



**Social FARMS**

# ÇALIŞMA KİTABI

SOSYAL ÇİFTLİK ÖĞRETMENİ



# ÇALIŞMA KİTABI

## SOSYAL ÇİFTLİK ÖĞRETMENİ

BU İÇERİK ANA DERS BELGESİ 01'E KARŞILIK GELİR. YALNIZCA KALIN BÖLÜMLER VEYA PARAGRAFLAR İÇERİĞE SAHİPTİR.

### İÇİNDEKİLER

1. Sosyal Tarıma Giriş
2. Kursiyerler için sosyal çiftliklerin değerleri
  - 2.1 Sosyal Çiftliklerin Temel Değerleri
  - 2.2 Sosyal Çiftlikteki hedef gruplar
  - 2.3 Üç hedef grup için sosyal çiftliğin anlamı
  - 2.4 Sosyal Çiftliklerdeki farklı çalışma alanlarının nitelikleri
3. Sosyal Çiftlik Öğretmeni
  - 3.1 Giriş Çiftlik Faaliyetleri
  - 3.2 Sosyal Çiftlik Öğretmeni: Roller, Görevler ve Beceriler
  - 3.2 Sosyal Çiftlik Üçlüsü
4. Metodik Çalışma
  - 4.1 Gözlemeleme & Raporlama
  - 4.2 Bir plana göre çalışmak
  - 4.3 Döngüsel Süreç
  - 4.4 Faaliyet Planı ve Sosyal Çiftlik Öğretmeni
5. Destek ve Rehberlik modelleri
  - 5.1 Yöntemler
  - 5.2 Motivasyonel Görüşme
  - 5.3 Çözüm Odaklı İletişim
  - 5.4 Otizm İletişimi
  - 5.5 Sosyal Yeterlilik Modeli

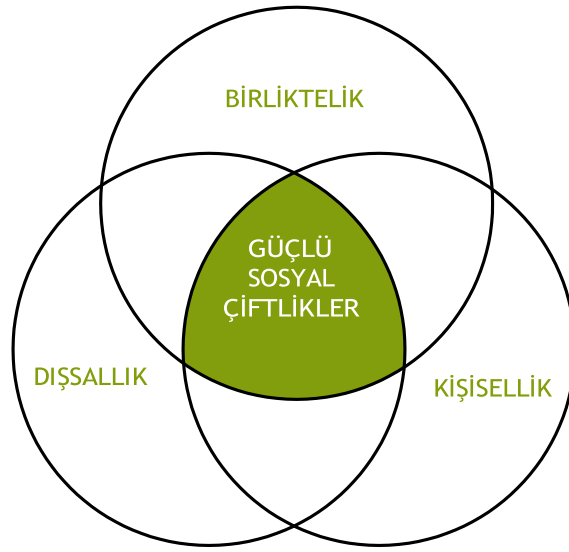
## 2. KURSIYERLER İÇİN SOSYAL ÇİFTLİKLERİN DEĞERLERİ

### 2.1 Sosyal Çiftliklerin Temel Değerleri

Hollanda'da sosyal çiftliklerin gücü hakkında yapılan kapsamlı araştırmalar bu temel değerlerle sonuçlanmıştır.

**Sosyal tarımın gücü: Birliktelik - Dışsallık - Sadece Kişisellik**

Sosyal tarımın gücü, katılımcılar tarafından belirtilen temel değerlere dayanır ve bakımın üç farklı bölümünün bir araya geldiği arayüzde ortaya çıkar. Birbiriyle ilişkili aşağıdaki bölümlerle ilgilidir:



#### BERABERLİK

Sosyal yapı: Bir bakım çiftliğinde hüküm süren ve herkesin katkıda bulunduğu kültür. Bunu, bakım çiftliğindeki insanların birbirlerine nasıl davrandıklarının başlangıç noktası olan kolektif bir temel tutum olarak tanımlayabilirsiniz.

#### DIŞSALLIK

Çiftlik ortamı: Yeşil özellikleri ile fiziksel alan, temel tutum ve sosyal bağlamı etkiler ve ona özünü verir.

#### KİŞİSELLİK

Temel tutum: Bireysel bakım sağlayıcılarının, bakım sağlayıcı ile katılımcı arasındaki etkileşimin temelini oluşturan tutumu.

Bu üç bölümün her birinde, sosyal çiftçilikteki bakım sağlayıcılarının seçimlerini ve eylemlerini test edebilecekleri bir ölçüt oluşturan çeşitli ilkeler formüle edilebilir. Bu ilkeler her bir bölüm için aşağıda listelenmiştir.

#### Beraberlik

Bir sosyal çiftliğin karakteristiği, birliktelik ve gerçek karşılıklı katılım atmosferi ve kültürüdür. Çiftlikte olan herkes bu topluluğun bir parçasıdır.

