riferimento, su cosa sarebbe opportuno le organizzazioni fornissero ai volontari. In questo modulo parliamo di ciò che è importante considerare per quanto riguarda la selezione dei volontari e all'organizzazione e gestione del volontariato.

I punti principali:

- Un ambiente di lavoro sano e sicuro
- Una sessione di orientamento (induction)
- Una descrizione del ruolo del volontario
- Formazione e monitoraggio
- Protezione sulla base di un'assicurazione adatta
- Quali ulteriori diritti l'organizzazione potrebbe fornire al volontario

Ogni accordo dovrebbe essere condiviso, quindi l'organizzazione dovrebbe porsi le seguenti domande:

- L'opportunità di volontariato è adatta al volontario?
- Sono state esplicitate le aspettative dell'organizzazione per quanto riguarda il coinvolgimento del volontario?

Questo modulo riguarda "Cosa fornire ai volontari" e "Procedure e documenti principali"

- **Modulo 1.1 : Cosa fornire ai volontari**
- **Modulo 1.2 : Procedure e documenti principali**



Modulo 1.1 : Cosa fornire ai volontari

Introduzione al Modulo 1.1

In questo modulo i partecipanti potranno approfondire cosa un'organizzazione dovrebbe fornire ai volontari e potranno familiarizzare con le politiche di volontariato e come formularle.

Alla fine del modulo, i partecipanti sapranno:

- Cosa un'organizzazione dovrebbe fornire ai volontari
- Come scrivere una politica di volontariato

Elenco di tutte le unità coperte dal modulo

- **Unità 1 : Cosa pensi che un'organizzazione dovrebbe fornire**

Attività A : NGO thoughts

- **Unità 2 : Cosa un'organizzazione dovrebbe fornire**

Attività A : NGO Guidelines

- **Unità 3 : Scrivi la tua politica di volontariato**

Attività A : Esempi di politiche di volontariato

Attività B : Scrivi la tua politica di volontariato



Attività di apprendimento del Modulo 1.1

Modulo 1.1 : Unità 1

Titolo dell'unità	Cosa pensi che un'organizzazione dovrebbe fornire
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	In questa unità i partecipanti potranno approfondire cosa un'organizzazione dovrebbe fornire ai volontari
Suggerimenti	A coppie
Attività	Attività A : NGO Thoughts
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	NGO thoughts / Punto di vista dell'organizzazione
Sistemazione	A coppie, seduti
Descrizione dell'attività	Chiedi ai partecipanti di riflettere su cosa un'organizzazione dovrebbe fornire ai volontari e di scrivere le loro idee sui post-it a disposizione. Dopo 5 minuti riuni il gruppo e chiedi ad ogni coppia di presentare le proprie idee ed il proprio punto di vista. Raccogliere i post-it sulla lavagna.
Risorse	-
Dotazione	Penne e post-it Lavagna / Flipchart
Durata	Min: 20 min Max: 45 min
Commenti e suggerimenti	Formatore : Suggerire qualche esempio se il gruppo si trova in difficoltà. Es. Una presentazione dell'organizzazione Partecipanti : Dividere il gruppo a coppie tra persone con interessi simili.



Modulo 1.1 : Unità 2

Titolo dell'unità	Cosa un'organizzazione dovrebbe fornire
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	In questa unità i partecipanti rifletteranno su cosa un'organizzazione dovrebbe fornire ai volontari
Suggerimenti	In piccoli gruppi di 3-4 persone, seduti
Attività	Attività A : NGO Guidelines
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	NGO Guidelines / Linee guida di una ONG
Sistemazione	In piccoli gruppi di 3-4 persone, seduti
Descrizione dell'attività	Per iniziare, mostrare ai partecipanti i 6 punti di riferimento per la gestione del volontariato: • Pianificare il coinvolgimento dei volontari • Processo di selezione • Orientamento / Induction • Supporto e sicurezza • Formazione e sviluppo personale • Coinvolgere, premiare e riconoscere i volontari In piccoli gruppi di 3-4 partecipanti, chiedi loro di riflettere su 2 dei 6 punti e cosa la propria organizzazione potrebbe fare per realizzarli. Ogni gruppo scrive il proprio feedback su un foglio di flipchart. Tempo di lavoro: 10 minuti. Riuniti in plenaria, ogni piccolo gruppo presenta agli altri il proprio lavoro. Tempo dedicato: 15 minuti. Concludere l'attività con una sintesi dei 6 punti di riferimento per la gestione del volontariato e quale formazione di base un'organizzazione dovrebbe fornire.
Risorse	La presentazione "6 point promise"
Dotazione	Penne e Flipchart Computer, video proiettore e schermo
Durata	Min: 30 min Max: 45 min
Commenti e suggerimenti	Formatore : Suggerire qualche esempio se il gruppo si trova in difficoltà. Es. Un colloquio di selezione Partecipanti :

Modulo 1.1 : Unità 3

Titolo dell'unità	Scrivi la tua politica di volontariato
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	In questa unità i partecipanti potranno studiare alcuni esempi di politiche di volontariato e provare a scrivere o a modificare la propria politica di volontariato, in base ai 6 punti di riferimento per la gestione del volontariato.
Suggerimenti	Lavoro individuale o suddivisi per ONG
Activities	Attività A : Esempi di politiche di volontariato Attività B : Scrivi la tua politica di volontariato
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	Esempi di politiche di volontariato
Sistemazione	Lavoro individuale o suddivisi per ONG
Descrizione dell'attività	Per iniziare, introdurre ai partecipanti i 6 punti di riferimento per la gestione del volontariato: • Pianificare il coinvolgimento dei volontari • Processo di selezione • Orientamento / Induction • Supporto e sicurezza • Formazione e sviluppo personale • Coinvolgere, premiare e riconoscere i volontari Condividi con i partecipanti 2 esempi di politiche di volontariato e chiedi loro di sottolineare, con un colore, le parti che fanno riferimento ai 6 punti chiave per la gestione del volontariato. Parlare degli aspetti positivi e negativi di ogni esempio, cosa terrebbero e cosa cambierebbero per migliorare le politiche di volontariato. Tempo di lavoro: 30 minuti 15 minuti di feedback in plenaria, se il gruppo era stato suddiviso in piccoli gruppi.
Risorse	Presentazione di una politica di volontariato Esempi di politiche di volontariato Input 1
Dotazione	Evidenziatore, Penne e Flipchart Computer, video proiettore e schermo
Durata	Min: 45 minuti Max: 60 minuti
Commenti e suggerimenti	Formatore : Suggerire qualche esempio Partecipanti : Riflettere sulla propria organizzazione e cosa si aspetta da parte dei volontari

Attività di apprendimento B

Attività B	Scrivi la tua politica di volontariato
Sistemazione	Lavoro individuale o suddivisi per ONG
Descrizione dell'attività	Per iniziare, introdurre ai partecipanti i 6 punti di riferimento per la gestione del volontariato: • Pianificare il coinvolgimento dei volontari • Processo di selezione • Orientamento / Induction • Supporto e sicurezza • Formazione e sviluppo personale • Coinvolgere, premiare e riconoscere i volontari Nella prima sessione di questa attività, dare ai partecipanti un modulo vuoto. I partecipanti devono elaborare una politica di volontariato, traendo ispirazione da due esempi di politiche di volontariato. I partecipanti dovranno riflettere su cosa la propria organizzazione si aspetta dai volontari e come rispettare i 6 punti chiave per la gestione del volontariato. Compito a casa (2-3 ore) Nella seconda sessione di questa attività i partecipanti presentano le politiche di volontariato agli altri e condividono feedback e idee su cosa funziona e cosa potrebbe essere migliorato. Tempo di lavoro: 30 minuti.
Risorse	Presentazione della politica di volontariato Esempi di politiche di volontariato Modulo vuoto Input 2
Dotazione	Computer, proiettore e schermo
Durata	Min: 120 minute
	Max: 210 minute
Commenti e suggerimenti	Formatore :
	Partecipanti : Riflettere su cosa la propria organizzazione e cosa essa si aspetta da parte dei volontari



Modulo 1.2 : Procedure e documenti principali

Introduzione al Modulo 1.2

L'obiettivo di questo modulo è apprendere come elaborare i principali documenti necessari per l'organizzazione di un servizio di volontariato: offerte di volontariato, il profilo del volontario, accordi di volontariato, modulo di candidatura del volontario, ma anche come condurre un processo di valutazione.

Alla fine di questo modulo i partecipanti potranno:

- creare i principali documenti necessari per l'organizzazione di un servizio di volontariato
- creare il profilo di un candidato volontario
- condurre la valutazione di un percorso di volontariato

Lista delle unità coperte dal modulo:

- **Unità 1 : Procedure e documenti principali**

Attività A : Offerta di volontariato

Attività B : Accordi di volontariato, moduli di candidatura e valutazione



Attività di apprendimento del Modulo 1.2

Modulo 1.2 : Unità 1

Titolo dell'unità	Procedure e documenti principali
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	L'obiettivo di questo modulo è apprendere come elaborare i principali documenti necessari per l'organizzazione di un servizio di volontariato: offerte di volontariato, il profilo del volontario, accordi di volontariato, modulo di candidatura del volontario, ma anche come condurre un processo di valutazione.
Suggerimenti	Discussioni in piccoli gruppi Brainstorming
Activities	Attività A : Offerta di volontariato Attività B : Accordi di volontariato, moduli di candidatura e valutazione
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	Offerta di volontariato
Sistemazione	Discussioni in piccoli gruppi da 3-4 persone, brainstorming
Descrizione dell'attività	Lo scopo di questa attività è di imparare a creare offerte di volontariato, incluso il profilo del candidato volontario. Il Formatore divide il gruppo in piccoli gruppi da 3-4 persone. Ogni gruppo riceve un foglio di Flipchart. Ogni gruppo descrive lo scopo di un'attività sociale. Es. - organizzazione di una iniziativa di fundraising a beneficio di una famiglia che ha perso tutto in un incendio - pulire e sistemare il vecchio cimitero locale - organizzare e mantenere una linea verde telefonica per vittime di violenza domestica - pianificare e condurre una campagna sociale per la promozione dei diritti degli anziani Il primo compito è quello di definire una serie di responsabilità dei volontari e una lista di aspettative (attività che i volontari dovrebbero realizzare, frequenza delle attività, periodo di realizzazione del progetto, ulteriori dettagli organizzativi riguardanti compiti specifici). Successivamente, sul foglio di Flipchart il gruppo scrive tutte le qualità che il candidato volontario dovrebbe avere: - competenze; - carattere; - esperienza; - capacità; - interessi; - contatti sociali; - motivazione.

