



Social FARMS

MODULO 1

Social Farm Activities for Rural Management Services Course



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Este proyecto está financiado con el apoyo de la Comisión Europea en el marco del Programa Erasmus+. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

MODULOS

1 EL TUTOR DE LA GRANJA SOCIAL

2 EL GESTOR DE LA GRANJA SOCIAL

3 EL EDUCADOR DE LA GRANJA SOCIAL

4 TUTORIAL

MODULO 1 EL TUTOR DE LA GRANJA SOCIAL

1. Introducción a la agricultura social

2. Valores y filosofía de las granjas sociales para estudiantes

2.1 Valores fundamentales de la granja social

2.2 Grupos objetivo

2.3 Definición de granja social para tres grupos objetivo

2.4 Cualidades de diferentes áreas de trabajo en las granjas sociales

3. El tutor de la granja social

3.1 Introducción a las actividades de la granja

3.2 El tutor de la granja social: tareas y aptitudes

3.3 La tríada de la granja social

4. Trabajo metódico

4.1. Observar e informar

4.2 Trabajar con un plan

4.3 Procesos cíclicos

4.4 Plan de actividades del tutor

5. Modelos de apoyo y orientación

5.1 Métodos

5.2 Entrevistas motivadoras

5.3 Comunicar para solucionar

5.4 Comunicación y autismo

5.5 Modelo de competencia social

Glosario

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN A LA AGRICULTURA SOCIAL

La agricultura social nace como un movimiento profundamente vinculado a promover los derechos fundamentales de igualdad, dignidad y de oportunidades para todos los seres humanos declarados tal y como los declara la **Organización de las Naciones Unidas** en:

- La 'Declaración sobre los Derechos de los Impedidos' (1975)
- Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1982)
- Principios para la protección de los enfermos mentales y la mejora de la atención a la salud mental (1991)
- Normas uniformes de las Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993).



El concepto **agricultura social** se refiere a aquellas actividades a corto o largo plazo que utilizan recursos agrícolas, como animales y plantas, para proporcionar servicios sociales en zonas rurales. Algunos ejemplos de estos servicios son la rehabilitación, la terapia, el empleo, la educación permanente y otras actividades que contribuyen a la inclusión social (J. Hassink y M. Van Dijk, 2006; F. Di Iacovo y D. O'Connor, 2009).

La práctica de la agricultura social surge en los países del norte de Europa (Bélgica y los Países Bajos) a partir de la década de 1950 y pronto se extendió por toda Europa, organizándose en foros nacionales, como resultado de una creciente percepción de sus impactos positivos tanto en el bienestar social como en el económico, especialmente en las zonas rurales periféricas (C. Gallis, 2013).

Aunque las granjas sociales se han desarrollado de forma diferente en los países europeos, en términos genéricos podemos afirmar que se da como una forma de abordar necesidades sociales específicas y de promover esquemas innovadores de desarrollo rural arraigados en los recursos rurales y en la agricultura multifuncional centrada en la diversidad de producción y cambio de paradigma en toda Europa. La agricultura social, al combinar el entorno agrícola con la rehabilitación, los servicios rurales periféricos, sociales, educativos y asistenciales, beneficia la calidad de vida de las personas y su inclusión social y laboral y representa una oportunidad para que los agricultores amplíen y diversifiquen sus negocios y rentas, abran nuevos mercados y ofrezcan servicios alternativos que vayan más allá de la producción de fibras y alimentos.



El proyecto pretende compartir y desarrollar un modelo innovador basado en las buenas prácticas de experiencias anteriores, centradas principalmente en el tratamiento de personas autistas (Proyecto SWANS, 2011-2013), para ampliar los procedimientos y resultados a personas con diferentes tipos de discapacidades mentales y problemas sociales e innovar los materiales de formación para los profesionales afectados.

La agricultura social y las granjas sociales también se centran en la prevención de los trastornos mentales y la atención a los niños y jóvenes afectados por el estigma, el acoso escolar o la depresión precoz y la pérdida de autoestima.

La tríada constituida por el tutor de la granja social, el gestor y el educador social/sanitario se considera el equipo esencial para implementar colaboraciones exitosas para las buenas prácticas de la agricultura social.

Los principales destinatarios de la gestión de las granjas sociales de los usuarios son los agricultores y los estudiantes interesados en aprender, los tutores del programa diario de la granja social, los gestores que albergan o gestionan una granja social y los educadores sociales/sanitarios que introducen a los alumnos desfavorecidos en los espacios de la granja, los trabajos y los tutores para su seguimiento.



Los formadores de los servicios de asesoramiento, los responsables políticos y las personas encargadas de los servicios sociales/sanitarios y de las medidas de desarrollo rural también son grupos objetivo secundarios.

El curso modular está orientado para desarrollar las competencias sociales y técnicas necesarias para gestionar la oferta de formación en la granja, el alojamiento y los servicios para personas con necesidades especiales, con un uso combinado de metodologías de formación basadas en el aprendizaje sobre el terreno y recursos en línea.

2. VALORES Y FILOSOFÍA DE LAS GRANJAS SOCIALES PARA ESTUDIANTES

2.1 Valores fundamentales de la granja social

El potencial de la agricultura social se basa tras conceptos pilares: Unión – Medio natural – Trato personal.

Los participantes de las granjas sociales consideran valioso que en las granjas:

- Me ven y me escuchan / Siento que pertenezco a algún lugar
- Puedo tener una vida más normal
- Tengo la oportunidad de aprender
- Hago un trabajo útil
- Hago mucho ejercicio en la granja
- Hay espacio y puedo pasar mucho tiempo al aire libre
- El ritmo en la granja me da algo a lo que agarrarme
- Comemos juntos de forma saludable.



La investigación muestra que tanto los familiares de los participantes, los agricultores sociales y otros implicados también ven estos valores fundamentales y consideran que deben ser centrales en una granja de cuidados.

* Véase el cuaderno de trabajo que describe lo que hacen las granjas sociales para que los participantes experimenten ese potencial

2.2 Grupos objetivo de la granja social

Las granjas sociales combinan el entorno agrícola con servicios de rehabilitación, asistencia, sociales, educativos y de inclusión laboral, lo que beneficia la calidad de vida de las personas y su inclusión social.

Las granjas sociales ofrecen actividades diurnas y trabajo (supervisado) y a veces también instalaciones de alojamiento para los participantes con algún tipo de diversidad funcional o desventaja sociales.

Algunas granjas sociales ofrecen atención a una mezcla de los distintos grupos destinatarios.