Bazen bu topluluk ikinci bir aile olarak deneyimlenir. Bu dahil edilmeye ek olarak, hayvanlarla etkileşimler de sosyal-duygusal gelişim için ek bir değerdir. İşin tarımsal kısmından sorumlu olanlar 'gerçek hayatın' bir parçası olduklarından, genellikle katılımcılar için rol model olarak hareket ederler ve topluma bir köprü oluştururlar. Tam tersi, sosyal çiftlik aynı zamanda toplumdan katılımcılara köprüyü oluşturur; Sosyal çiftlik, ziyaretçilerin (tedarikçiler, müşteriler, bir çiftlik dükkanına gelen ziyaretçiler, bir veteriner gibi) katılımcılarla bulunduğu ve onlarla iletişim kurduğu bir yerdir. Bu nedenle sosyal çiftlik kapsayıcı bir topluma katkıda bulunur ve katılımcıların ve diğer insanların bulunduğu bir yerdir. Birliktelik bölümünün temel ilkeleri:

### Herkes sayar ve katkıda bulunur.

Herkes grubun bir parçasıdır ve herkesin katkısı takdir edilmektedir. Sosyal temaslarda bulunma ve destek deneyimi yaşama fırsatı vardır. Çiftliğin bir parçası olmak sosyal toplulukta bir yer verir.

### Dışsallık

Bir sosyal çiftliğin en görünür unsuru çiftlik ortamıdır. Çiftlik yaşayan bir ekosistemdir. Bitkiler ve hayvanlar bakıma ihtiyaç duyar, bu nedenle her zaman yapılması gereken birçok farklı aktivite vardır. Her dönemin veya mevsimin farklı aktiviteleri vardır ve bu, dinamik bir yapı ve rehberlik sunan doğal bir ritim yaratır. Yiyeceklerimizin kaynağı olarak çiftlik, sağlıklı beslenme ve sağlıklı bir yaşam tarzı için birçok başlangıç noktası sunmaktadır. Bu genellikle yiyecekleri birlikte hazırlayarak ve yemeği birlikte yiyerek doğrudan çiftlikte uygulamaya konur. Aşağıdaki ilkeler, bu çiftlik ortamının sağlık hizmetlerinde kullanılmasını garanti eder:

### Yeşil çevre bakımın bir parçasıdır:

Bitkilerin, hayvanların ve yeşil alanın bilinçli kullanımı, katılımcının hedeflerine katkıda bulunur. Günün, haftanın ve mevsimlerin ritmi doğal bir yapı sağlar.

### Yaptığımız şey anlamlıdır ve bunu bu şekilde deneyimliyoruz:

Yapılması gereken faydalı işler var ve herkes buna katkıda bulunabilir. Çok çeşitli faaliyetler vardır ve her görev katma değere sahiptir. Sorumlulukları üstlenmek ve risklerle başa çıkmayı öğrenmek için yer vardır.

### Kişisellik

Belki de katılımcıların temel değerlerin bir parçası olarak bahsettikleri en güçlü şey, bakım çiftçisi ve çiftlikteki diğer bakıcılarla olan kişisel ilişkileridir. Bu ilişki, bir kişi ile diğeri arasında bir bağ olarak yaşanır. İnsan olmak bu ilişkinin merkezindedir ve bakıcı ve katılımcının rolleri arka planda kaybolur. Başlangıç noktası olarak bu bağla, üzerinde çalışılan hedefler üzerinde anlaşmaya varmak için birlikte hareket ederiz. Bakım çiftçileri, değişen koşulları kabul etmeye ve daha sonra bu özel durumdan hareket etmeye alışkındır. Kuru bir toprağı ıslak bir alana dönüştürmüyorsunuz, bu yüzden ona uygun bir ürün arıyorsunuz. Bakım çiftçileri ayrıca katılımcılarla bu temel tutumdan çalışırlar: katılımcının kişisel durumu ve koşulları, uygun hedeflerin formüle edilmesi ve uygun yöntemlerin kullanılması için başlangıç noktasını oluşturur. Odak noktası bakım üzerine değil, herkesin güçlü yönlerinin nasıl kullanılabileceği üzerinedir. Katılımcılar bunu 'sadece anlaşıyoruz ve çiftlik bir kurum değil' olarak tanımlıyor. Aşağıda, Kişisellik bölümünü şekillendiren ilkeler bulunmaktadır.

### Katılımcı başlangıç noktasıdır:

Katılımcı ile kişisel bir ilişki vardır. Katılımcının çiftlikteki kendi faaliyetlerinde söz hakkı vardır. Katılımcı, bakım planının hazırlanmasında ve değerlendirilmesinde rol oynar.

**Odak noktası neyin mümkün olduğudur:**

- Yeşil çevre, insanların yapabileceklerini güçlendirmek, kullanmak ve/veya korumak için kullanılır.

## 2.4 Sosyal çiftliklerdeki farklı çalışma alanlarının nitelikleri

1. Hayvancılık
2. Bahçecilik
3. Ev halkı
4. Süt ürünleri işleme
5. Süs bahçesi
6. Peyzaj yönetimi ve ağaç yetiştiriciliği
7. Diğer çalışma alanları
8. Hayvanların rolü
9. Farklılıklardan yararlanmak

Bir çiftlikteki her çalışma alanının kendine özgü çalışmaları ve nitelikleri vardır. Bir bakım çiftliği için, faaliyetlerde ve niteliklerde yeterli çeşitliliğin geliştirilmesi ve çalışma alanları arasındaki farkların mümkün olan en iyi şekilde kullanılması önemlidir. Nitelikler ancak süpervizör çalışma alanı konusunda hevesliyse ve bu coşkuyu katılımcılara iletebiliyorsa gelişir.