	Successivamente, viene chiesto ai partecipanti di stilare una lista di benefici che il volontario avrebbe. I partecipanti dovrebbero menzionare sia benefici tangibili (referenze, certificato di volontariato), che benefici motivazionali (nuove esperienze, nuovi contatti, soddisfazione). Per concludere, ogni gruppo presenta i risultati del lavoro in plenaria. Il Formatore tira le conclusioni dell'attività in riferimento a: Quali sono gli elementi di una buona offerta di volontariato? Un modulo di "Offerta di volontariato" può essere utilizzato per la discussione.
Risorse	
Dotazione	• Flipchart • Pennarelli • Modulo „Offerta di volontariato (“Offer for a volunteer”)
Durata	Min: 120 minute Max: 200 minute
Commenti e suggerimenti	Formatore : Partecipanti :

Attività di apprendimento B

Attività B	Accordi di volontariato, moduli di candidatura e valutazione
Sistemazione	Discussione in piccoli gruppi da 3-4 partecipanti
Descrizione dell'attività	L'obiettivo di questa attività è di apprendere come preparare accordi di volontariato, moduli di candidatura, ma anche come condurre un processo di valutazione. Il formatore divide il gruppo in 3 piccoli gruppi. Ogni gruppo riceve un foglio di Flipchart. Ogni gruppo ha il compito di preparare il modulo di uno dei seguenti documenti: 1 – accordo di volontariato; 2 – modulo di candidatura; 3 – modulo di valutazione. Per concludere, il Formatore sottolinea con il supporto del gruppo dei partecipanti quali sono i principi per la creazione di questi documenti, nel rispetto del regolamento nazionale ed europeo.
Risorse	
Dotazione	• Flipchart • Pennarelli • Accordo di volontariato – modulo • Modulo di candidatura del volontario • Modulo di valutazione del volontariato
Durata	Min: 45 minuti Max: 90 minuti

Commenti e suggerimenti	Formatore : Potrebbe essere necessario spiegare cosa si intende per valutazione, quale è il suo ruolo e perché è importante per realizzare attività sociali efficaci.
	Partecipanti :



Modulo 2 : L'inserimento dei volontari: il programma fornito al singolo volontario

Introduzione

In un posto nuovo, all'inizio tutti si sentono un po' smarriti. L'incertezza del nuovo volontario è amplificata dal non conoscere ancora quali sono le sue responsabilità e le regole organizzative. Questo è il motivo per cui il processo di inserimento del volontario - introdurre un volontario nella vita di un'organizzazione è una fase chiave che influenza il livello successivo di impegno del volontario, il suo atteggiamento nei confronti dell'organizzazione e - a lungo termine - la durata del suo coinvolgimento in attività di volontariato.

L'obiettivo principale di questo modulo è quello di aumentare la capacità delle organizzazioni di condurre il processo di orientamento dei volontari in modo corretto ed efficace e di supportare le organizzazioni a lavorare sulla definizione di un programma dettagliato di volontariato all'interno dell'organizzazione.

Il modo di preparare un volontario a lavorare nella nostra organizzazione dipende principalmente da quello che farà e dai compiti che gli affidiamo. Il processo di inserimento di una persona che ci aiuterà a svolgere ricerche sociali sarà completamente diverso da quello a cui sarà sottoposto un volontario che si prende cura di persone anziane o disabili. Per questo è così importante che l'organizzazione si occupi di questa fase del lavoro con il volontario e gli faccia conoscere l'ambito dei compiti che gli verranno affidati, la cultura del lavoro dell'organizzazione e le aspettative specifiche che abbiamo nei suoi confronti. Nella maggior parte dei casi, è sufficiente fargli conoscere l'organizzazione, i suoi dipendenti e spiegare i suoi compiti futuri, ma a volte, tuttavia, sarà necessaria una formazione professionale.

Durante le attività sull'orientamento dei volontari, i partecipanti dovranno rispondere ad una serie di domande, che saranno fonte di informazione per i potenziali volontari e di supporto al processo di inserimento dei volontari. Esempi:

- qual è la missione dell'organizzazione?
- quali sono i suoi obiettivi principali?
- cosa è importante per noi?
- che tipo di persone siamo noi?
- cosa può fare per noi un volontario?

Conoscere le risposte a queste domande è fondamentale per il processo di integrazione dei volontari, in quanto è essenziale che i volontari che collaborano con noi si identifichino con i valori che la nostra organizzazione rappresenta. Se non ricevono informazioni dettagliate

sull'organizzazione, i volontari non saranno in grado di identificarsi pienamente con l'organizzazione, il che probabilmente avrà un impatto negativo sul loro coinvolgimento.

Queste risposte saranno anche la base per la creazione di un programma di volontariato dettagliato, adattato alle esigenze specifiche sia dell'organizzazione che dei singoli volontari. Il programma dovrebbe includere:

- missione e obiettivi dell'organizzazione
- definizione dell'approccio al volontariato
- struttura organizzativa
- obiettivi del volontariato
- chi può essere un volontario
- diritti e doveri del volontario
- aree d'azione
- attività pianificate/realizzate
- compiti specifici del singolo volontario

Questo modulo include:

- **Modulo 2.1 : L'inserimento dei volontari, il programma fornito al singolo volontario**
- **Modulo 2.2 : L'arte della condivisione – il nostro programma di volontariato**



Modulo 2.1 : L'inserimento dei volontari, il programma fornito al singolo volontario

Introduzione al Modulo 2.1

In questo modulo viene data particolare attenzione a quelli aspetti necessari a supportare l'integrazione di un volontario in un'organizzazione, assicurando risorse sufficienti senza perdere di vista i limiti ed i rischi.

Alla fine di questo modulo i partecipanti potranno:

- Lavorare in gruppo
- Comprendere l'interazione e l'interdipendenza
- Gestire il conflitto
- Gestire le risorse

Elenco delle unità del modulo:

- **Unità 1 : Volunteer induction / Orientamento del volontario**

Attività A : bidibiBODYbibu



Attività di apprendimento del Modulo 2.1

Modulo 2.1 : Unità 1

Titolo dell'unità	Orientamento del volontario
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	- sperimentare diverse situazioni della vita di un'organizzazione basate sull'interazione e l'interdipendenza - sviluppare l'abilità di gestire limiti e risorse all'interno di un'organizzazione - esplorare la gestione dei conflitti
Suggerimenti	Avrete bisogno di una stanza grande e di altre 2 stanze per realizzare l'attività. Quanta più distanza c'è tra le stanze, più il gioco sarà complesso. Avrete bisogno di almeno 2 gruppi di 6 partecipanti per fare funzionare il gioco, ma il numero dei gruppi può essere aumentato in multipli di 6 partecipanti (18, 24, etc...). In caso di numeri dispari è possibile aggiungere gli osservatori (vedere le istruzioni in allegato) oppure duplicare MR/MS YES NO.
Attività	Attività A : bidibiBODYbibu
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	bidibiBODYbibu
Sistemazione	Avrete bisogno di una stanza grande e di altre 2 stanze per realizzare l'attività. Quanta più distanza c'è tra le stanze, più il gioco sarà complesso. 2 differenti spazi per il debriefing sono necessari, uno per una discussione per gruppo colore (squadra) e l'altra per una successiva discussione per ruolo (tutte le mani insieme, tutti gli occhi insieme, ecc.). Queste 2 fasi accompagneranno una autovalutazione di quanto accaduto, grazie a delle domande guida riportate negli allegati. E' possibile ad ogni fase valutativa fare seguire una condivisione in plenaria ed una sintesi finale effettuata con il supporto del formatore. Avrete bisogno di almeno 2 gruppi di 6 partecipanti per fare funzionare il gioco, ma il numero dei gruppi può essere aumentato in multipli di 6 partecipanti (18, 24, etc...). In caso di numeri dispari è possibile aggiungere gli osservatori (vedere le istruzioni in allegato) oppure duplicare MR/MS YES NO.
Descrizione dell'attività	BidibiBODYbibu è un'evoluzione di un'altra attività più conosciuta come "il fax". Gruppi di 6 membri hanno il compito di riprodurre un'immagine complessa più in dettaglio possibile. Ogni ruolo nel team ha differenti abilità e limiti per l'interazione.

Obiettivo

L'obiettivo del gioco per ciascun gruppo di 6 membri è quello di riprodurre un'immagine complessa usando più dettagli possibili. Normalmente è un'attività usata durante sessioni di formazione incentrate sulla comunicazione all'interno di una organizzazione. Essendo un'attività molto interattiva e complessa può portare a molti risultati che vanno a toccare la comunicazione interpersonale, la strategia, il lavoro di gruppo (specialmente sulla gestione dei ruoli e la divisione dei compiti).

Passo dopo passo

BidibiBODYbibu può essere giocato in 2 o più gruppi di 6 persone. All'interno di ogni gruppo ci sono 6 differenti ruoli. Ogni ruolo ha le sue proprie regole da seguire. Il compito del gruppo è quello di riprodurre un disegno il più fedelmente possibile rispetto a quello che viene mostrato a uno dei suoi membri. Solo uno infatti potrà vedere il disegno. Ogni gruppo parte con la stessa dotazione di 20 minuti di tempo, ma grazie allo speciale ruolo di uno di loro che si dedicherà a risolvere dei quiz e degli enigmi, potrà guadagnare dei bonus tempo da aggiungere per il proprio gruppo. L'attività si svilupperà su 3 stanze: 1 per tutti coloro che ricoprono il ruolo di OCCHI, 1 per tutte le MANI e 1 per tutti i Mr. TEMPO.