Otras se decantan por un grupo objetivo específico.

Las granjas sociales ofrecen orientación a diferentes grupos de participantes, por ejemplo:

- Personas con trastornos psiquiátricos
- Personas con diversidad cognitiva
- Personas que se están recuperando de una adicción
- Personas con dificultades de aprendizaje
- Personas mayores
- Niños con o sin dificultades de aprendizaje y desarrollo
- Jóvenes con problemas de conducta
- Parados de larga duración
- Inmigrantes/refugiados

Ya se ha investigado mucho sobre lo que los participantes experimentan como cualidades especiales en una granja social. En las siguientes hojas describimos a modo de ejemplo la experiencia para tres grupos objetivo.



2.3 Significado de la granja social para tres grupos objetivo

Usuarios con antecedentes psiquiátricos Apremiar ser tratado con normalidad, respeto, sin prejuicios y no como un paciente. Recibir comentarios positivos y asumir responsabilidades trabajando a tu propio ritmo ayuda a aumentar la confianza. La granja proporciona estructura, paz y espacio, menos estímulos, más libertad y un ambiente informal. La oportunidad de retirarse por un tiempo. Destaca la oportunidad de hacer nuevos contactos y la diversidad del grupo de participantes.

Los mayores mencionan la implicación y la relación personal con el agricultor. Poder realizar un trabajo significativo y formar parte de un grupo. La granja ofrece una gama más amplia de actividades que los centros de día tradicionales. Además, el contexto de la granja resulta agradable y bonito, ayudando a activar la memoria. Se valora la amabilidad del grupo, sentirse apreciado.

Jóvenes:

Múltiples estudios confirman que la experiencia de jóvenes problemáticos en granjas sociales resulta profundamente positiva y beneficiosa. Vivir y trabajar en la granja permite un enorme aprendizaje experiencial.

Contexto de la granja:

Lejos del contexto habitual (amigos, servicios de asistencia), el modelo de conducta es diferente, se da implicación por parte del agricultor y de la familia, se genera autonomía, en un entorno estructurado con pocos estímulos. Como el trabajo que se realiza es muy físico y desafiante, ayuda a ganar experiencia. Hay menos agresividad en la granja que en la escuela o en el centro de acogida de jóvenes. Sentirse como en casa en la granja, más libertad y un ambiente informal.

Proceso del joven:

Capacidad de integrar experiencias positivas en una nueva situación (en casa), tener un papel de empleado y no de participante, se reflexiona sobre el pasado, se da un aumento de la autoestima y la confianza en uno mismo, aumento del locus de control. Ser más independiente, aprender a comunicarse mejor, aprender a ser perseverante, asumir responsabilidades, construir una nueva red.

Efectos:

Disminución de los problemas de comportamiento, menor reincidencia, menor consumo de sustancias, menor recurso a la atención de los jóvenes. Vuelta a la escuela o al trabajo, recuperación/mejora del contacto con los padres, recuperación de la rutina diaria, mejora de las amistades elegidas.

2.4 Cualidades de las diferentes áreas de trabajo en las granjas sociales

Las granjas sociales encajan a la perfección con la filosofía de la atención comunitaria, la educación y la rehabilitación, el empoderamiento y la recuperación de los participantes. La asistencia prestada en la granja se fundamenta en principios de igualdad, participación, generación de oportunidades, opciones, compasión y profesionalidad.

Cada área de trabajo en la granja tiene sus actividades y cualidades específicas. Para una granja social es importante desarrollar una variedad suficiente de actividades y aprovechar las diferencias entre estas áreas de trabajo. Las cualidades sólo tienen sentido si el propio animador está entusiasmado y puede transmitir este entusiasmo a los participantes.

En una granja social se generan espacios en los que el trabajo es el centro: donde se puede descargar la energía, donde se hace un esfuerzo. Si bien, también hay lugares donde se lo importante es disfrutar del espacio verde, donde se puede disfrutar del silencio, los olores, los colores y los sonidos (naturales). Ambos lugares pueden ser puntos de partida para experimentar seguridad, desafío y generar participación. Cada área de trabajo tiene unas características diferentes, algunas tienen más presión de trabajo y se prestan más al aprendizaje de una aptitud concreta mientras que otras áreas de trabajo ofrecen más oportunidades para la experiencia. Además, difieren en las posibilidades de contacto con otras personas, el tamaño del espacio de trabajo o la previsibilidad del trabajo, como se ha indicado anteriormente. Ser consciente de estas cualidades y de las diferencias características entre las áreas de trabajo permite seleccionar las áreas de trabajo idóneas para cada usuario de forma individualizada.



ÁREA DE TRABAJO	ACTIVIDADES	CARACTERÍSTICAS	COMPETENCIAS Y GRUPOS OBJETIVO
Trabajo con caballos	Cuidar de los caballos, montar a caballo, terapia asistida	Es un animal con el que se puede generar un vínculo fuerte	jóvenes; trabajar relaciones; interacción social; desarrollar la confianza y la firmeza, autogestión
Panadería	Hacer la masa hornear pan, galletas y pasteles	Proceso creativo, atención y precisión	Ritmo de trabajo, atención y precisión
Jardinería	Sembrar, plantar, espigar, trasplantar, escardar, desherbar, cosechar	Ritmo estacional. Diferentes ambientes: invernadero, hierbas, flores, horticultura de campo abierto	Comprensión de los propios procesos. Comprender los ritmos de las estaciones y de la vida
Hogar, actividad de agroturismo	Preparar el café, el té. Preparar la comida. Limpiar. Lavar	Generación de contactos. Colaborar en un espacio reducido. Repetición de tareas	Apto para personas vulnerables. Aprender a cuidarse
Ganadería	Llevar el ganado a los pastos, desempolvar, alimentar, ordeñar	Vinculación con los animales	Restablecer la confianza. Entrar en movimiento. Aprender los límites. Desarrollar la "firmeza".
Industria de la alimentación, catering	Toma y entrega de pedidos. Manejar la caja registradora. Preparar sándwiches, ensaladas	Contactos con los clientes. Situaciones inesperadas	Contacto con los clientes. Tratamiento de cumplidos y quejas