### 1. Hayvancılık alanı

Bu çalışma alanındaki faaliyetler; hayvanları dışarıya çıkarmak ve ahıra getirmek, ahır temizlemek, genç hayvanlara ve küçük hayvanlara bakmak, meraya su sürmek, sipariş vermek, yeni çitler yapmak, çitleri kontrol etmek, kuzukulağını temizlemek, derin çöp yaymak, samanlamaktır.

#### Çalışma alanının özellikleri

##### Öngörülemeyen

Hayvanlar hakkında spesifik olan şey öngörülemez olmalarıdır. Katılımcılar gerginliğe tahammül etmeyi öğrenmelidir.

##### Fiziksel

İnekler gibi bazı hayvanlar büyük ve güçlüdür. Bazı katılımcılar başlangıçta bundan korkar. Ayrıca çok fazla fiziksel çalışma vardır; bir çok kez yürümek gerekir; insanlar bu sayede güçlenir.

##### Çağrı

Hayvanlar size doğrudan hitap eder. Hayvanlar, duygusal yönden insanlara bitkilerden daha yakındır. Hayvanlar da çok fizikseldir. Acıkmışlarsa net bir şekilde ifade edecekler ve bakım sağlayıcı hemen olumlu bir yanıt verecektir. Hayvanlar katılımcılara hareket etmeleri için çok doğrudan bir çağrı yaparlar.

##### Bağ ve sıcaklık

Hayvanlar insanlara yakındır ve tanınabilir davranışlara sahiptir. Onunla kolayca bağ kurabilirsiniz. İnekler, küçükbaş hayvanlar ve özellikle bunların gençleri birçok insan için ilgi çekici bir görünüme sahiptir.

##### Gün içinde sabit ritim

Bu alanda çalışmak gün içinde ritmik bir olaydır. Sabah ve akşamları düzenli aktiviteler ve bunların arasında diğer işler yapılır.

## Çalışma alanıyla ilişkilendirebileceğiniz hedefler

### Güven, Sıcaklık, Bağlılık

Hayvanlarla temas, hemcinslerine olan inancını kaybetmiş insanlar için çok şey ifade edebilir. Hayvanlarla temas, canlılarla teması yeniden kurmanın ilk adımı olabilir. Hayvanların avantajı, arkanızdan sizin hakkınızda dedikodu yapmamaları ve dürüst olmalarıdır.

### Ayna

Benzer süreçler insanlar arasında olduğu gibi hayvanlar arasında da gerçekleşir. Bir sürüde bir hiyerarşi vardır; bazı hayvanlar dışarıda bırakılır. Katılımcılar bunu tanır ve kendi yaşamlarıyla ilişkilendirir. Genç bir insan çok meşgulse ve bir ineğin buzağılaması gerekiyorsa, bu kişinin bir süre sakinleşmesi gerektiğini açıkça anlamak kolaydır. Hayvanlarla çalışmak ayrıca kendi süreçleriniz hakkında fikir verebilecek birçok metafor içerir.

### Özgüven geliştirin

Büyük bir hayvana lidertik ettiğinizi ve hayvanın sizi dinlediğini deneyimlemek benlik saygısı ve özgüvene katkıda bulunur.

### Sorumluluk geliştirme

Özellikle çocuklar ve gençlerle ilgili deneyim, hayvanlara bakmanın sorumluluk geliştirmenin mükemmel bir yolu olduğudur. Bir hayvanın bakıma ihtiyacı olduğu çok açıktır. Hayvancılık çiftçiliği çalışma alanında, hayvanların uygun şekilde bakımından sorumlu olduğunuzun açık olması nedeniyle, katılımcılar açısından beklenti bellidir.

### Harekete geçme

Hayvanlar çok doğrudan tepki verir. Sabah vakti domuzların veya tavukların yanına gittiğinizde, beslenmek için o kadar yüksek sesle çığlık atarlar ki, kendi başınıza hareket etmeye başlarsınız.

### Konsantrasyon

Özellikle büyük hayvancılıkla uğraşmak çok fazla konsantrasyon gerektirir. Büyük hayvanlar beklenmedik şekilde tepki verebilir. Güvenliğiniz, büyük hayvancılıkla uğraşırken yeterli konsantrasyona bağlıdır.

### Hayvana bağımlılık

Hayvan türlerinin karakterleri arasında büyük bir çeşitlilik vardır. Deneyim, örneğin, ineklerle temasın sakinleştirici bir etkiye sahip olmasıdır. Keçiler veya atlarla beklenmedik durumlarla başa çıkmayı öğrenebilirsiniz.

## Bu çalışma alanı hangi grup için daha uygun

### Duygusal olarak zarar görmüş insanlar

Çalışma alanı, diğer insanlarla iletişimde problem yaşamış ve insanlar iletişim kurma sıkıntısı yaşayan katılımcılar için çok uygun görünüyor. Hayvanlarla temas ilk adım olabilir.