I 6 ruoli saranno i seguenti:

OCCHIO: Ha in mano il foglio con il disegno, che la Mano nell'altra stanza deve ricopiare. E' fermo nella sua stanza, seduto su una sedia e non si può spostare. Può parlare con tutti.

MANO: Deve ricopiare un disegno che non può vedere. E' fermo nella sua stanza, seduto e non si può spostare. Può parlare con la Voce e Mr. Si/No.

VOCE: E' la persona attraverso la quale l'Occhio e la Mano comunicano. Può parlare con tutti, ma non può vedere perché è bendata. Può spostarsi da una stanza all'altra, ma per muoversi deve essere obbligatoriamente accompagnata dal Piede.

PIEDE: E' la persona che accompagna la Voce. Può vedere ma non può comunicare con nessuno. Può spostarsi da una stanza all'altra.

Mr/Ms SI - NO: può muoversi, vedere e anche parlare, ma solo se gli viene fatta una domanda precisa, rispondendo soltanto Sì o No.

Mr/Ms TEMPO: Può muoversi, vedere, parlare con tutti ma non può parlare con la Mano. Deve superare delle prove proposte da un formatore. Ogni prova superata regala al proprio gruppo tempo extra

	per portare a termine il compito. Il bonus va consegnato al formatore nella stanza delle mani. Prima di iniziare i gruppi hanno a disposizione 3 minuti per dividere i ruoli all'interno del gruppo, dopo di che verranno portati ognuno nella propria stanza per dare inizio all'attività.
Risorse	Link ai materiali su Google Drive: https://drive.google.com/open?id=1kaV-mCg4lawlg-Yv7Cy5nK1PFvcGi162 Link ai video caricati su Google Drive: https://drive.google.com/open?id=1tE8rhYlfcmQ6AwwSV-pfXI_f5vX5-1Nt
Dotazione	Video proiettore, Casse per la musica, 3 stanze, 1 pc, 4 matite, 4 gomme da cancellare, 4 piccoli tavoli quadrati o rotondi, Sedie in numero pari a quelle dei partecipanti, 4 corde, 6+6+6+6 stecchini da spiedino, 4 palle di diversi colori, Alcuni fogli di carta A4 bianchi, Alcuni fogli di carta A3 bianchi, Sarà necessario stampare anche alcune mappe che mostrino le stanze del gioco, 4 cronometri con allarme(vanno bene anche i timer da cucina), 4 bende, 2 persone di supporto, 6 pettorine verdi con stampati sopra i simboli del gioco, 6 pettorine blu con stampati sopra i simboli del gioco, 6 pettorine rosa con stampati sopra i simboli del gioco, 6 pettorine arancione con stampati sopra i simboli del gioco, 6 descrizioni dettagliate delle regole su carta verde, 6 descrizioni dettagliate delle regole su carta blu, 6 descrizioni dettagliate delle regole su carta rosa, 6 descrizioni dettagliate delle regole su carta arancione, Bonus tempo su carta verde, Bonus tempo su carta blu, Bonus tempo su carta rosa, Bonus tempo su carta arancione, Domande Mr Tempo su carta verde, Domande Mr Tempo su carta blu,

	Domande Mr Tempo su carta rosa, Domande Mr Tempo su carta arancione, 1 foglio A3 verde con stampate le possibili scelte offerte a Mr.Tempo, 1 foglio A3 blu con stampate le possibili scelte offerte a Mr.Tempo, 1 foglio A3 rosa con stampate le possibili scelte offerte a Mr.Tempo, 1 foglio A3 arancione con stampate le possibili scelte offerte a Mr.Tempo, 1 simbolo dell'OCCHIO che segnali la sua stanza, 1 simbolo della MANO che segnali la sua stanza, 1 simbolo di Mr. TEMPO che segnali la sua stanza.
Durata	Min: 60 minuti Max: 120 minuti
Commenti e suggerimenti	Partecipanti : Domande guida per la discussione per colore: 1) Cosa è successo? Come abbiamo lavorato? Ci sono stati momenti critici? Come abbiamo reagito? Ci sono stati conflitti? Come è avvenuta la comunicazione? Come abbiamo “utilizzato” il Signor Si/no? 2) Come abbiamo assegnato i ruoli nel gruppo? Avreste voluto un ruolo differente? Perché? In che maniera ciò ha influito sulla vostra prestazione? 3) Come mi sono sentito durante il gioco? (per esempio c'è stata frustrazione?) Come mi sento adesso? Avete 20 minuti per discutere queste domande come gruppo, sintetizzando le vostre risposte con trattino e frasi breve su un foglio di flipchart. Domande guida per la discussione per ruolo: 1. Siete soddisfatti? 2. Perché avete scelto questo ruolo? 3. Pensavate che sarebbe stato così? 4. Chi è stato più utile nella tua squadra? 5. Che cosa è stato più difficile? Avete 20 minuti per discutere queste domande come gruppo, sintetizzando le vostre risposte con trattino e frasi breve su un foglio di flipchart. Formatore : L'attività è basata su un approccio all'apprendimento di carattere cooperativo. Ciascuno ha successo quando il gruppo ha successo. I partecipanti devono essere totalmente coinvolti e contribuire con le proprie energie all'interno del gruppo. Ogni membro del gruppo ha un compito/ruolo/responsabilità e quindi si trova a gestire il raggiungimento di questo obiettivo e di quello generale del gruppo. L'attività fa emergere quelle competenze sociali che devono essere esercitate perché ci sia un'apprendimento cooperativo di successo.

	Queste abilità includono la comunicazione efficace, la comunicazione interpersonale e le competenze di gruppo. 1. Leadership 2. Presa di decisione 3. Costruzione della fiducia 4. Comunicazione 5. Competenze nella gestione dei conflitti L'elemento chiave dell'attività è una positiva interdipendenza tra i partecipanti. Tutti i membri del gruppo devono essere coinvolti perché il gruppo possa raggiungere il proprio obiettivo. Per fare accadere ciò ogni membro deve avere un compito di cui è responsabile e che non può essere assolto da nessun altro membro di quel gruppo. La dinamicità e l'entusiasmo saranno gli effetti più visibili di questa attività. Grazie alle differenti discussioni nei gruppi colore e nei gruppi ruolo (e il successivo debriefing se necessario), l'analisi delle dinamiche occorse porta alla comparazione e alla connessione con gli eventi della vita reale all'interno di gruppi di lavoro, organizzazioni, istituzioni, gruppi di amici, ecc., mettendo in luce gli elementi necessari ad una positiva interdipendenza. Come nella vita di tutti i giorni, abbiamo bisogno delle altre persone, ma non è affatto facile lavorare insieme.
--	---



Modulo 2.2 : L'arte della condivisione – il nostro programma di volontariato

Introduzione al Modulo 2.2

Dopo aver completato questo modulo, i partecipanti saranno in grado di creare un programma di volontariato per la loro organizzazione e impareranno a risolvere i problemi in modo creativo, lavorando in gruppo.

Alla fine di questo modulo, i partecipanti saranno in grado di:

- creare un programma dettagliato di volontariato per l'organizzazione
- Lavorare insieme come una gruppo e risolvere i problemi in modo creativo
- utilizzare strumenti multimediali al lavoro

Elenco delle unità del modulo:

- **Unità 1 : L'arte della condivisione – il nostro programma di volontariato**

Attività A : The joy of giving

Attività B : Movie about us

Attività C : Volunteer programme



Attività di apprendimento del Modulo 2.2

Modulo 2.2 : Unità 1

Titolo dell'unità	L'arte della condivisione – il nostro programma di volontariato
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	Lo scopo dell'attività è di creare un programma dettagliato di volontariato dell'organizzazione e un breve video di presentazione.
Suggerimenti	Discussioni in piccolo gruppi Lavoro di gruppo Realizzazione di un video
Attività	Attività A : The joy of giving Attività B : Movie about us Attività C : Volunteer programme
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	The joy of giving / La gioia di condividere
Sistemazione	Discussione in plenaria, seduti
Descrizione dell'attività	L'obiettivo dell'attività è lavorare sulla costruzione di un programma di volontariato stimolante. L'intero gruppo guarda un cortometraggio "The joy of giving" che presenta Narayanan Krishnan (nato nel 1981) - uno chef indiano diventato assistente sociale. Krishnan è nato a Madurai, Tamil Nadu. Era uno chef pluripremiato con un gruppo alberghiero a cinque stelle, selezionato per un lavoro d'élite in Svizzera. Ora sta dando da mangiare ai senzatetto e ai disabili mentali a Madurai, Tamil Nadu. A Madurai serve la colazione, il pranzo e la cena a 400 disabili e anziani. Poi il formatore inizia una discussione, il cui scopo è quello di rispondere alle seguenti domande: - cosa è stato d'ispirazione in questo film? - cosa ti ha commosso di più? - come è stato presentato l'eroe del film? - quali tratti caratteriali sono stati mostrati? - quali sentimenti che il film suscita nello spettatore Il formatore raccoglie le risposte alle domande sulla lavagna. Saranno di ispirazione e di aiuto per il gruppo per lavorare sulle prossime attività.
Risorse	Link video "The joy of giving": https://www.youtube.com/watch?v=VXyrOkAgrVU
Dotazione	Flipchart pennarelli computer video-proiettore casse

Durata	Min: 15 min
	Max: 45 min
Commenti e suggerimenti	Formatore :
	Partecipanti :