ÁREA DE TRABAJO	ACTIVIDADES	CARACTERÍSTICAS	COMPETENCIAS Y GRUPOS OBJETIVO
Jardín ornamental	Preparar y mantener el terreno. Cuidar el jardín. Cuidar los árboles.	Poca presión laboral. Espacio para la creatividad. Visible. Cerca de casa.	Apto para personas muy vulnerables. Aprender a tomar decisiones procesiones
Gestión del paisaje	Podar, anudar. Conservar los caminos Gestionar la madera	Poca presión de trabajo. Trabajo físico Efectos visibles durante un período más largo	"Tierra" Ganar fuerza física
Procesamiento de productos lácteos	Hacer queso, yogur, requesón Limpiar. Llenar y etiquetar las botellas Cepillar y voltear los quesos	Trabajo limpio y preciso. Espacio cerrado y aislado. Pocas impresiones del exterior. Trabajo fijo	Desarrollar estructura. Desarrollar la precisión y el estado de alerta. Aprender los límites en el perfeccionismo
Tienda	Vender verduras, productos lácteos. Cuidar el espacio de venta. Reabastecer. Contactar con los clientes. Manejo la caja registradora.	Contactos con los clientes. Representante de la tienda. Situaciones inesperadas	Contacto con los clientes. Tratamiento de cumplidos y quejas
Tareas técnicas	Montajes técnicos	Actividad no ecológica. Se requiere una visión técnica	Jóvenes

3. EL TUTOR SOCIAL

3.1 Introducción Actividades de la Granja Social

Las actividades de la granja social se planificarán y adaptarán al aprendiz en base a una evaluación psico-actitudinal preliminar realizada por los servicios sociales/sanitarios y un programa relacionado enumerado por el Responsable de la Granja Social en función de la oferta disponible en la granja social, como por ejemplo:

- jardinería y horticultura,
- panadería y pastelería,
- cuidado de animales,
- trabajos de arcilla, papel y madera, etc.

Antes de dar ejemplos detallados de las actividades de campo y de los laboratorios de interior, es importante explicar las funciones, las tareas y las habilidades que necesita el Tutor de la granja social.



El tutor de la granja social es una persona responsable de la organización sobre el terreno del programa individual de rehabilitación/trabajo planificado y acordado entre los servicios sociales/sanitarios y el gestor de la granja social.

Al principio, un educador enviado por los servicios sociales/sanitarios ayudará al aprendiz a familiarizarse con el entorno de la granja, a tener confianza en el tutor y a estar dispuesto a participar en las actividades de campo.

Esta colaboración es fundamental para iniciar una buena relación de colaboración entre el tutor y el aprendiz y facilitar la inclusión del aprendiz.

Cuanto más rápida sea la inclusión, más se reducirá progresivamente la presencia del educador social/sanitario.

El tutor de la granja social debe tener las habilidades específicas y transferibles necesarias para realizar un trabajo (habilidades duras) y habilidades blandas (como la capacidad de comunicarse bien, la capacidad de ser un punto de referencia fiable para la persona que participa en la agricultura social).

3.2 El tutor de la granja social: Funciones, tareas y competencias

- Competencias de comunicación
- Aceptación de observaciones profesionales
- Capacidad para cooperar/trabajar en equipo
- Habilidades de participación
- Empatía
- Habilidades de diversidad
- Autorreflexión
- Competencia organizativa
- Competencias de aprendizaje
- Competencia para actuar
- Responsabilidad



Competencias comunicativas: ser capaz de expresarse de forma comprensible y orientada al destinatario. Se refiere a la propia disposición a intercambiar ideas con los demás, a aclarar las cosas verbalmente y a transmitir conocimientos a través de la comunicación.

Los resultados del aprendizaje son que el tutor de la granja social sea capaz de:

- hablar un lenguaje sencillo y también complejo
- comprender un lenguaje sencillo y complejo
- utilizar un lenguaje cortés
- dar un feedback comprensible y apreciativo (motivación)
- utilizar un lenguaje tranquilo en situaciones de conflicto.

Asumir y dar opiniones profesionales: se entiende por un lado como la capacidad de dar a la gente observaciones y consejos positivos y negativos

y por otro lado como la capacidad de aceptar observaciones y consejos en el sentido de la persona y del asunto mismo y de procesarlos productivamente.

Resultados del aprendizaje para el tutor de la granja social:

- acepta y utiliza los comentarios para mejorar su trabajo
- compara su comportamiento después de recibir observaciones
- es capaz de escuchar observaciones profesionales
- es capaz de hacer observaciones profesionales
- valora correctamente su trabajo.

Capacidad de cooperación/trabajo en equipo: tener capacidad de cooperación significa tener un gran interés en un resultado o éxito común. Al hacerlo, cada uno contribuye según sus capacidades y conocimientos. El objetivo es la cooperación, el aprendizaje conjunto. También es importante estar abierto a los demás y tener la capacidad de dar un paso atrás.

Resultados del aprendizaje para el tutor de agricultura social:

- es capaz de trabajar con diferentes personas de forma conjunta
- sabe que diferentes personas tienen diferentes intereses
- puede aceptarlo
- sabe que pueden surgir conflictos al trabajar juntos
- puede aceptarlo.

Habilidades de participación: el sustantivo participación significa "implicación" o "participación". En el sentido de la participación, se involucra al mayor número posible de personas en un proceso de toma de decisiones.

En este sentido, la competencia de participación significa también la voluntad de formar parte del progreso y la voluntad de participar activamente.

Resultados del aprendizaje para el tutor de la granja social:

- se interesa por su entorno
- está interesado en aportar su opinión y la suya propia.

Empatía: se refiere a la capacidad y la voluntad de reconocer, comprender y empatizar con las sensaciones, emociones, pensamientos, motivos y rasgos de personalidad de otra persona. Un término del lenguaje general que corresponde a esto es compasión.

Resultados del aprendizaje para el tutor de la granja social:

- escucha y está abierto a las ideas y perspectivas de los demás
- sabe qué es la empatía/compasión (distinguiendo la compasión de la lástima)
- equilibra la empatía con los límites (profesionales/laborales y personales/privados).

Competencias en materia de diversidad: significa percibir conscientemente las diferencias entre las personas y valorarlas en su diversidad, independientemente del género, la orientación sexual, la edad, el origen y la nacionalidad, la religión y la ideología o la discapacidad.

Resultados del aprendizaje para el tutor de la granja social:

- reconoce la diferencia de las personas en su religión, forma de hablar, sexo, edad, significado.
- sabe que la diferencia forma parte de la vida
- sabe que la diferencia aporta nuevas perspectivas y enriquece la vida de uno.

Autorreflexión: significa algo que escudriña y compara pensando en uno mismo o en el propio comportamiento, reflexionando (cuando está relacionado con una actividad mental).