### Gençler ve çocuklar

Gençlik bakımı katılımcıları arasında, hayvanlara bakmak genellikle sorumlu sağlık hizmetlerinin gelişimi için bir teşvik gibi görünmektedir.

Diğer gençler için (transgresif davranışlılar), hayvanlar ayna görevi görebilir; Dahası, hayvanlar daha fazla toplumdan kendini geri çekmiş gençlere güvenlik sağlayabilir.

## Bu çalışma alanı hangi grup için sorunlu olabilir?

### Psikozlu

İnsanlar psikotiğe yakınsa, hayvanlarla çalışmak zor olabilir, çünkü çok tahmin edilemezdirler. Böyle insanlara bitki dünyası daha uygundur; Bu dünyada daha fazla barış ve düzen vardır ve bu da destekleyici olur.

### Otizm

Çalışma alanını önceden denetlemek önce genellikle çok zaman alır. Bu otizimli katılımcılar için zordur. Sadece yeterince hareket edebiliyorlarsa ve öngörülemezlikle başa çıkabiliyorlarsa hayvanlarla iyi çalışabilirler.

### Endişeli

Büyük hayvanlarla çalışmak genellikle endişeli insanlar için çok tehdit edicidir. Bu çalışma alanında iyi çalışabilmeleri zaman alır.

## 2. Bahçe bitkileri çalışma alanı

Bu çalışma alanında toprağı işleme, ekim, dikim, çapalama ve ayıklama, sulama, hasat ve sebze, meyve, bitki ve çiçek satışı ile meşgul olursunuz. Açık alanda, korunaklı bir bitki bahçesinde veya serada çalışabilirsiniz.

### Çalışma alanının özellikleri

#### Mevsimlerin ritmi

Bahçecilikte mevsimlerin ritmini yaşarsınız. İlkbaharda ektiğiniz ekinler, büyür ve çiçek açar ve bunları hasat edersiniz. Sonbahar ve kış aylarında ekinlerin ölü sezonudur.

#### Yaşam süreçleri

Hayvanlarda olduğu gibi, bitkilerde de insanın yaşam süreçleriyle birçok paralellik vardır. Örneğin kompostlama, ölü bitki kalıntılarının ısınmaya başladığı ve yeni yaşam için yiyeceğe dönüştürüldüğü bir süreçtir. Bunu, yeni bir şey tekrar büyümeden önce sindirimi gereken kendi yaşamınızdaki çürümüşlük olarak görebilirsiniz. Belirli paralellikler vardır (yeni bir şeye başlamak) ekim, budama (her şey büyüyemez, sonra güçlü dalları boğabilir), bakım (dikkate alınmıyorsa iyi bir hasat almazsınız) ve hasat (burada eğlenebilirsiniz)

#### Daha Güvenli

Bitkiler, insanlara hayvanlardan daha az doğrudan hitap eder ve bu nedenle birçok insan için daha güvenlidir. Bitkilere bakmak, tıpkı hayvanlarda olduğu gibi konsantrasyon gerektirir, ancak burada daha çok dikkat ile ilgilidir, kendi güvenliğinizi garanti etmekle ilgili değildir.

#### Farklı ortamlar

Bitkilerle çalışmak çok yönlüdür. Fide nakli, ayıklama ve çapalama gibi birçok hassas iş ve kazma gibi fiziksel işler vardır.

### Çalışma alanıyla ilişkilendirebileceğiniz hedefler

#### Güven geliştirme

Güvenmeyi, bırakmayı ve ileriye bakmayı öğrenirsiniz. Toprağı bir tohum koyduğunuzda, bir bitkinin sonunda ondan çıkacağına inanmanız gerekir. Bir ağacı budarken, ağacın önümüzdeki yıl nasıl görüneceğine dair bir resim hayal edebilmelisiniz.

Kendi süreçlerine bakış açısı

Harekete geçme

**Bu çalışma alanı hangi gruplar için daha uygun?**

#### Depresyon

Depresyonu olan insanlar için, kafasındaki düşüncelerden sıyrılabileceği fiziksel çalışma çok uygun olabilir. İyi bir aktivite, örneğin, toprağı kazmaktır.

**Bu çalışma alanı hangi gruplar için sorunlu olabilir**

#### Psikozlu

Özellikle açık bir alanda çalışmak, psikozla uğraşan insanlar için uygun görünmemektedir. Özellikle de çok fazla güneş olduğunda. O zaman çok fazla uyarıcı olur ve bu durumda kapalı bir yapıya sahip bir çalışma alanında çalışmak daha iyidir.

### 3. Çalışma alanı Ev

Bu çalışma alanında düzenli aktiviteler arasında yemek pişirmek, kahve ve çay yapmak, odaları temizlemek, kıyafet, havlu yıkamak yer almaktadır.

**Çalışma alanının özellikleri**

#### Kadın imajı

Psikiyatrik geçmişi olan katılımcılar genellikle çalışma alanından hoşlanmazlar. Belli bir imajı vardır. Yemek pişirmek ve temizlemek kadınsıdır; bu gerçek bir iş değil ve bazıları bunu yapamayacaklarını düşünür.