Attività di apprendimento B

Attività B	Movie about us / Video su di noi
Sistemazione	Attività in plenaria, lavoro di gruppo, video riprese
Descrizione dell'attività	Lo scopo dell'attività è quello di creare un breve filmato di ispirazione che presenta l'organizzazione e le sue attività, rivolto a potenziali candidati volontari. Deve essere una vetrina dell'organizzazione e una sintesi della sua filosofia e del suo programma di volontariato. Altri obiettivi: Integrazione, sviluppo delle capacità di cooperazione di gruppo, sviluppo della comunicazione intragruppo e del pensiero creativo, problem solving, analisi dei ruoli di gruppo. <u>Svolgimento:</u> Il compito del gruppo è quello di scrivere una sceneggiatura, dividere i ruoli, e poi registrare un video sul gruppo/organizzazione o sui singoli membri, o sulle diverse attività che svolge (es. azioni di beneficenza, campagne sociali, ecc.). E' importante che il filmato risponda almeno ad alcune importanti domande sulle attività dell'organizzazione: - qual è la missione dell'organizzazione? - quali sono i suoi obiettivi principali? - quali attività svolge? - cosa è importante per noi? - che tipo di persone siamo? - cosa i volontari possono fare per noi? I partecipanti hanno anche il compito di creare scenografie o costumi. Durante la creazione della sceneggiatura e del film, il formatore segue da vicino il lavoro del gruppo e scrive tutte le osservazioni. Il film può essere visto subito dopo il lavoro, una volta terminato o alla fine della giornata formativa. <u>Varianti:</u> 1. Se ci sono più di 10 persone in un gruppo, può essere diviso in due sotto gruppi che lavoreranno su due video separati. 2. Il video può essere girato in qualsiasi genere scelto dal gruppo, ad esempio sotto forma di documentario, telenovela brasiliana, horror, film sensazionale, cinema muto, commedia, pubblicità. 3. I partecipanti possono anche fare un video basato su una sceneggiatura già pronta che è stata precedentemente sviluppata dal formatore. Il compito del gruppo è quello di registrare un filmato, secondo le istruzioni del formatore. <u>Debriefing:</u>

	Durante il debriefing dell'attività, il formatore può discutere i vari aspetti del lavoro di gruppo e dare spazio ai partecipanti di fare osservazioni sul lavoro svolto. Possibili argomenti da approfondire: capacità di comunicazione dei partecipanti, leadership di gruppo e altri ruoli di gruppo adottati dai membri del gruppo durante lo svolgimento del compito, capacità di collaborazione, generazione e implementazione di idee creative, problem solving e motivazione ad agire.
Risorse	
Dotazione	Video camera o uno smartphone PC con una applicazione di video editing Carta e penne Accessori (utili per creare scenografia, costume, ecc.)
Durata	Min : 90 min Max : 120 min
Commenti e suggerimenti	Formatore : se l'attività viene svolta con i senior, potere coinvolgere 1 o 2 volontari che possono supportare i partecipanti nell'utilizzo degli strumenti e delle applicazioni multimedia Partecipanti :

Attività di apprendimento C

Attività C	Volunteer programme / Il programma di volontariato
Sistemazione	Discussione in piccolo gruppi da 3-4 partecipanti
Descrizione dell'attività	Lo scopo dell'esercizio è quello di creare un programma dettagliato di volontariato dell'organizzazione. Il formatore presenta la struttura tipo che un programma di volontariato dovrebbe di massima avere. Il programma di volontariato intende essere un documento che fornisce tutte le informazioni necessarie sul volontariato presso organizzazione, ad es: • missione e obiettivi dell'organizzazione • definizione dell'approccio al volontariato • struttura organizzativa • obiettivi del volontariato • chi può essere un volontario • diritti e doveri del volontario • aree d'azione • attività pianificate/realizzate • compiti specifici del singolo volontario In gruppi di 3-4 persone, i partecipanti discutono su alcune delle tematiche previste e scrivono i risultati su fogli di flipchart. Poi ogni gruppo presenta i risultati del proprio lavoro e, insieme agli altri partecipanti, possono aggiungere ulteriori elementi importanti del programma a cui non avevano ancora pensato.
Risorse	

Dotazione	Flipchart, Carta, Pennarelli
Durata	Min: 45 min
	Max: 90 min
Commenti e suggerimenti	Formatore : può preparare alcuni esempi di programma tipo, come fonte di ispirazione
	Partecipanti :



Modulo 3 : Gestione del volontariato. Rendere attraenti le opportunità di volontariato. Come prendersi cura dei volontari in relazione ai loro ruoli e responsabilità

Introduzione

Si possono distinguere due approcci per gestire i volontari e rendere interessanti le opportunità di volontariato.

Uno è il cosiddetto "approccio idealistico" che vede il servizio volontario come un modo per promuovere la tolleranza, l'apprendimento interculturale, il progresso sociale e culturale e lo sviluppo delle comunità locali. Le organizzazioni idealiste pongono l'accento sulla cittadinanza, sulla partecipazione attiva degli individui nella società e, più specificamente, su un punto di vista altruistico. Essi danno priorità al contenuto e ai risultati delle loro attività, aspettandosi che le persone dedichino il loro tempo libero a beneficio di altri individui, organizzazioni, comunità e società in generale. Infatti, i volontari - compresi i volontari senior - portano un grande beneficio all'organizzazione di accoglienza e alla comunità e il loro lavoro può influenzare vari aspetti della vita sociale. Nel caso di progetti internazionali, i volontari creano apprendimento interculturale e contribuiscono alla diffusione di idee e approcci nei loro paesi d'origine, riportando un atteggiamento diverso e fresco.

Il secondo è l'"approccio pragmatico". È caratteristico delle organizzazioni che pongono l'accento sulla capacità (riferita alla somma delle qualifiche e delle competenze che le persone hanno e che permettono loro di raggiungere una certa carriera o lavoro), i guadagni personali, il capacity building, la formazione professionale ed il reinserimento sociale. In questa prospettiva, l'obiettivo è quello di aumentare le competenze dei volontari, dando loro una certa esperienza lavorativa e facilitando in questo senso la loro occupabilità. Essendo al centro della loro attenzione, i volontari sono esposti a nuove esperienze personali che li aiutano ad ampliare i loro orizzonti, a conoscere meglio se stessi e a crescere come esseri umani.

Questi concetti apparentemente opposti sono un continuum e tutte le posizioni tra i due estremi sono possibili e, infatti, solo la combinazione di entrambi rende un progetto potenzialmente di successo: la soddisfazione di un volontario con le esperienze e le competenze acquisite rimane incompleta senza la sensazione di aver contribuito efficacemente ad un progetto utile per la comunità locale.

Indipendentemente se un'esperienza di volontariato si rivolge più o meno all'approccio "idealistico" o "pragmatico", per quanto riguarda la gestione dei volontari è importante avere in mente un APPROCCIO INDIVIDUALE, considerando le caratteristiche personali e l'esperienza

di ogni persona e utilizzando i principi dell'Educazione degli adulti come linee guida. Ogni progetto o attività dovrebbe essere adattato secondo un approccio individuale che rispetti i bisogni e gli stili di apprendimento di ogni singolo volontario.

Progettare diversi strumenti di comunicazione e gestione che possano aiutare l'organizzazione a comunicare con il volontario e a gestire il progetto di volontariato è una buona pratica.

Alcuni esempi:

Definire alcuni ruoli specifici che possono occuparsi del percorso di volontariato e fare da ponte tra la dimensione organizzativa ed il singolo volontario.

L'integrazione del volontario nel gruppo di lavoro e di volontariato, così come nel nuovo contesto sociale e culturale (nel caso del volontariato internazionale).

La gestione positiva dei volontari è favorita da alcune azioni importanti:

- Descrizione chiara dell'opportunità di volontariato
- Selezione e matching del volontario e l'opportunità di volontariato
- Preparazione del volontario, che può essere strutturata intorno ai seguenti punti: motivazione e aspettative, condizioni di lavoro e di vita e, nel caso di progetti internazionali, preparazione interculturale.
- Formazione iniziale (per il volontariato locale) / Formazione all'arrivo (per il volontariato internazionale), che include un'accoglienza, un'introduzione all'organizzazione ospitante e al progetto, aspetti tecnici e informazioni sull'apprendimento interculturale, la regione, il paese o la cultura locale, se necessario. Dovrebbe anche fornire uno spazio per presentare il volontario (e l'organizzazione di invio, se presente) e per riflettere sulle sue motivazioni, aspettative, bisogni e capacità, così come sulle sue idee ed i suoi suggerimenti.
- Supporto e motivazione durante tutto il progetto, attraverso diverse persone di supporto.
- Valutazione e follow-up
- Riconoscimento dell'esperienza di volontariato, nonché del coinvolgimento e del percorso di apprendimento del volontario.

Il volontariato all'interno del progetto "Local and International Active Seniors" è un'esperienza di apprendimento e un'opportunità per la riattivazione dei senior. Diversi strumenti di comunicazione e visivi possono essere utilizzati per rendere interessanti le opportunità di volontariato (incluse immagini, foto, video, parole chiave, ecc.). Si possono includere anche testimonianze di membri dell'organizzazione che parlano dell'impatto dei volontari sulla vita e l'azione dell'organizzazione, così come testimonianze di veri e propri volontari.

Coinvolgere i membri dell'organizzazione nella promozione delle opportunità di volontariato e nell'accoglienza dei nuovi volontari incoraggia lo sviluppo di una cultura organizzativa del volontariato, favorendo una comprensione condivisa.

Questo significa anche pianificare del tempo dedicato alla riflessione e alla formazione con tutti i membri dell'organizzazione su ciò che il volontariato significa per loro, nonché momenti speciali di team building che possono favorire l'integrazione di nuovi volontari nel team di lavoro.

Rendere attraente l'opportunità di volontariato dipende sia dall'attenzione alle esigenze di volontariato, alle motivazioni e al possibile impatto, sia da un approccio personalizzato a comunicare l'apprendimento e lo spirito di gruppo che ne consegue.

Questo modulo include:

- **Modulo 3.1 : Gestione del volontariato**
- **Modulo 3.2 : Rendere attraenti le opportunità di volontariato**



Modulo 3.1 : Gestione del volontariato

Introduzione al Modulo 3.1

I volontari decidono di investire tempo, abilità e conoscenze nella vostra organizzazione, ed è per questo che è importante di offrire loro un programma di volontariato ben organizzato, che risponde ai loro bisogni.