El verbo correspondiente es reflexionar y significa ponderar, pensar o reflexionar.

Resultados del aprendizaje para el tutor de la granja social:

- a. sabe cómo pensar y cuestionar el pensar, el actuar y el sentir con el objetivo de descubrir más sobre sí mismo no sólo como individuo sino también como parte de un sistema, por ejemplo, un equipo.

Competencia organizativa: se refiere al talento de ser capaz de planificar y ordenar los horarios y los procesos de trabajo para el uso óptimo de la mano de obra. Los talentos organizativos establecen prioridades, lo que significa que las tareas importantes se realizan primero y las no importantes después.

Resultados del aprendizaje del tutor de la granja social :

- es capaz de planificar y organizar el trabajo
- puede dar apoyo en la planificación
- puede dar apoyo en la organización del entorno de trabajo.

La competencia de aprendizaje es un proceso activo, autodirigido, constructivo, situacional y social:

- El aprendizaje requiere la participación del alumno
- El aprendizaje siempre requiere la participación de uno mismo
- El conocimiento siempre se construye. Los nuevos conocimientos sólo pueden adquirirse y utilizarse si se incorporan a las estructuras de conocimiento existentes y se interpretan a partir de la experiencia individual.
- La construcción del conocimiento tiene lugar en contextos y está relacionada con ellos; el aprendizaje es, por tanto, situacional.
- El aprendizaje también tiene lugar con el trasfondo de las condiciones socioculturales y, a menudo, dentro de un marco social.

Resultados del aprendizaje para el tutor de la granja social :

- está abierto a nuevas experiencias de aprendizaje y a la formación continua (según el lema "nunca se deja de aprender", el aprendizaje permanente)
- entiende los cambios como parte de la vida
- sigue siendo curioso
- sabe que los errores son un potencial de aprendizaje.

Competencia de acción: La competencia para actuar se entiende como la disposición y la capacidad del individuo para comportarse en situaciones profesionales, sociales y privadas de forma adecuadamente reflexionada y responsable desde el punto de vista individual y social.

Resultados del aprendizaje del tutor de la granja social :

- intenta resolver problemas
- cuida de la propia salud
- cuida de la salud de los demás.

Competencia de responsabilidad: es la capacidad de evaluar la propia capacidad y las posibles consecuencias de las decisiones y de actuar de manera que se alcancen los objetivos previstos con la mayor probabilidad.

Resultados del aprendizaje del tutor de la granja social :

- realiza las tareas de forma fiable
- es capaz de pedir apoyo cuando lo necesita
- puede actuar con previsión
- aborda las situaciones difíciles de forma prudente.

3.3 Triada de la granja social

El tutor social de la granja es una persona que no sólo está capacitada para dirigir el trabajo basado en las habilidades duras (habilidades y destrezas agrícolas), sino que el **tutor social de la granja** también tiene que mejorar las habilidades sociales de los participantes (colaboración y relaciones interpersonales).

En este sentido, la colaboración dentro de la **triada tutor de granja social/director de granja/profesional**, cada uno de ellos con sus propias competencias, es una parte notable de la capacidad de inclusión en el trabajo de una persona con trastornos mentales o sociales.

Compartir y colaborar son las palabras clave para los integrantes de la **triada** de la granja social.

4. TRABAJAR CON MÉTODO

4.1 Observar e informar

La observación focalizada es:

La observación sistemática consiste en observar durante el tiempo suficiente y observar en diferentes momentos.

*Consulte el cuaderno de trabajo para obtener más explicaciones sobre observar e informar

Orientada a un objetivo: Las observaciones deben estar orientadas hacia un objetivo predeterminado. De este modo, podrá centrarse en lo que debe observar.

Precisa: la observación debe describir el comportamiento; el lector debe ser capaz de leer lo que ha ocurrido. Por eso hay que presentar la situación de la forma más precisa y completa posible.

Objetiva: Una observación debe representar la realidad lo más fielmente posible. Eso significa que debe representar lo que los sentidos perciben de la forma más objetiva posible. Por tanto, lo importante es lo que se ve, se oye, quizá se siente y se huele, y no lo que se piensa y se siente. Estas últimas cuestiones se presentan en una interpretación.



Como observador hay diferentes formas de participar en la situación a observar, esto puede ser:

- Participando activamente
- Participando pasivamente
- No participando

Registrar: Después de observar hay que registrar lo que se ha observado. Esto puede hacerse mediante una observación descriptiva, con esquemas de observación, esquemas de evaluación o una combinación de estos métodos.

Informes: La elaboración de informes suele hacerse diariamente con el llamado informe diario. Además, se redactan planes de atención u orientación. Basándose en los objetivos de los planes de atención, se observa de forma dirigida y también se informa en el informe diario dirigido a los objetivos formulados.

Contenido: A la hora de comunicar, siempre hay que tener en cuenta el grupo objetivo. Los colegas pueden utilizar palabras diferentes que cuando se habla con un miembro de la familia. El informe debe ser lo más objetivo posible. Por eso, primero se informa de los hechos y luego se da la propia interpretación. Todo el mundo debe saber la diferencia entre los temas principales y los secundarios. A continuación, se da la interpretación y la conclusión.

El lenguaje: Se crea una estructura por medio de frases, párrafos, capítulos, títulos y palabras clave.

4.2 Trabajar metódicamente

Para una buena atención y/o apoyo, es importante trabajar de acuerdo con un plan, lo que suele denominarse trabajar metódicamente.

Los aspectos básicos del trabajo metódico son los siguientes:

- Recoge la información necesaria - las observaciones y los informes diarios son tus principales fuentes de información, pero también utiliza al participante, a la familia y a otros profesionales
- Identificar los deseos, las necesidades y los problemas: qué necesita el participante, qué quiere el participante.
- Establece objetivos - junto con el participante, objetivos a corto y largo plazo
- Planifica las actividades - concreta las actividades y realiza una planificación
- Supervisa los progresos - observa las reacciones del participante, pero también te examinas a ti mismo de forma crítica
- Evalúa y ajusta la atención y el apoyo si es necesario.

4.3 Proceso cíclico

El trabajo metódico es un proceso cíclico:

Esto significa que los ajustes se realizan sobre la base de la evaluación de la atención/el apoyo. Luego, el ciclo comienza de nuevo recopilando información, estableciendo objetivos, etc.

Ventajas de trabajar según el plan (metódicamente):

- Menos posibilidades de cometer errores porque hay más control sobre lo que ocurre y las personas pueden/deben ver más allá
- Expectativas claras: tanto tú como los demás saben qué esperar
- Evaluación y mejora: Se pueden evaluar mejor las propias acciones para mejorarlas si es necesario
- Responsabilidad y colaboración.