#### Toplumla ilgilenmek

Her gün çevrenizi güzelleştirmekle meşgulsünüz. Başkalarını mutlu edersiniz; bunu toplum için yaparsınız. Çevreyi temizlemenin ve temizlik yapmanın da iç düzen ile bir bağlantısı vardır. Ayrıca ev işleri, örneğin hayvancılık veya bahçecilikten daha az üretim odaklıdır. Yine de telaşlı bir uğraştır: örneğin on iki buçukta, yiyeceklerin hazır olması gerekir.

#### Kokular

Gün boyu yemek kokularıyla çevrilisiniz; birçok insan bundan zevk alır.

#### Küçük bir alanda birlikte çalışmak

İşin bir kısmı küçük bir alanda gerçekleşiyor, bu yüzden birlikte çalışmayı ve sosyalleşmeyi öğrenmelisiniz. Bu çalışma alanında, çatışmalar veya anlaşmazlıklar konuşulmalıdır.

#### Merkez: herkes tarafından görülebilir

Ev işleri yaparken evde olursunuz. Ayrıca herkesle teması geçersiniz. Ev merkezi çalışma alanıdır. Başkalarından çok fazla tepki alırsınız; bu çoğu kez iltifat olur. Bu da özgüvene katkıda bulunur. Aynı zamanda saklanamayacağınız bir çalışma alanıdır ve sorumluluk almanız gerekir.

#### Yinelemek

Her gün aynı işler ortaya çıkıyor. Bir şey işe yaramazsa, ertesi gün tekrar deneyebilirsiniz. Diğer işler ertesi gün başlamanıza ve bitirmenize izin verir. Ayrıca bir şeyleri perspektife koymayı da öğrenirsiniz; örneğin, masayı kurarken bardakları düşürürseniz, ertesi gün düşürmeden yapabileceğinizi bilirsiniz.



### İç mekan; Herkes için bir şeyler var

Çok fazla iç mekan var; Bu kötü havalarda hoştur. Örneğin, ocakta ev işleri yapabilirsiniz. Hangi yaşta olursanız olun, her zaman eve işlerine katılabilirsiniz. Her zaman herkes için iş vardır. Diğer birçok çalışma alanından daha fazlasını barındırır.

### Kutlamak, başkalarını şaşırtmak

Aynı zamanda şımartabileceğiniz ve başkalarına dikkat edebileceğiniz bir alandır. İyi bir örnek doğum günleriyle ilgilenmektir.

### Ev çalışma alanıyla ilişkilendirebileceğiniz hedefler

#### Kendinize iyi bakmayı öğrenmek

Psikiyatrik geçmişi olan birçok katılımcı kendilerine kötü bakar. Ev çalışma alanında kendinize ve çevrenize çok temel bir şekilde bakmayı öğrenirsiniz: iyi yemek, yiyeceğe dikkat etmek, temizlik. Ayrıca evde eğlenmeyi de öğrenirsiniz. Bu herkes için önemlidir, çünkü herkesin kendi evi vardır veya gelecekte sahip olabilir. Ayrıca, yeni şeyler pişirmeyi, yeni sebzeleri tanımayı öğrenebilirsiniz.

#### Özgüven geliştirme

Duyular da gelişir ve yemeğin kokularına ve güzel sunuma dikkat edilir.

#### İşbirliği yapmayı öğrenme

Bu alanda genellikle küçük bir alanda çalıştığınız için, birlikte iyi çalışmaya çok dikkat etmeniz gerekir.

#### Kadınlık ve kadınsı otorite ile başa çıkmak

Evin kadınsı bir imajı vardır. Ev işleri yapmak, kadınsı çalışma alanı ile zor zamanlar geçiren erkekler için ve özellikle de bu çalışma alanından bir kadın sorumluya, iyi bir giriş noktası olabilir...

### Bu çalışma alanı hangi gruplar için daha uygun?

#### Depresyon

Depresyonu olan insanlar özellikle temizlik işlerinden yararlanırlar. Bu çalışma alanında sıcak korunaklı bir ortamda basit bir işle başlayabilirsiniz. Tipik bir örnek, ocakta sıcakken fındık kırmaktır. Gelecekte, kabuğunuzdan yavaşça çıkabileceğiniz işler yapılabilir.

#### Psikozlu

Bu çalışma alanı, psikotik olan katılımcılar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir, eğer yeteri kadar yapılandırma faaliyeti oluşturursanız. Bir yapılandırma faaliyetine örnek olarak bez katlamak verilebilir.

### Bu çalışma alanı hangi grup için sorunlu olabilir?

#### Çok meşgul olan insanlar

Onlar için genellikle zor bir çalışma alanıdır çünkü küçük bir alanda çalışılır ve genellikle kalabalık bir ortamdır

#### Kirlenme korkusu olan insanlar

Bu tür insanlar, bu çalışma alanı için zor bir gruptur. Bununla birlikte, kirlenme korkusuyla başa çıkma adına bir başlangıç noktası olabilir.

### Yeme bozukluğu olan kişiler

Ev ortamı bu grup için zorlayıcı olabilir. Ancak bu durum da yeme bozukluğu üzerinde çalışmak için bir fırsat sunuyor. Bazı katılımcıların yiyeceklerle ilgili herhangi bir sınırı yoktur. Örneğin; kurabiye yerken sınırları yoktur. Ev halkı sınırları öğrenmelerine yardımcı olabilir.