- i volontari devono essere sostenuti durante l'intero ciclo di volontariato, incluso nella comunicazione tra i volontari e tra i volontari e il personale dell'organizzazione
- notare e lodare il loro successo
- fornire una documentazione chiara - seguendo le regole del contratto di volontariato, sviluppare un calendario per la registrazione delle ore di lavoro dei volontari e attività, rilasciare certificati, ecc.
- i volontari devono comprendere i loro compiti ed essere consapevoli del loro progresso
- empatia – capire le difficoltà, lo stress, la stanchezza, gli errori dei volontari e aiutarli ad affrontare la situazione
- sapere cosa motiva ogni volontario
- i volontari conoscono il loro ruolo, le loro responsabilità e che tipo di preparazione o formazione possono ricevere
- i volontari sanno che il loro lavoro aiuta a raggiungere l'obiettivo dell'organizzazione
- i volontari sanno a chi rivolgersi per chiedere aiuto
- i volontari vengono ricompensati ed il loro investimento è apprezzato e riconosciuto

Ci sono diverse motivazioni per i senior per partecipare ad attività di volontariato:

- desiderio di aiutare gli altri,
- fare qualcosa di utile,
- acquisire nuove conoscenze,
- trovare nuovi amici,
- aumentare la propria occupabilità,
- trascorrere un tempo piacevole,
- acquisire un certo status e riconoscimento,
- un senso di appartenenza,
- esprimere i propri valori,
- trovare un modo di vivere,
- realizzare molte altre cose.

Conoscendo le capacità ed i bisogni del volontario, un'organizzazione deve bilanciare l'impegno del volontario e i benefici che soddisfano entrambe le parti.

L'aspetto motivante è dal trovare compiti di lavoro che siano in linea con gli interessi del volontario. I volontari devono essere coinvolti nel processo di definizione degli obiettivi e dei compiti di lavoro, personalizzando così i compiti e assumendosi le responsabilità.

Alla fine di questo modulo, i partecipanti saranno in grado di:

- Riconoscere di quali risorse hanno bisogno per gestire il lavoro con i volontari

- Capire come il volontariato può aiutare a raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione
- Capire quali strumenti e benefici una ONG può offrire ai volontari e come può motivare i volontari.

Lista delle unità incluse in questo modulo:

- **Unità 1 : Gestione del volontariato**

Attività A : Can you handle a volunteer



Attività di apprendimento del Modulo 3.1

Modulo 3.1 : Unità 1

Titolo dell'unità	Gestione del volontariato
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	La gestione del volontariato richiede risorse, ma offre vantaggi reciproci sia per l'organizzazione che per il volontario. Il volontariato deve essere in linea con gli obiettivi dell'organizzazione e richiede risorse umane, tempo e strumenti per mantenere i volontari motivati e soddisfatti.
Suggerimenti	Sessioni di lavoro di gruppo ed individuali sulla capacità di gestione del volontariato delle organizzazioni.
Attività	Attività A : Can you handle a volunteer?
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	Can you handle a volunteer? / Come lavorare con un volontario?
Sistemazione	Gruppo di 15-20 persone, lavoro in plenaria, lavoro individuale e lavoro in piccolo gruppi da 3 partecipanti.
Descrizione dell'attività	Il formatore condivide informazioni sul ciclo di lavoro volontario e apre una discussione con i partecipanti su: quali risorse e strumenti sono necessari per gestire il volontariato, come il volontariato può aiutare a raggiungere l'obiettivo di un'organizzazione, quale attenzione e quali benefici il volontario dovrebbe ricevere. (10-15 minuti) Lavoro individuale: ogni partecipante deve scrivere le risposte a 3 domande su carta A4, tenendo conto delle specificità e delle possibilità della propria organizzazione: 1. Chi sarà responsabile della gestione dei volontari nella vostra organizzazione? Avrà abbastanza tempo e di quali competenze avrà bisogno? Quali risorse sono necessarie per gestire i volontari? 2. Perché la vostra organizzazione ha bisogno di volontari e in che modo i volontari possono aiutare a raggiungere gli obiettivi della vostra organizzazione? 3. Quali strumenti potete offrire per motivare i volontari? Ci sono vantaggi supplementari che puoi offrire? (15-20 minuti) In piccolo gruppi di 3 persone, i partecipanti condividono le loro risposte e si confrontano. In conclusione, il formatore riassume i risultati su flipchart e delinea i punti più importanti. (10-15 minuti)
Risorse	
Dotazione	Stationery: chairs, flip-chart paper and board, A4 papers, flomasters
Durata	Min: 35 min Max: 50 min

Commenti e suggerimenti	Formatore :
	Partecipanti:



Modulo 3.2 : Rendere attraenti le opportunità di volontariato

Introduzione al Modulo 3.2

In questo modulo formativo rivolto ad organizzazioni si può esplorare e aprire una discussione tra pari su cosa può rendere attraente il volontariato, creando materiali che possono servire ad attirare e motivare volontari.

Alla fine di questo modulo i partecipanti potranno:

- aumentare la consapevolezza su cosa significhi fare volontariato
- esprimere impegni e possibili impatti del volontariato
- contribuire a comunicare i benefici ed il piacere di fare volontariato

Elenco delle unità di questo modulo:

- **Unità 1 : Rendere attraenti le opportunità di volontariato**

Attività A – Fotoromanzo



Attività di apprendimento del Modulo 3.2

Modulo 3.2 : Unità 1

Titolo dell'unità	Rendere attraenti le opportunità di volontariato
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	- aumentare la consapevolezza su cosa significhi fare volontariato - esprimere impegni e possibili impatti del volontariato - contribuire a comunicare i benefici ed il piacere di fare volontariato
Suggerimenti	Piccoli gruppi
Attività	Attività A : Fotoromanzo
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	Fotoromanzo
Sistemazione	Il numero minimo di partecipanti non dovrebbe essere inferiore a 4 (un solo gruppo) e il numero massimo di partecipanti deve essere determinato tenendo conto del tempo a disposizione per completare sia l'attività che la presentazione dei prodotti finali. Di solito si raccomanda che le dimensioni del gruppo non superino le 6 persone (la dimensione migliore è 5). Considerare che ogni gruppo avrà bisogno di almeno 2 ore per eseguire l'attività e poi aggiungere 10' per ogni gruppo per mostrare i risultati. Nel caso in cui venga usato più come simulazione, concedetevi un po' di tempo per il debriefing.
Descrizione dell'attività	Dare una breve introduzione al concetto di fotoromanzo distribuendo una pagina da una vera rivista (o semplicemente stampare il document fotoromanzo.jpg) a tutti i partecipanti (che possono assemblare le pagine in seguito se sono curiosi...). Spiegare le istruzioni dell'attività ed i tempi (regole e tempi possono cambiare a seconda della scelta tra la versione base come attività di team building o la simulazione di un processo di implementazione di progetto). Dividere i partecipanti in gruppi di 4-6 partecipanti. Mandare i partecipanti a lavorare Quando i gruppi saranno tornati farli interpretare ("play") ogni fotoromanzo vengono proiettati sul muro. Dare la parola ai partecipanti per un breve debriefing su come hanno concordato gli elementi della storia (una storia di volontariato) e come il gruppo ha lavorato sul fotoromanzo. L'attività deve essere svolta in una grande sala plenaria dove i partecipanti vengono date le istruzioni ed i materiali di lavoro, poi i gruppi possono lavorare dove preferiscono e incontrarsi nuovamente in plenaria per la presentazione dei risultati. Discussione:

	E' possibile utilizzare i risultati di questa attività per comunicare dettagli essenziali del volontariato a possibili candidati? Se sì, perché? Se no, cosa deve cambiare e cosa dovrebbe essere comunicato meglio?
Risorse	
Dotazione	Ogni gruppo deve avere una macchina fotografica digitale e un computer portatile per creare il fotoromanzo. Per quanto riguarda il software tutto ciò che serve è un powerpoint come applicazione e competenze digitali molto semplici. Per la presentazione in plenaria dei risultati è essenziale un videoproiettore.
Durata	Min: 120 min Max: 180 min
Commenti e suggerimenti	Partecipanti : Formatore : Di solito l'attività viene realizzata in piccoli gruppi in modo da poter integrare facilmente i partecipanti in un gruppo con alcuni adattamenti. Ad esempio, è possibile sostituire le nuvolette di testo con un singolo partecipante che, invece di leggere le righe, potrebbe aver registrato ogni frase con il microfono del pc (software consigliato da usare: Audacity) e poi recitarle a nome del gruppo (guidato dall'ascolto in cuffia). Per quanto riguarda i partecipanti con difficoltà sociali piuttosto che fisiche, l'attività è molto facile da adattare a seconda delle necessità. In un gruppo una persona timida potrebbe essere il fotografo. Per quanto riguarda le difficoltà di apprendimento o educative, mettere in atto un concetto è un modo potente per capirlo, ma a volte uno spettacolo "dal vivo" può essere troppo per un giovane e il fotoromanzo offre la possibilità di alleviare le persone ansiose dallo stress di apparire sul palco. In una situazione di alta pressione (come ad esempio con poco tempo a disposizione, numero limitato di immagini disponibili, partecipazione obbligatoria di tutti i membri e problemi di comunicazione interna al team) può davvero far emergere dinamiche molto complesse e diverse. Inoltre, nella scelta dell'argomento si dovrebbe prestare attenzione alla capacità dei partecipanti di trasformarlo in una storia, altrimenti ci può essere il rischio che alcuni gruppi non producano nulla di significativo. Ma questo non è necessariamente un obiettivo quando si usa questo strumento con obiettivi "bassi" come la costruzione di un gruppo puro e semplice o un diario fotografico. I migliori risultati si ottengono se il tempo concesso è superiore alle 2 ore. Infine, ma non meno importante, quando pianificate la vostra agenda non dimenticate che se ci sono molti gruppi, dovrebbe esserci abbastanza tempo per mostrare il fotoromanzo prodotto. Cinque gruppi possono impiegare fino a 30 minuti solo per mostrarli, senza contare il tempo di debriefing, se necessario.