4.4 El plan de actividades y el tutor de la granja social

El objetivo de una actividad es mantener, mejorar, ampliar y profundizar o estabilizar las habilidades del participante. Tenga siempre presente que las actividades son las herramientas del tutor. Las actividades nunca son el objetivo en sí mismas.

El plan de actividades siempre forma parte de un proceso de trabajo planificado (trabajar metódicamente), es decir, usted trabaja:



Metódico: piensa en las actividades, los métodos, los medios y los objetivos que usted (en relación con el participante) quiere alcanzar

Sistemático: coherente en las acciones, trabaja con un calendario (cuándo, con quién y durante cuánto tiempo una determinada acción)

Proceso: tener en cuenta la evolución en el tiempo (por ejemplo, si vamos demasiado lento o rápido, si el participante puede seguir mi ritmo)

A la hora de elaborar un plan de actividades hay que tener siempre en cuenta :

- **Estructura:** la secuencia lógica de todas las subactividades, para completar la actividad
- **Tiempo de la actividad:** cuánto tiempo, cuándo, cómo encaja con otras actividades
- **Suministros necesarios:** material como madera, paja, papel y qué herramientas se necesitan para la actividad
- **Requisitos de los participantes:** cada actividad tiene su propio nivel de dificultad y habilidades necesarias.
- **Espacio:** Qué tipo de espacio de trabajo se necesita para la actividad, se necesitan ajustes
- **Seguridad técnica,** es decir, las normas, los materiales que se utilizan, pero también la actitud del tutor de la granja social
- **La seguridad personal** del participante, es decir, su zona de confort y sus habilidades
- **La personalidad** del participante determina también qué actividades se realizan y cómo se hacen
- **Actitud de orientación:** para cada participante está claro cómo tratar sus reacciones, es decir, las quejas, el cansancio.

PASOS A SEGUIR Y PREGUNTAS A RESPONDER CUANDO SE ELABORA UN PLAN

Situación de partida	Quién es el participante, cuáles son las posibilidades y los obstáculos Cuáles son las necesidades/deseos, qué significa la actividad para el participante Cuáles son sus observaciones durante las actividades con el participante
Formular los objetivos	Qué objetivo(s) educativo(s) quiere alcanzar con el participante
Organización	Práctica: Cómo se puede conseguir el/los objetivo(s), qué se puede pensar de forma práctica (ver hoja número) Educativo: Cómo será la orientación para el participante
La ejecución	Fue la ejecución de la actividad según el plan preparado
La evaluación	¿Cuál ha sido el valor de la actividad? ¿Se han alcanzado los objetivos? Qué debería ser diferente la próxima vez (evaluación del proceso)

* Consulte el cuaderno de trabajo para ver preguntas de apoyo y ejemplos de planes de actividades

5. MODELOS DE APOYO Y ORIENTACIÓN

5.1 Los métodos

Entrevista motivacional: es una metodología que aumenta la motivación de los participantes para cambiar de comportamiento, explorando y reduciendo los sentimientos conflictivos, o la **ambivalencia**, sobre el cambio, aumentando así el compromiso con el cambio.

Comunicación centrada en las soluciones: como su nombre indica, la comunicación se centra en el futuro, en los objetivos y en las soluciones, más que en los problemas. Ayuda a los participantes a cambiar construyendo soluciones en lugar de centrarse en los problemas.

Comunicación para el autismo: es una comunicación adaptada a la forma específica en que las personas con **trastorno del espectro autista (TEA)** procesan y comunican la información. La comunicación crea comprensión y respeto y, por lo tanto, un contacto positivo que da lugar al desarrollo. Esta forma de comunicación es útil y aplicable para cualquier edad e inteligencia, para cualquier persona con **autismo** y para cualquier persona que necesite claridad.

Modelo de competencia social: Trabajar sobre la base del modelo de competencia significa que el tutor de la granja social se centra en aumentar la competencia, es decir, en conectar con los puntos fuertes (potenciales) del participante y/o del entorno inmediato y en reforzarlos. Se hace hincapié en un enfoque positivo: se trata de aprender nuevos comportamientos, con el objetivo final de que el individuo pueda adquirir un lugar útil y significativo en la sociedad.



5.2 La entrevista motivacional

La entrevista motivacional tiene cuatro principios. El tutor trabaja a partir de estos cuatro principios. No como un truco, sino intrínsecamente convencido de que estos elementos son esenciales para ayudar a la otra persona.

1. Asociación: el participante y el tutor trabajan juntos desde la verdadera igualdad. Aunque sus conocimientos sean diferentes, ambos son expertos y se necesitan mutuamente. El participante es experto en sí mismo y en su vida cotidiana.

2. Aceptación: La actitud de aceptación del tutor trata de permitir que la autonomía del participante funcione a pleno rendimiento.

3. Compasión: el tutor hace todo lo posible para servir a los intereses y al bienestar del participante de la manera más óptima posible.

4. Elicitación: el tutor trata de investigar y comprender a propósito los pensamientos y sentimientos del participante para descubrir y reforzar su motivación intrínseca (es decir, sus objetivos, deseos y expectativas).

Se describen cinco habilidades que son las básicas en la entrevista motivacional. Éstas son:

1. Hacer preguntas abiertas: invita al participante a contar su historia. Comienzan con palabras interrogativas: cómo, qué, dónde, cuál.

2. Escucha reflexiva: El objetivo de la reflexión es devolver al participante lo que ha dicho o querido decir y muestra que has escuchado y que intentas comprender a la otra persona. Lo que te oigo decir es...

3. Confirmar: Describir lo que va bien y lo que tiene éxito juega un papel importante en el proceso de cambio.

4. Resumir: demuestra que ha escuchado y es una forma de estructurar la conversación.



* Consulte el cuaderno de trabajo para ver más ejemplos de las técnicas de la entrevista motivacional

5. Dar información y consejos, con el permiso del participante: siempre hay que pedir permiso antes de dar información, ver lo que el participante ya sabe. Esta técnica ayuda a dar información a la que el participante está abierto, que escuchará y que posiblemente sea útil.

Evocar declaraciones de auto-motivación es un objetivo principal de la Entrevista Motivacional. El objetivo es ayudar al participante a identificar y resolver la **ambivalencia** para que pueda avanzar.