### Evde travmatik deneyimler

Evle ilgili travmatik geçmişi olan insanlar için, ev işleri bu anıları canlandırabilir. Bu yüzden bazen başka işlerle uğraşmak daha iyi gelebilir.

## 4. Çalışma alanı Süt Ürünleri İşleme

Bu çalışma alanındaki faaliyetler şunlardır: peynir, kuark ve yoğurt yapımı; şişe dolum makinesi ile süt dolumu; peynir etiketleme ve kaplama; sipariş hazırlama, şişeleri durulama, alan temizleme, süt ürünlerini alma.

### Çalışma alanının özellikleri

#### Organizasyon, temiz ve hassas

Bu çok organizasyonel bir iştir ve çok temiz ve hassas bir şekilde çalışmak zorundasınız.

#### Sabit çalışma ritmi

Hafta içerisinde sabit faaliyetler sırasında sabit zamanlarda yapılmalıdır. Haftanın başında tam olarak ne yapılması gerektiğini bilirsiniz.

#### Kapalı, yalıtılmış

Genellikle kapalı, küçük bir alanda çalışırsınız. Dışarıdan çok az izlenim alırsınız. Bu bir tür aile atmosferi yaratır. Yeni bir insan hemen fark edilir.

#### Buhar ve gürültü

Çalışma nedeniyle odada düzenli olarak çok fazla buhar olur; bu baskı oluşturabilir. Ayrıca şişe dolum makineleri de dahil olmak üzere genellikle oldukça gürültülü bir ortamdır.

#### Bazı çeşitlilikler

Günler arasında iş farklılıkları vardır. Süt bazı günlerde yapılır; diğer günlerde emirler alınır. Sabahları mandırayı yapmak için çok fazla iş baskısı vardır; öğleden sonra genellikle temizlik yapılır ve daha sessizdir. Peynirlerin kaplanması gibi sessiz işler de vardır. Kaplama, genellikle sessiz bir alanda, tekrarlayan meditatif bir aktivitedir.

### Çalışma alanıyla ilişkilendirebileceğiniz hedefler

#### Organizasyon

Çalışma alanı, organizasyonu seven veya ihtiyaç duyan insanlar için idealdir.

#### Uyanıklık

Uyanık kaldığınız bir çalışma alanıdır. Dikkatli olmayı öğrenirsiniz; Süt kırılğan bir üründür. Çalışma alanı sürekli şikayet edenler için uygun değildir.

### Bu çalışma alanı hangi gruplar için daha uygun?

#### Mükemmeliyetçiler

Çok mükemmeliyetçiyse, niteliklerinizi bu çalışma alanında iyi bir şekilde kullanabilirsiniz. Sınırlarınızı çizmeyi öğrenebilirsiniz. İnsanın bu kaliteyi kullanabilmesi tatmin edici olabilir.

## Otizm

Otizmlilerle olan deneyim olumlu yöndedir, çünkü her zaman aynı ritmik aktiviteler vardır.

## Bu çalışma alanı hangi grup için sorunlu olabilir?

### Enerjik ve kaba

Bu çalışma alanı enerjik, şiddete eğilimli ve geniş alana ihtiyaç duyan insanlar için uygun değildir.

### Klostrofobi

Küçük bir alandan korkan insanlar için de uygun değildir.

## 5. Çalışma alanı Süs Bahçesi

Süs bahçesinin bakımı; çim biçme, ayıklama, bölgenin düzenlenmesi ve bakımından oluşur. Tesis bünyesindeki çöplerin temizlenmesi, kuş kutuları yapmak, peyzaj bakımı, yollar inşa etmek ve sürdürmek ve meyve ağaçlarının bakımı da bunun bir parçası olabilir.

### Çalışma alanının özellikleri

#### Az iş baskısı

Siertein (süsbahçesi) biraz üretim odaklı bir çalışma alanıdır. İş baskısı olmadığı için bu çalışma alanına çok sayıda savunmasız insan gelir. Ayrıca ağırlar ve sancılar hakkında daha fazla şikayet vardır.

#### İşyerinde seçim özgürlüğü

Bu çalışma alanında ne yapmak istediğiniz konusunda seçenekleriniz vardır. Örneğin, hayvancılık çalışma alanında, bu çok daha azdır. İşler belirli bir zamanda yapılmalıdır. Neyi sevdiğinizi, ne istediğinizi, olayları nasıl deneyimlediğinizi keşfetmeye daha fazla zaman ayırabilirsiniz. Pozisyon almayı öğrenirsiniz. Birinin direnci varsa, bu konuda bir şeyler yapabilirsiniz. Motivasyonu başka bir yerde kullanmalısınız (belirli bir işin şimdi yapılması gerektiği gerçeğinden değil).

#### Yaratıcılık için yer

Bu çalışma alanında yaratıcılığa yer var. Daha özgürsünüz. Daha sanatsalsınız. Kokular, renkler ve daha fazlası. Buketler, sanat eserleri, masalar, kanepeler vb. yapmak. Güzel bulduğunuz şeylere daha fazla dikkat kesilmek. Aynı zamanda kendinize birşeyler yapabilirsiniz.