Modulo 4 : Selezione, marketing sociale del volontariato e motivare i volontari a diventare cittadini più attivi

Introduzione

Lavorare con i volontari è un processo lungo e continuo. Dall'inizio, dalla fase di selezione, e attraverso un support continuo, i volontari hanno bisogno di essere motivate. Per supportarli e motivarli, le organizzazioni hanno bisogno di conoscere i loro bisogni e le loro aspettative.

Obiettivi di questo modulo formativo:

- aiutare le organizzazioni a comprendere le motivazioni dei volontari,
- comprendere i profili dei volontari per creare non solo il miglior ambiente possibile, ma anche il miglior risultato possibile,
- offrire opportunità di volontariato in linea con la personalità dei volontari,
- offrire opportunità di volontariato che rispondono alle loro aspettative,
- offrire opportunità di volontariato idonee al tipo di persona che sono.

Può essere difficile per molte organizzazioni che hanno buone idee e un buon progetto, reclutare volontari se non sanno come motivarli, se non sono in grado di comprendere i loro bisogni. Questo modulo fornirà strumenti alle organizzazioni in modo che possano stabilire le migliori strategie di selezione e matching.

Alla fine di questo modulo, i partecipanti saranno in grado non solo di svolgere un adeguato processo di selezione e matching, ma anche di comprendere il profilo e le motivazioni dei volontari.

- **Modulo 4.1 : Come identificare le motivazioni ed il profilo dei volontari**
- **Modulo 4.2 : Invitare e motivare i volontari a fare parte dell'organizzazione**



Modulo 4.1 : Come identificare le motivazioni ed il profilo dei volontari

Introduzione al Modulo 4.1

In questo modulo le organizzazioni rifletteranno sulle motivazioni delle persone a fare volontariato e come approfondire la loro conoscenza per potere delineare un profilo.

Alla fine del modulo i partecipanti potranno:

- Identificare le motivazioni dei volontari
- Identificare i bisogni dei volontari

Elenco delle unità coperte dal modulo:

- **Unità 1: Identificare le motivazioni ed il profilo dei volontari**

Attività A: The best place to be useful



Attività di apprendimento del Modulo 4.1

Modulo 4.1 : Unità 1

Titolo dell'unità	Identificare le motivazioni ed il profilo dei volontari
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	I formatori devono conoscere con precisione perché una persona vuole fare volontariato: Sviluppo personale? Obbligo amministrativo? Più interazione sociale, ecc. La seguente attività analizza il profilo di ogni persona. Sia che l'impegno volontario risponda ad un bisogno personale o ad un obbligo legale, è sempre meglio, per un'organizzazione, un'azienda o un'associazione, affidarsi all'esperienza e alle competenze di ogni singolo individuo. I partecipanti di un gruppo provengono spesso da ambienti diversi, con esperienze diverse. Questa attività può essere utilizzata dalle organizzazioni, durante l'orientamento o successivo periodo di formazione, come strumento per conoscere meglio i propri volontari.
Suggerimenti	Discussione di gruppo
Attività	Attività A : The best place to be useful
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	The best place to be useful / Il luogo migliore per rendersi utili
Sistemazione	Di gruppo ed individuale
Descrizione dell'attività	1. Invito a presentare progetti! Il formatore invita i partecipanti a immaginare un progetto nel loro quartiere o nella loro associazione, rispondendo ad un bisogno che hanno identificato. 10 minuti di preparazione in gruppi di 2 persone. Ritornano in plenaria, discussione sulle possibili domande emerse - 15 min. Questo strumento permette ad ogni formatore di costruire la formazione utilizzando le seguenti domande: -Chi chiede l'iniziativa? Cittadini? Una ONG? Un'istituzione politica? -Quale sarà il beneficio dell'azione? -Chi otterrà questi benefici?

	2. No, è no ! Quale sarebbe l'azienda o l'associazione dove non vorresti lavorare, e perché? - raccolta di opinioni - 10 min. Questa attività permette al formatore di comprendere meglio le aspirazioni etiche dei partecipanti. Questo strumento permette ai formatori di comprendere meglio gli ambienti in cui i volontari non sono a proprio agio, ma anche i campi che preferirebbero. 3. Il mio SWOT In due, fare un SWOT della propria persona in qualità di volontario – 20 min Il formatore presenta l'analisi SWOT di ogni partecipante, aggiungendo eventuali dettagli utili per la comprensione. È un'opportunità per il formatore di parlare di come le debolezze possono essere trasformate in punti di forza, dell'adeguatezza di una persona per adattarsi ai vari ambienti. 20 minuti. Suggeriamo ai formatori di testare lo strumento su se stessi, concentrandosi sul loro ruolo come formatore. Lo strumento può anche essere adattato per valutare la situazione di un territorio, una ONG, un progetto di quartiere, ecc. - 20 min. 4. La lotteria delle possibilità Il formatore distribuisce ad ogni partecipante un documento che rappresenta una silhouette umana composta da biglietti della lotteria. Dalle abilità e tratti caratteriali del vicino alla vostra sinistra, cercate le possibilità indicandole sul documento - 15 min. Il formatore esplicita la silhouette e le proposte fatte da ogni partecipante. 10 min Questa attività segue logicamente l'attività precedente. A seguito si può avere uno scambio informale sul volontariato in Europa e la sua diversità per approfondire il tema della diversità. Durata : 80 minuti
	Risorse
	Dotazione Penne, post-it, Flipchart
	Durata Min: 80 min Max: 100 min
	Commenti e suggerimenti Formatore : Partecipanti :

Modulo 4.2 : Invitare e motivare i volontari a fare parte dell'organizzazione

Introduzione al Modulo 4.2

In questo modulo le organizzazioni potranno approfondire le seguenti tematiche: il processo di selezione, promuovere il volontariato, motivare i volontari a praticare la cittadinanza attiva.

Alla fine del modulo i partecipanti potranno:

- Identificare e preparare il profilo del volontario
- Identificare diversi strumenti di selezione
- Comprendere come motivare le persone ad essere più coinvolte nella vita della comunità

Elenco delle unità coperte dal modulo:

- **Unità 1: Processo di selezione e promozione del volontariato**

Attività A: Let's look for volunteers!

- **Unità 2: Motivare**

Attività A: A Step forward



Attività di apprendimento del Modulo 4.2

Modulo 4.2 : Unità 1

Titolo dell'unità	Processo di selezione e promozione del volontariato
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	Riflettere sui punti importanti della selezione e promozione del volontariato.
Suggerimenti	Riflessione individuale, discussione di gruppo
Attività	Attività A : Let's look for volunteers
Fonti e ulteriori risorse	Recruitment: McCurley et Lynch (2011) Aranguren Gonzalo, Luis A. (2002), Los itineraries Educativos del Voluntariado, Madroid, Plataforma para la promocion del voluntariado en Espana, 1st edition of A fuego Lento (ISU 2014) (DES)ENOLVER A Educação para o Desenvolvimento no voluntariado para a Cooperação

Attività di apprendimento A

Attività A	Let's look for volunteers / In cerca di volontari
Sistemazione	Lavoro individuale, seduti in cerchio
Descrizione dell'attività	Dividere i partecipanti in gruppi o a coppie, se il gruppo è più piccolo di 5. <u>Fase 1 (30min)</u> Ogni gruppo riceve un caso di studio che descrive un'organizzazione che sta cercando volontari e decide come iniziare il processo di selezione. Il gruppo dovrebbe creare un piano d'azione (sulla base di un modello fornito) per il reclutamento dei volontari per l'organizzazione, considerando: a) quali sono le esigenze dell'organizzazione b) quali strumenti di reclutamento saranno utilizzati c) quale è il target group ricercato; d) come si svolgerà il processo e quali sono i passi da compiere Ogni gruppo condividerà le conclusioni con gli altri. Poi il formatore dovrebbe fare una breve presentazione riassuntiva sul processo di selezione e sui diversi tipi di strumenti utili. <u>Fase 2 (40 minuti)</u> Ogni partecipante elabora una bozza di piano d'azione per la propria organizzazione e poi la condivide con il gruppo per chiedere feedback.
Risorse	2 casi di studio di diverse organizzazioni Presentazione - Processo di selezione Modello di piano d'azione
Dotazione	Penne e/o colori Flipchart Carta
Durata	Min: 60min

	Max: 90min
Commenti e suggerimenti	Formatore: Questa attività deve essere adattata a seconda del livello di conoscenza dei partecipanti in termini di gestione del volontariato. Se l'organizzazione ha già un piano di reclutamento non ha senso farne un altro e il partecipante può lavorare per migliorarlo o supportare gli altri partecipanti.
	Partecipanti :



Modulo 4.2 : Unità 2

Titolo dell'unità	Motivare i cittadini a fare volontariato con voi
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	In questa unità i partecipanti rifletteranno sulle ragioni e le motivazioni che stanno alla base di un maggiore coinvolgimento delle persone nella loro comunità e facendo volontariato presso un'organizzazione.
Suggerimenti	Riflessione individuale, discussione a coppie
Attività	Attività A : A step forward
Fonti e ulteriori risorse	Aranguren Gonzalo, Luis A. (2002), Los itineraries Educativos del Voluntariado, Madrid, Plataforma para la promocion del voluntariado en Espana, 1st edition of A fuego Lento (ISU 2014) (DES)ENOLVER A Educação para o Desenvolvimento no voluntariado para a Cooperação

Attività di apprendimento A

Attività A	A step forward / Un passo avanti
Sistemazione	In piedi
Descrizione dell'attività	1a fase Il formatore chiede ai partecipanti di alzarsi in piedi e mettersi in fila. Ascolteranno delle frasi e dovrebbero fare un passo avanti se sono d'accordo o se è vero. Dopo ogni frase i partecipanti rimangono nello stesso luogo o fanno un passo avanti, poi il formatore invita i partecipanti a condividere i loro pensieri sulle loro posizioni e il processo viene ripetuto per ogni nuova frase. Debriefing: chiedete ai partecipanti come si sono sentiti a fare l'attività. Hanno scoperto qualcosa di nuovo su se stessi e su come motivare gli altri ad essere più attivi? Ogni persona ha il proprio background e le proprie ragioni per essere più o meno attiva nella comunità. Al fine di motivare qualcuno ad unirsi e rimanere nella nostra organizzazione come volontario, è molto importante conoscere la persona e le sue ragioni, motivazioni e paure. 2a fase Nella seconda fase chiedete ai partecipanti di sedersi a coppie e scambiarsi su cosa stanno facendo nelle loro organizzazioni per motivare i volontari a diventare cittadini più attivi e cosa potrebbero migliorare in futuro (definire un'azione specifica)
Risorse	Frase (circa 6)
Dotazione	
Durata	Min: 20 min Max: 30 min
Commenti e suggerimenti	Formatore: Questa attività potrebbe essere adattata per essere usata per la formazione dei volontari senior. La prima o la seconda parte possono essere usate separatamente.