Estrategias para evocar la conversación sobre el cambio:

Formule preguntas abiertas evocadoras: la respuesta a las cuales es probable que sea una charla sobre el cambio.

¿De qué manera le preocupa este problema?

Pida explicaciones y ejemplos: cuando surja un tema de conversación sobre el cambio, pida más detalles.

Dé un ejemplo de cómo es un buen día

Explore el equilibrio en la toma de decisiones: ¿Cuáles son los pros y los contras de hacer cambios?

Preguntas sobre el pasado: pregunte sobre un momento anterior a la aparición del problema.

¿Cómo eran las cosas mejores/diferentes antes de?

Utilizar reglas de cambio: para explorar la disposición al cambio En una escala del 1 al 10, ¿qué importancia tiene para usted cambiar [el comportamiento objetivo específico], donde 1 es nada importante y 10 es extremadamente importante?

Pregunte por los extremos: ¿Qué es lo mejor (o lo peor) que podría pasar si hace este cambio?

5.3 Comunicación centrada en la solución

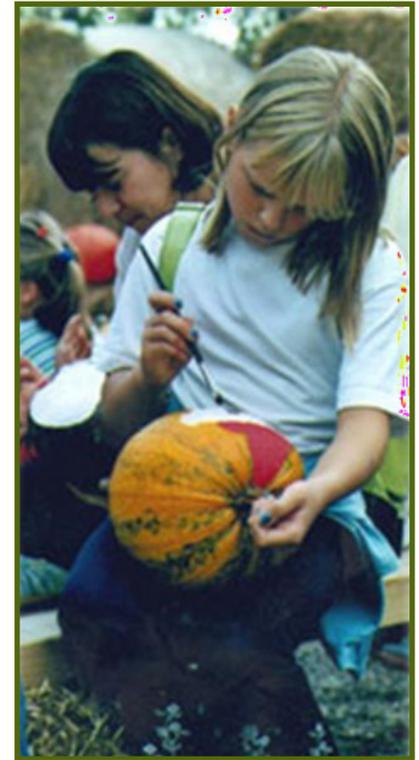
El núcleo de la Comunicación Centrada en las Soluciones es que se centra en la situación deseada, no en el problema; en los éxitos, no en los fracasos; en los recursos y capacidades, no en las debilidades y limitaciones. Los pequeños pasos se vuelven claros, en el camino hacia ese futuro deseado. es práctico, orientado al futuro y ampliamente aplicable.

Del problema al deseo: dejas de lado el problema por un tiempo y te centras en el resultado deseado. ¿Qué quieres en lugar del problema? (aunque aún no sepas cómo), ¿qué será diferente entonces?

Reconoce al otro: Para ti, como profesional, esto significa escuchar con mucha atención la historia de la otra persona y reconocer que el cambio es a veces más difícil de lo que parece porque alguien ha pasado por mucho o porque hay una limitación. También significa que siempre conectes con las posibilidades e imposibilidades del otro. Entonces puedes trabajar desde la aceptación y podéis explorar juntos dónde están los deseos y las posibilidades.

Espejo En tus contactos siempre sostienes un espejo para el otro. Al reflejarte, centras tu atención en algo y lo refuerzas. Por lo tanto, es importante que te preguntes qué quieres reflejar. ¿Qué quieres que la otra persona vea en ese espejo? Al centrarte siempre en lo que funciona, estimulas a la otra persona a hacer más eso y la fortaleces para que sea capaz de enfrentarse a lo que no va (todavía) bien. En lugar de aconsejar y resolver, siempre conectas con lo que funciona para la otra persona. Así ayudas al otro a ayudarse a sí mismo.

Conectando: Al conectar con las ideas y deseos de la otra persona, no tienes que tirar del carro, sino que te unes al movimiento que ya está ahí. El otro lidera y tú le ayudas acercándote a los cambios adecuados, reconociéndolos y amplificándolos. Prestando más atención a lo que va bien y ampliándolo, en la medida de lo posible, se trabaja sobre una base sólida a partir de la cual se pueden alcanzar los objetivos. En el SFC se utilizan muchas técnicas para cambiar la conciencia del participante y centrarse en el futuro y en una solución. Estas técnicas incluyen la pregunta milagrosa, las preguntas de afrontamiento, las excepciones al problema, los cumplidos y el uso de escalas, que se explican con más detalle a continuación:



*Consulte el cuaderno de trabajo para ver más ejemplos de la comunicación centrada en la solución

Pregunta milagrosa: es una técnica que requiere práctica, pero el formato es: ¿Puedo hacerle una pregunta extraña? Te vas a casa, cenas, miras la televisión y te vas a dormir. Mientras duermes ocurre un milagro. Te levantas por la mañana... y ¿cómo notarías que los problemas con los que estabas luchando han desaparecido?

Esta pregunta puede ayudar a identificar y obtener una mayor comprensión de cuál es el problema, cómo está afectando a la persona, y puede proporcionar motivación para querer seguir adelante y superarlo, después de imaginar cómo podría ser despertarse sin él (De Shazer et al., 1986).

Preguntas de afrontamiento

Las preguntas de afrontamiento son preguntas que el profesional utilizará para comprender cómo ha conseguido la persona afrontar la situación.

Algunos ejemplos de preguntas de afrontamiento son Después de todo lo que ha pasado, me pregunto qué le ha ayudado a sobrellevar y mantenerse a flote durante todo esto"; "Siento preguntarle qué es exactamente lo que le ha ayudado a sobrellevar esto hasta ahora". Estas preguntas hacen que el participante identifique los recursos que tiene a su disposición, incluyendo el darse cuenta de la fuerza interna que le ha ayudado a llegar hasta aquí, de la que quizás no era consciente antes (De Shazer et al., 1986).



Compliments

Esto implica que el tutor escuche activamente al participante para identificar y reconocer sus puntos fuertes y lo que ha hecho bien, y luego reflejarlo al participante, al tiempo que reconoce lo difícil que ha sido para él. El tutor utilizará elogios directos (como reacción a lo que ha dicho el participante), por ejemplo, "es increíble", "vaya, es genial".

Escalas

El tutor pedirá al participante que califique la gravedad de su problema o cuestión en una escala del 1 al 10. Esto ayuda tanto al profesional como al participante a visualizar en qué punto se encuentra el problema o la cuestión.

En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu capacidad actual para lograr este objetivo?"; "Del 1 al 10, ¿cómo calificarías tu progreso para encontrar un trabajo?"; "¿Puedes calificar tu nivel actual de felicidad del 1 al 10?".