#### Kamusal alanla ilgilenmek

Kamusal alanın farkına varırsınız. Şaşırtıcı şeyler yaratabilir, görüşü, çevreyi değiştirebilirsiniz. Güzel bir şey yaparsanız, başkalarından da takdir alırsınız; çalışmanız görülebilir. Bu size iyi hissettirebilir. Bu, örneğin bahçecilikte olduğundan farklıdır.

#### Bir öğretmen için diğer şartlar

Daha az rutin iş vardır; bu nedenle insanlar otomatik olarak başlayamazlar. Bir öğretmen olarak daha fazla dahil olmalısınız. Gruptaki görevlerdeki ve atmosferdeki çeşitlilik büyük önem taşımaktadır. Motivasyona hitap etmeye devam etmelisiniz. Tek başına çalışmayı, yeni şeyler denemeyi vb. için daha fazla yer var. Daha açık ödevlerle denemeler yapabilir, insanlara yavaş yavaş daha fazla sorumluluk verebilir ve "büyümelerine" izin verebilirsiniz. Özelleştirme sağlayabilirsiniz.

### Güvenli, eve yakın

Güvenli bir çalışma alanıdır: her zaman eve yakın, küçük bir alandadır. Kararsızsanız, kendinizle temasınızı kaybetmişseniz, prepsikotikseniz, o zaman bu güzel. Geniş bir alanda, çiftlikten daha uzakta, oldukça yalnızsınız. Bu endişeli, bağımsız insanlar için çok fazla olabilir.

### Daha az şey yapmak, daha fazla konuşmak

Diğer çalışma alanlarında, iş genellikle daha tekdüzedir ve daha fazla mücadele gerektirir. Diğer çalışma alanlarından daha fazla terapötik konuşma ortaya çıkar. Diğer çalışma alanlarının sabit çalışma çerçevelerine sahip değilsiniz; Katılımcıların dikkatinin dağılması da daha olasıdır. Onları bunun farkında yapabilirsiniz.

### Çalışma alanıyla ilişkilendirebileceğiniz hedefler

#### Kendi seçimlerinizi yapmayı öğrenmek

Bu çalışma alanında faaliyetler çok sabit değildir. Burada kendi seçimlerinizi yapabilirsiniz.

#### Yaratıcılığı geliştirmek

Bahsedildiği gibi, bu kendi yaratıcılığınızı kullanabileceğiniz ve geliştirebileceğiniz bir alandır.

### Bu çalışma alanı hangi gruplar için daha uygun?

#### Çalışkan

Çalışma alanı, sürekli çalışan, her zaman yararlı olmak isteyen insanlar için çok uygun görünüyor. Bu çalışma alanında daha kolay rahatlamayı öğrenirsiniz.

#### Savunmasız insanlar

Bu çalışma alanı nispeten savunmasız insanları cezbeder, çünkü çok az iş baskısı vardır ve iş genellikle güvenli bir ortamda gerçekleşir.

### Bu çalışma alanı hangi grup için sorunlu olabilir?

#### Silik insanlar

Silik insanlar için bu alan uygun olmayabilir. Bu sizi zorlayabilir. Örneğin, bu çalışma alanında odun kesmelerini istemeniz gerekebilir.

#### İhmalkar insanlar

İhmalkar bir tavır sergileyen biri için, bu çalışma alanı daha az uygundur çünkü çok az iş baskısı var ve iş çok önemli değildir.

#### Depresyon

Depresyonu olan insanlar için sağlam iş, her zaman yeni bir şeye odaklanmanız gereken iyi veya çeşitli işler olabilir. Bu çalışma alanında bu tür işleri bulmanız zordur.

## 6. Çalışma alanı Peyzaj Yönetimi ve Ağaç Yetiştiriciliği

Bu çalışma alanında budama yapar, yabancı otları ve ağaçları temizlersiniz. Fidancılıkta, ağaçlar arasında ot ayıklamak da yinelenen bir iştir. Ormanda ve peyzaj aynı zamanda deneyimle ilgilidir.

## Çalışma alanının özellikleri

### Düşük çalışma baskısı, deneyim değeri

Bu çalışma alanında çok az iş baskısı vardır. Tarımsal üretime değil, doğaya odaklanır. Her ağacın ve her yerin kendine özgü bir atmosferi vardır; ayrıca kuşlar, kelebekler ve diğer hayvanlar vardır. Her ağaç türünün kendi karakteri vardır. Ağaçlar, yıllar içinde oluşturdukları bir atmosfere sahiptir. Düz gövdeli (düz, düz) ve daha dallı gövdesi olan ağaçlar (çarpık) vardır. Burada hüner, insanları her ağacın gelişim yoluna sokmaktır. Bir ağaç birkaç yıl boyunca büyüdüğü için, şekil giderek daha net hale gelir. Ayrıca deneyime hitap eden her türlü peyzaj unsuruna sahipsinizdir.

### Birkaç yıl etkisi

Bir ağaç birkaç yıl boyunca büyür, bu da birkaç yıl boyunca bir ürün ve bir ağaçla çalışabileceğiniz anlamına gelir. Ağaçları veya çalıları budarken seçim yapmanız gerekir ve bunun etkileri daha uzun bir süre boyunca görülebilir. Bir önceki yıl nerede budama yaptığınızı görebilirsiniz.