	Le frasi dovrebbero essere divise in: - Frasi più generali e razionali che richiedono un'opinione in termini di accordo o meno; - Frasi che dicono qualcosa in relazione alle azioni o pensieri o sentimenti della persona stessa e chiedere se è vero o meno Esempi di frasi: A mio avviso, il voto è il modo più forte per partecipare personalmente alla società. Per me è più importante sostenere qualcuno che vive nel mio quartiere che fare volontariato in un'organizzazione. In qualche momento della mia vita mi sono offerto volontario una volta alla settimana per un'organizzazione. Le persone non fanno volontariato a lungo nelle organizzazioni perché non vogliono. Partecipanti:
--	--



Modulo 5 : Celebrare e promuovere il volontariato

Introduzione

Quando i volontari decidono di impegnarsi in un'organizzazione, arrivano con una serie di aspettative sull'organizzazione e su se stessi.

L'apprezzamento e il riconoscimento dei volontari è molto importante per mantenerli nell'organizzazione. Un volontario apprezza il fatto che l'organizzazione potrebbe riconoscere e apprezzare la sua partecipazione.

Per trattenere i volontari è fondamentale promuovere un clima organizzativo di autostima nei volontari. Le organizzazioni che ospitano i volontari dovrebbero promuovere i sentimenti di connessione, unicità e senso di potere in ogni volontario.

Il riconoscimento costante e la celebrazione sono fattori chiave; potrebbe essere la celebrazione dei successi di gruppo o la celebrazione dei contributi individuali.

I volontari dovrebbero sentirsi speciali. Questa sensazione rafforza la loro autostima.

Il senso di potere in un programma di volontariato è legato alla sensazione che "sto facendo la differenza in questa vita, progetto o organizzazione".

I volontari apprezzano diversi tipi di riconoscimento, per esempio alcuni preferiscono ricevere ringraziamenti dai loro colleghi, alcuni dal loro supervisore, alcuni dal consiglio di amministrazione e altri dai loro coetanei. Alcuni preferiscono essere riconosciuti con le parole e altri preferiscono un regalo che possono portare con sé. Inoltre, alcuni preferiscono il riconoscimento formale e altri il riconoscimento informale. Per questo motivo, è molto importante pianificare il sistema di riconoscimento all'interno dell'organizzazione, considerando che ogni volontario dovrebbe essere riconosciuto in modo diverso a seconda della sua personalità. E' anche importante utilizzare diversi metodi di riconoscimento. Il riconoscimento dovrebbe avvenire frequentemente e il più presto possibile dopo che il risultato è stato completato.

Questo modulo include

- **Modulo 5.1 : Come gestire il volontariato e valorizzare il lavoro dei volontari in maniera efficace**
- **Modulo 5.2 : Come fare sentire apprezzati i volontari**



Modulo 5.1 : Come gestire il volontariato e valorizzare il lavoro dei volontari in maniera efficace

Introduzione al Modulo 5.1

In questo modulo i partecipanti approfondiranno come celebrare e promuovere il volontariato.

Alla fine del modulo i partecipanti sapranno:

- Come valorizzare il lavoro dei volontari
- Modi per promuovere il volontariato

Elenco delle unità coperte dal modulo:

- **Unità 1: Come valorizzare il lavoro dei volontari**

Attività A : Celebrating volunteering

Attività B : Bad volunteer management

- **Unità 2 : Come promuovere il volontariato**

Attività A : 8 ways forward



Attività di apprendimento for Modulo 5.1

Modulo 5.1 : Unità 1

Titolo dell'unità	How to value volunteers
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	In questa unità scoprirete come la comunità può valorizzare il volontariato e come si può prevenire una cattiva gestione del volontariato.
Suggerimenti	Discussione di gruppo
Activities	Attività A : Celebrating volunteering Attività B : Bad volunteer management
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	Celebrating volunteering / Celebrare il volontariato
Sistemazione	Discussione di gruppo
Descrizione dell'attività	1a parte Una sessione di domande e risposte dopo la testimonianza di un volontario in servizio di lungo periodo che si presenta e parla di cosa fa, perché fa volontariato, cosa ottiene dal volontariato e come si sente apprezzato come volontario. (15 minuti) 2a parte Chiedi ai partecipanti di riflettere su "Come celebrare il volontariato" chiedendo loro di pensare a come le persone nella loro vita privata e lavorativa hanno mostrato apprezzamento per il loro lavoro. Chiedere loro di utilizzare le i post-it e scrivere un'idea per post it e attaccarla sul Flipchart. (10 minuti) In conclusione il formatore fa un riassunto dei risultati emersi nei piccoli gruppi.
Risorse	
Dotazione	Post-it, penne, Flipchart
Durata	Min: 35 min Max: 60 min
Commenti e suggerimenti	Formatore : Tips could be what they can do to celebrate, such as having dinner once a year where all the volunteers are invited and presented with the certificate of recognition. Possibili esempi di modi per mostrare apprezzamento per i volontari potrebbero essere: cenare una volta all'anno dove tutti i volontari sono invitati e ricevono il certificato di riconoscimento. Partecipanti :

Attività di apprendimento B

Attività B	Bad Volunteer management / Cattiva gestione del volontariato
Sistemazione	Discussione di gruppo
Descrizione dell'attività	Guardare un video in cui viene evidenziata la cattiva gestione di un volontario. https://www.youtube.com/watch?v=lvrDWUecV2c (5 min) Poi, come gruppo, scambiarsi su: Cosa c'era di sbagliato? Cosa si sarebbe potuto fare per apprezzare il volontario? (15 minuti) Riassumere le idee (10 minuti)
Risorse	
Dotazione	Flipchart, penne, PC e video proiettore
Durata	Min: 30 min
	Max: 60 min
Commenti e suggerimenti	Formatore :
	Partecipanti :



Modulo 5.1 : Unità 2

Titolo dell'unità	Come promuovere il volontariato
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	In questa unità parleremo di come promuovere il volontariato utilizzando i principi del marketing.
Suggerimenti	Discussione di gruppo
Attività	Attività A : 8 ways forward
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	8 ways forward / 8 vie da seguire
Sistemazione	Individual/NGO Group Discussion
Descrizione dell'attività	Parlare al gruppo delle "8 vie da seguire" per promuovere il volontariato. Che cosa: qual è il problema, perché hanno bisogno di un volontario Dove : Dove è richiesto il volontario Quando: La durata ed il periodo di volontariato Perché: Perché è importante per voi come organizzazione Chi: Il tipo di volontario che si sta cercando Come: Dove si può trovare quel tipo di volontario e come raggiungerlo Perché: Perché il progetto di volontariato potrebbe essere importante per il volontario, quali benefici il volontario otterrà dal fare volontariato con la vostra organizzazione Far riflettere gli individuali/ONG sulle "8 vie da seguire" e proporre un evento/attività di promozione del volontariato e creare un poster per l'evento/attività. (60 minuti)
Risorse	
Dotazione	Carta, colori, PC
Durata	Min: 60 min Max: 120 min
Commenti e suggerimenti	Formatore : Suggerimenti – mostrare un modello di poster che promuove un progetto di volontariato Partecipanti : Pensare alla propria realtà e organizzazione, cosa si aspettano dai volontari

Modulo 5.2 : Come fare sentire apprezzati i volontari

Introduzione al Modulo 5.2

In questo modulo i partecipanti approfondiranno come celebrare e promuovere il volontariato.

Alla fine del modulo i partecipanti sapranno:

- Come valorizzare il lavoro del volontari
- Modi per promuovere il volontariato

Elenco delle unità coperte dal modulo:

- **Unità 1 : Come valorizzare il contributo dei volontari**

Attività A: Recognition is needed



Attività di apprendimento for Modulo 5.2

Modulo 5.2 : Unità 1

Titolo dell'unità	How to value volunteers / Come apprezzare i volontari
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	I partecipanti dovrebbero riflettere sull'importanza e sui diversi modi di promuovere il volontariato, riconoscendo e celebrando i volontari.
Suggerimenti	Discussione di gruppo
Attività	Attività A : Recognition is needed
Fonti e ulteriori risorse	Aranguren Gonzalo, Luis A. (2002), Los itineraries Educativos del Voluntariado, Madrid, Plataforma para la promocion del voluntariado en Espana, 1st edition of A fuego Lento (ISU 2014) (DES)ENOLVER A Educação para o Desenvolvimento no voluntariado para a Cooperação

Attività di apprendimento A

Attività A	Recognition is needed / Il Riconoscimento è necessario
Sistemazione	Riflessione individuale, Discussione di gruppo
Descrizione dell'attività	Il formatore chiede ai partecipanti di scrivere su un foglio di carta qual è stata la cosa migliore (complimento, atteggiamento, azione) che hanno ricevuto al lavoro (5min). Chiedete ai partecipanti di condividere con il gruppo come si sono sentiti. Poi il formatore chiederà ai partecipanti cosa ne pensano del riconoscimento e della celebrazione dei volontari? Il tipo di riconoscimento e celebrazione è simile a quello di un lavoratore? Perché? Quali sono le differenze e le somiglianze? Il formatore scrive sulla lavagna le conclusioni e le idee. Poi, su un grande pezzo di carta ogni partecipante dovrebbe scrivere un modo per riconoscere e celebrare i propri volontari. Alla fine il facilitatore potrebbe dare qualche idea in più per scrivere e consegnare ai partecipanti una lista di 10 o più modi diversi di riconoscere e celebrare i volontari.
Risorse	Elenco di 10 o più modi diversi di riconoscere e celebrare
Dotazione	Post-it, penne, Flipchart, sticks, fogli di carta grandi
Durata	Min: 35 min

	Max: 60 min
Commenti e suggerimenti	Formatore :
	Partecipanti :



Modulo 6 : Incoraggiare il volontariato intergenerazionale

Introduzione

Questo modulo riguarda il volontariato intergenerazionale. Sugeriamo di incoraggiare il volontariato intergenerazionale in due modi: il primo è quello di sottolineare il trasferimento di conoscenze/competenze specifiche, il secondo è legato ad un'offerta di lavoro volontario flessibile.