5.4 La comunicación en el autismo

Comprender el autismo: Quieres un contacto positivo con el participante. Por eso es importante que aprendas a entender el autismo del participante. El participante no puede adaptarse a ti. Por eso debes adaptarte a él en primer lugar. Al sumergirte en su forma de pensar, aprenderás lo que quiere decir y lo que necesita para poder escucharte. Esto creará una base segura y se sentarán los cimientos de un contacto positivo. Como ya sabrás, el procesamiento de la información en una persona con autismo está fragmentado. Todas las personas reciben la información en trozos separados, su cerebro vuelve a unir esos trozos en un todo lógico. En alguien con autismo, las alteraciones dificultan el procesamiento de la información. Esto significa que no toda la información llega al mismo tiempo al cerebro de alguien con autismo y que el rompecabezas suele ser difícil de armar. Si el rompecabezas queda incompleto, es difícil saber exactamente qué hacer. También hay una falta de cohesión.

Hay 5 pasos básicos que debes seguir cuando comunicas una tarea a alguien con autismo:

Dices de forma muy objetiva QUÉ hay que hacer, CÓMO hay que hacer la tarea, DÓNDE hay que hacerla, CUÁNDO hay que hacerla y (con) QUIÉN. Esto cuesta menos tiempo de rompecabezas y proporciona claridad. Al nombrarlo, ayudas a pegar las piezas correctas del rompecabezas en la cabeza de CASS en un rompecabezas completo.

Utiliza estas preguntas si quieres más claridad y previsibilidad, o si quieres concertar una cita. La formulación, por supuesto, depende del evento, la situación o el tema. Con estas 5 preguntas tienes una herramienta muy útil para conseguir más claridad y previsibilidad en la vida de tus participantes.

* Ver el cuaderno de trabajo para más ejemplos de la comunicación del autismo

Algunos consejos

- Sea explícito, por ejemplo, no diga ahora mismo nos vamos, sino que en 5 minutos nos vamos
- Evite utilizar metáforas, las personas con autismo suelen tomarse las palabras al pie de la letra. "Tener un nudo en el estómago" no significa mucho para alguien con autismo. Diga exactamente lo que quiere decir.
- Asegúrate de que tus mensajes verbales y no verbales no se contradicen.
- Decir "sí" y mover la cabeza al mismo tiempo envía una señal confusa.
- Mantén una distancia física suficiente. Las personas con autismo suelen ser hipersensibles a los estímulos sensoriales y pueden entrar en pánico cuando se les toca.

Utilizando la técnica de comunicación del autismo, aportas coherencia entre las partes de una tarea.

Haz un plan paso a paso para la persona con autismo, esto creará claridad y paz. La visualización puede ser una herramienta importante a la hora de crear un plan paso a paso.

También puedes hacer el plan paso a paso tan específico como sea necesario con la ayuda de **pictogramas**.

5.5 Modelo de competencia social

Técnicas para enseñar al participante diversas habilidades:

A. Desglosar las habilidades en pasos

Describe los diferentes pasos que componen una habilidad en términos observables. Un máximo de 4/5 pasos por habilidad, de lo contrario deberá desglosarla de nuevo en más habilidades.

B. Dar retroalimentación sobre el comportamiento adecuado (nunca se hace lo suficiente)

Haga un comentario positivo o alentador. Sea específico sobre lo que el participante está haciendo bien. Indique por qué es bueno (mencione las consecuencias positivas para el participante)

* Véase el cuaderno de trabajo para más información sobre el enfoque del modelo de competencia social

C. Dar un por qué

Sea breve y conciso.

Debe estar relacionado con la conducta adecuada. (¡no dé un por qué para la conducta no deseada!) Conecte con la experiencia del participante.

D. Sugerencia de comportamiento

1. Establezca contacto; 2. Diga lo que el participante ha hecho bien. 3. Sea específico sobre lo que el participante hizo menos bien; 4. Dé su sugerencia (o pida una alternativa); 5. Dé un por qué; 6. Compruebe si el participante puede hacer algo con ello

E. Instrucción correctiva

1. Conecte; 2. Diga lo que el participante hace bien; 3. Diga lo que el participante no hace bien. 4. Diga cuál es el comportamiento adecuado; 5. Dé un por qué; 6. Cierre la conversación

F. Instrucción con demostración y práctica

Recoger información (sobre la situación en la que se necesita la habilidad deseada) demostrar (el tutor hace el papel del participante) practicar (imitar, el participante es él mismo).

G. Sistemas de retroalimentación

Por ejemplo, la tarjeta de puntos es un sistema de retroalimentación en el que el participante puede ganar puntos por un comportamiento adecuado utilizando la tarjeta. Destinado a centros residenciales

H. Tareas de estructuración

Es una intervención para aliviar la tarea. Cuando no se pueden compensar los déficits de habilidades. Esto hace que las tareas sean más claras y manejables. Se puede hacer esto mediante:

- Dividir las tareas en subtareas
- Ofrecer una perspectiva temporal
- Pedir ayuda al entorno
- Hacer las cosas juntos



GLOSARIO

Ambivalencia estado de tener sentimientos encontrados o ideas contradictorias sobre algo o alguien.

El autismo es un trastorno congénito generalizado del desarrollo que se caracteriza por limitaciones en la interacción social y la comunicación (no) verbal y por un patrón de comportamiento limitado, repetitivo o estereotipado.

La empatía es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de otra persona.

El empoderamiento se considera un proceso: el mecanismo por el que las personas, las organizaciones y las comunidades adquieren el control de sus vidas.

La motivación intrínseca es el acto de hacer algo sin ninguna recompensa externa evidente. Se hace porque es agradable e interesante, más que por un incentivo o presión externa para hacerlo, como una recompensa o un plazo.

El aprendizaje experimental es el proceso de aprender haciendo, a través de la experiencia.

Los pictogramas son símbolos o imágenes que sustituyen al texto. Por ello, su uso también se denomina lenguaje visual.

La agricultura social, o agricultura social como también se le llama, define las actividades a corto o largo plazo que utilizan recursos agrícolas como animales y plantas para promover y generar servicios sociales en las zonas rurales.

El gestor de la granja social puede definirse como una persona responsable de la planificación y gestión de un programa de agricultura social.

El tutor de la granja social puede definirse como una persona capacitada para trabajar con personas con una serie de necesidades y capacidades en un entorno de agricultura social.

El profesional de la salud social puede definirse como una persona empleada en las cooperativas de salud social con experiencia en la asistencia a personas con necesidades especiales

Grupo objetivo es un grupo específico de personas a las que una organización o institución quiere llegar con una oferta o un programa específico.

Triada un grupo o conjunto de tres personas o cosas relacionadas.

Personas vulnerables personas con puntos débiles o desventajas.

Joven una persona joven de cualquier género, que aún no es adulta.

BIBLIOGRAFÍA

Bekar, Ö. (2021): Kooperationsfähigkeit: Testen und Fördern, kooperationsfaehigkeit (07.04.2021)

<https://www.einstellungstest.de/sozial-kommunikative-kompetenz>

Bekar, Ö. (2021): Organisationsfähigkeit und Planung: Testen Sie effektiv, (07.04.2021)

<https://www.einstellungstest.de/aktivitaets-und-umsetzungsorientierte-kompetenz-organisationsfaehigkeit-und-planung>

Berger, R. and McLeod, J. (2006) 'Incorporating nature in therapy: a framework for practice'. Journal of Systemic Therapies

Berget B. (2008) Animal assisted therapy: effects on persons with psychiatric disorders working with farm animals. Ass: University of Life Sciences of Ass, Noorwegen.

De Bil, P; Observeren, registreren, rapporteren en interpreteren ; Boom/Nelissen · 9789024403332

De Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., & WeinerDavis, M. (1986). Brief therapy: Focused solution development. Family Process, 25(2), 207– 222.

De Vries, S., R.A. Verheij, P.P. Groenewegen & P. Spreeuwenberg (2003) Natural environments, healthy environments? An exploratory analysis of the relationship between green space and health. Environment and Planning

Dell'Olio M., Hassink J. , Vaandrager L. The development of social farming in Italy: A qualitative inquiry across four regions (2017) Journal of Rural Studies

Di Iacovo, F. and D. O'Connor (2009). Supporting Policies for Social Farming in Europe. Progressing Multifunctionality in Responsive Rural Areas. ARSIA, Firenze

European Commission Results of four pilot projects on employment of persons with autism (2014) ISBN 978-92-79-36224-2 Federatie Landbouw & Zorg,

Kernwaarden van Zorglandbouw – concept - FLZ -Voorthuizen Nederland, 2021

Goijarts, F., Van der Veen, M. (2012 of later) Motiverende gespreksvoering voor sociaal agogisch werk; coachen bij gedragsverandering. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Han Spanjaard en Marijke van Vugt Handleiding voor kortdurende ambulante jeugdzorg gericht op competentievergroting ISBN: 9789085600206

Hassink J. et al. (2016) Entrepreneurship in agriculture and healthcare: different entry strategies of care farmers, Journal of rural studies, Elsevier

Hassink J. et al. (2016) Entrepreneurship in agriculture and healthcare: different entry strategies of care farmers, Journal of rural studies, Elsevier Hassink J., Hulsink W., Grin J. Entrepreneurship in agriculture and healthcare: Different entry strategies of care farmers (2015) Journal of Rural Studies

Hassink. J (2009), Kwaliteiten werkgebieden op zorgboerderijen, Plant Research International B.V., Wageningen Hassink. J (2011) Effectiviteit van ervaren leren op de boerderij, Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk, 50 (2011) Hassink. J (2011) Waarden van Landbouw en Zorg, Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO)

Hassink. J (2017) Exploring the role of farm animals in providing care at care farms <http://www.mdpi.com/journal/animals> Hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen ISBN: 9789055746392

Insoo Kim Berg and Solution-Focused Therapy John D. West, Donald L. Bubenzer, Jeffrey M. Smith et. All. October, 1997 Research Article <https://doi.org/10.1177/1066480797054014>

Lamb (2009) Creating change: using the arts to help stop the stigma of mental illness and foster social integration, Journal of Holistic Nursing, (ver. 18.01.2019) <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0898010108323011>

Lamb J. (2009) Creating change: using the arts to help stop the stigma of mental illness and foster social integration, Journal of Holistic Nursing, (ver. 18.01.2019) <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0898010108323011>

Mandl, H. & Krause, U.-M. (2001). Lernkompetenz für die Wissensgesellschaft (Forschungsbericht Nr. 145). München: Ludwig-Maximilians-Universität, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie.

neueswort.de: Partizipation: Bedeutung, Definition, Beispiele & Herkunft, (12.03.2021) <https://neueswort.de/partizipieren>

Rocktäschel, Lucia Clara (2019): 5 Voraussetzungen für Diversity-Kompetenz in deinem Unternehmen, (12.03.2021) <https://www.lucia-clara-rocktaeschel.de/diversity-kompetenz>

Slot & Spanjaard, Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg

SWANS Sustainable Work for Autism Networking Support (2013). Inclusion is possible : results of the SWANS project . Canalicchio M. et Al. ISBN 978-88-908958-0-7.

The Essential 5 <https://www.geefmede5.nl/webshop/boeken>

Torquati B., Vizioli V., Tittarelli A., Paffarini C. L'agricoltura si eleva al quadrato. Ali&no, Perugia

WHO (2011), World report on disability, (ver. 18.01.2019) https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_en.pdf

Wikipedia: Empathie, (31.05.2021) <https://de.wikipedia.org/wiki/Empathie>

Wikipedia: Handlungskompetenz, (12.04.2021)
<https://de.wikipedia.org/wiki/Handlungskompetenz>

Wikipedia: Kommunikative Kompetenz, (17.03.2021) https://de.wikipedia.org/wiki/Kommunikative_Kompetenz

Wikipedia: Kritikkompetenz, <https://de.wikipedia.org/wiki/Kritikkompetenz>
(17.03.2021)

Socios



AGRICOLTORI ITALIANI
UMBRIA

Coordinador

Confederazione Italiana Agricoltori Umbria
(Italia)
www.ciaumbria.it

**CHANCE B
GRUPPE**

Soziale Dienstleistungen
(Austria)
www.chanceb-gruppe.at



BEZINN

Boer En Zorg In Noord Nederland

Boer en Zorg in Noord Nederland
(Holanda)
www.bezinn.nl



Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
(Turquia)
www.comu.edu.tr



A.D. 1308
unipg
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

Università degli studi di Perugia
(Italia)
www.unipg.it



On Projects Advising SL
(España)
www.onprojects.es

CONTACTO:  socialfarms-erasmus.eu   [@socialFARMS](https://twitter.com/socialFARMS)



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Este proyecto está financiado con el apoyo de la Comisión Europea en el marco del Programa Erasmus+. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Social Farm Activities for Rural Management Services | Proyecto: 2020-1-IT01-KA202-008463