1. L'interazione intergenerazionale può essere facilitata attraverso il trasferimento di conoscenze/competenze specifiche dai senior ai bambini e ai giovani e viceversa. Ci sono molte abilità e conoscenze che i senior hanno acquisito nel corso della loro vita che possono essere utili alle giovani generazioni, ad esempio, diversi mestieri, cucina, memorie storiche, ecc. Organizzando attività nelle scuole, negli asili e nei centri giovanili, i senior possono trasferire le loro conoscenze specifiche alle giovani generazioni. L'incontro intergenerazionale può essere utile in entrambe le direzioni, perché ci sono molte competenze e conoscenze che i bambini e i giovani possiedono che possono essere utili ai senior, ad esempio, competenze informatiche, nuovi approcci e valori, ecc.

2. Il secondo approccio include fare attività di volontariato insieme. Si tratta ovviamente di opportunità di volontariato flessibili e applicabili sia per le giovani generazioni che per i senior. Ci sono molte opportunità di volontariato che sono interessanti e adatte a bambini, giovani, adulti e senior. Nella nostra esperienza, le migliori opportunità in cui le diverse generazioni possono lavorare fianco a fianco sono in occasione di grandi eventi, per esempio, preparando e lavorando per feste comunali, feste stagionali, decorando e preparando l'ambiente della città.

- **Modulo 6.1 : Mappare le opportunità di volontariato internazionale**
- **Modulo 6.2 : The Ideal city**



Modulo 6.1 : Mappare le opportunità di volontariato intergenerazionale

Introduzione al Modulo 6.1

Alla fine di questo modulo i partecipanti potranno:

- Riconoscere e mettere in relazione organizzazioni che promuovono l'apprendimento intergenerazionale
- Identificare enti ed iniziative con il potenziale di promuovere il volontariato intergenerazionale ed i suoi benefici
- Identificare opportunità, benefici e risultati del volontariato intergenerazionale

Elenco delle unità coperte dal modulo:

- **Unità 1 : Mappare le opportunità di volontariato intergenerazionale**

Attività A : Mapping a network of intergenerational volunteering



Attività di apprendimento del Modulo 6.1

Modulo 6.1 : Unità 1

Titolo dell'unità	Intergenerational volunteering
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	Ci possono essere diversi modi per incoraggiare il volontariato intergenerazionale, il primo riguarda il trasferimento di conoscenze/competenze specifiche, il secondo è legato ad opportunità di volontariato (eventi, compiti adatti alle diverse generazioni). Diversi benefici e risultati possono essere visti nel volontariato intergenerazionale, come la tolleranza, la coesione sociale, l'empatia, ecc.
Suggerimenti	Discussioni di gruppo, condividere esperienze
Attività	Attività A : Mapping a network of intergenerational volunteering
Fonti e ulteriori risorse	-

Attività di apprendimento A

Attività A	Mapping a network of intergenerational volunteering / Mappatura di una rete di volontariato intergenerazionale
Sistemazione	Gruppo di 15-20 partecipanti
Descrizione dell'attività	1. Seduti in cerchio, il formatore inizia una discussione sul volontariato intergenerazionale per fare emergere l'esperienza, l'attitudine e la conoscenza del gruppo su questo argomento. Il formatore disegna una mappa schematica di una comunità/città/quartiere e incoraggia i partecipanti a pensare alle organizzazioni e alle istituzioni e anche agli eventi in cui il volontariato intergenerazionale può avere luogo. Ad esempio, asili dove i senior possono lavorare con i bambini, centri giovanili dove i senior possono trasferire le loro competenze (es. l'artigianato, ecc.), festival comunale, ecc. (15-20 minuti) 2. I partecipanti dovrebbero identificare individualmente un luogo o una attività che potrebbe ospitare attività di volontariato intergenerazionale. (7 minuti) 3. Successivamente, il formatore chiede ad ogni partecipante di condividere un risultato e di attaccare un post-it sul luogo dove l'organizzazione/attività/evento può essere tenuto. Il formatore riassume e fornisce una panoramica della comunità locale/regione locale e la mappatura del volontariato intergenerazionale è fatta! (15-20 minuti)
Risorse	-
Dotazione	Sedie, Flipchart, Carta, post-it, chairs, flip-chart paper and board, post-its, flomasters
Durata	Min: 37 min Max: 47 min

Commenti e suggerimenti	Formatore : preparazione nel campo dell'educazione non formale e del volontariato
	Partecipanti: Rappresentanti di ONG, con o senza esperienza nel campo del volontariato.



Modulo 6.2 : La città ideale

Introduzione al Modulo 6.2

In questo modulo i partecipanti rifletteranno sulle particolarità di un incontro intergenerazionale.

Alla fine di questo modulo i partecipanti potranno:

- Lavorare insieme
- Immaginare azioni concrete per volontari di età diverse

Elenco delle unità coperte dal modulo:

- **Unità 1 : La città ideale**

Attività A: The skills flower



Attività di apprendimento del Modulo 6.2

Modulo 6.2 : Unità 1

Titolo dell'unità	The ideal city / La città ideale
Introduzione, obiettivi specifici dell'unità	Questa attività propone esercizi ricreativi volte a facilitare l'identificazione delle competenze dei volontari, indipendentemente dalla natura dell'organizzazione. Obiettivi: Superare l'ostacolo (immaginario) dell'incontro intergenerazionale proponendo attività che possano essere condivise da diverse categorie di età: il modo migliore per metterle in pratica. Alla fine delle attività, le persone di età diversa si renderanno conto che possono pensare, agire e lavorare insieme alla perfezione! Numero di partecipanti: da 6 a 8 persone.
Suggerimenti	A coppie, seduti
Attività	Attività A : The skills flower
Fonti e ulteriori risorse	

Attività di apprendimento A

Attività A	The skills flower / Il fiore delle competenze
Sistemazione	A coppie, seduti
Descrizione dell'attività	Il profilo di ogni persona è una combinazione unica di esperienze di lavoro, abilità sociali derivanti dal suo carattere individuale, ma anche dalle aspettative personali. Le quattro brevi attività presentate qui di seguito permettono di realizzare il profilo di un potenziale volontario. Questa attività può essere implementata con i giovani, con i senior o con entrambi insieme. Sembra importante, per evitare inutili categorizzazioni, non riprodurle nelle attività. Il formatore invita i partecipanti a scrivere su un post-it colorato il loro nome e lo attacca sulla lavagna. Successivamente, i partecipanti produrranno altri post-it prodotti e li collocheranno intorno al post-it iniziale, componendo visivamente un fiore con almeno 5 petali. I partecipanti dedicheranno un po' di tempo a pensare ai seguenti argomenti: 1. Il mio lato buono! - Quali sono le qualità che i tuoi amici più cari vedono in te - Usando i post-it - 5 min - Il formatore raccoglie i post-it, parla dei loro contenuti con i loro proprietari e li attacca sulla lavagna. 10 minuti. 2. Massimo rispetto – Cosa fai/hai fatto bene nel tuo lavoro? - Utilizzo di post-it - 5 min. Il formatore raccoglie i post-it, parla del loro contenuto con i loro proprietari e li incolla sulla lavagna. 10 minuti.

	3. Azione! - I partecipanti scelgono da una lista di 50 verbi d'azione. Sottolineano quelli corrispondenti alle loro abilità, poi ne scrivono 5 su un post-it -5 min. Il formatore raccoglie i post-it, parla dei loro contenuti con i loro proprietari e li attacca sulla lavagna, condividendoli con il gruppo. 15 minuti. 4. Cosa ti piace in me? - Quali sono i tratti caratteriali che ti piacciono nel tuo vicino di destra? I post-it devono essere attaccati sulla schiena del vicino. Il formatore li sceglie uno ad uno ad uno, commentandoli e ascoltando le spiegazioni dell'emittente o le sorprese del ricevente - Questo post completa il fiore di ogni partecipante. 15 min. 5 I benefici della mia età? - Utilizzo di post-it - 5 min. Ogni partecipante è invitato a elencare quali sono i benefici della sua età. Il formatore raccoglie i post-it, discute il loro contenuto con il gruppo e li attacca sulla lavagna - 10 minuti. 6. Conclusione - Discussione di gruppo - 10 minuti Durante questa attività, ci sono state differenze tra i partecipanti a seconda della loro età? La discussione dovrebbe sottolineare che non ci sono state differenze reali e che i cliché sulle abilità dei senior e dei più giovani possono essere facilmente superati. Durata : 70 minuti
Risorse	
Dotazione	Penne e post-it Flipchart
Durata	Min: 70 min Max: 90 min
Commenti e suggerimenti	Formatore :
	Partecipanti :

Note



Erasmus+ KA2 Educazione degli Adulti

Progetto “Local and International Active Seniors”



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

Page 67

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views of the author only, and the Commission cannot be held
responsible for any use which may be made of the information contained therein

Questo progetto è stato finanziato con il support della Commissione Europea.

Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore; la
Commissione Europea non può essere ritenuta responsabile dell'uso fatto delle
informazioni qui contenute.

No 2017-1-UK01-KA204-036596