### Korunaklı ama hava koşullarından etkilenmiş

Genellikle korunaklı bir ortamda çalışırsınız, çünkü ağaçların arasındasınızdır. Ağaçlar genellikle sizden daha uzundur. Burada çevreyi ve havayı deneyimleyebilirsiniz, çünkü ağaçlar rüzgar nedeniyle ileri geri hareket eder.

## Çalışma alanıyla ilişkilendirebileceğiniz hedefler

### Seçim yapmayı öğrenmek

Budama yaparken bir ağacın nasıl daha da gelişebileceğini seçersiniz. Birçok insan dalları kesmeyi zor bulur ve bu engeli aşmak zorunda kalır.

### Kimlik geliştirme

Her ağacın yıllar içinde daha da netleşen kendi karakteri vardır. Bu insanlar için bir ayna olabilir.

### Daha az düz, daha az karışık hale gelme (topraklama)

Farklı ağaç türleri vardır: düz kazıklar ve çok dallı, yılanlı ağaçlar. Farklı tezahürler, insanlara nasıl oldukları ve değişebilecekleri hakkında bir fikir verebilir.

### Bu çalışma alanı hangi gruplar için daha uygun?

Bu çalışma alanı, çeşitli psikolojik ihtiyaçları olan insanlar için uygun görünmektedir.

## 7. Diğer çalışma alanları

Çiftliklerde bazen yukarıdakilerden başka çalışma alanları da vardır, her birinin kendine özgü özellikleri vardır. Burada kısaca birkaç örnekten bahsedeceğiz.

### Fırın

Pişirme yaratıcı bir süreçtir. Sudan, undan, tereyağından ve yumurtadan bir şeyler yaparsınız. Tüm elementler (hava, su, ateş, toprak) konuşlandırılır. Yaratıcılığa ek olarak, dikkat ve doğruluk önemlidir.

### Catering

Bu çalışma alanında iş yükü değişebilir. İşi birlikte yapmak zorundasınız. Bir takım ruhu geliştirirsiniz.

## Mağaza

Mağazada dışarıdan insanlarla temaslarınızın olduğu bir alandır; Bir müşteri olarak bakım çiftliğini temsil edersiniz. Doğaçlama yapabilmemiz gerekir çünkü insanlar beklenmedik şekilde tepki verebilirler. Mağaza özellikle dışarıya adım atacak müşteriler için uygundur.

## 8. Hayvanların rolü

Bakım çiftliğindeki hayvanların rolünü daha ayrıntılı olarak açıklayalım. Çiftlik hayvanlarının bakım çiftliklerindeki farklı katılımcı türlerine bakım sağlamadaki rolü yaygın olarak araştırılmaktadır. Çiftlik hayvanları, farklı katılımcı türlerinin bakım ihtiyaçlarını karşılayabilecek bakım çiftliği ortamının önemli bir unsurudur. Bakım çiftliklerindeki hayvanlarla etkileşimde bulunmanın çok yönlü bir önemi vardır.

### Hayvanlar şunları yapabilir:

- anlamlı günlük meslek sağlamak
- değerli ilişkiler oluşturmak
- insanların görevlerde ustalaşmasına yardımcı olmak
- karşılıklılık için fırsatlar sağlamak
- insanları sorunlarından uzaklaştırmak
- rahatlama sağlamak
- özelleştirilmiş bakımı kolaylaştırmak
- diğer insanlarla ilişkileri kolaylaştırmak
- sağlıklı davranışları teşvik etmek
- konuksever bir ortama oluşturmak
- yaşamın temel unsurlarını deneyimlemeyi mümkün kılmak
- yansıma ve geri bildirim için fırsatlar sağlamak

## 9. Çalışma alanları arasındaki farkları kullanma

Sosyal bir çiftlikte işin merkezi olduğu yerler yaratabilirsiniz: enerjinizi kaybedebileceğiniz, çaba sarf ettiğiniz yerler. Ayrıca, sessizliğin, kokuların, renklerin ve (doğal) seslerin tadını çıkarabileceğiniz yeşil alan deneyimiyle ilgili yerler. İş ve deneyim yerleri, güvenlik, meydan okuma ve katılım deneyimine giriş niteliğinde olabilir. Her çalışma alanı içinde 'çalışma baskısı veya tutumu' ve 'deneyim' üzerine yapılan vurguda değişiklik gösterebilmesine rağmen, bir çalışma alanı daha fazla iş baskısına sahip ve bir çalışma tutumu öğrenmeye daha fazla katkıda bulunurken, başka bir çalışma alanı deneyim için daha fazla fırsat sunar. Algılama ve iş baskısı yönlerine ek olarak, çalışma alanları, temas olanakları, çalışma alanının boyutu ve yukarıda belirtildiği gibi işin öngörülebilirliği gibi diğer yönlerde de farklılık gösterir. Bu niteliklerin ve çalışma alanları arasındaki karakteristik farklılıkların farkında olmak, danışmanlara çalışma alanlarını farklı danışanlar için daha spesifik kullanma fırsatı sunar.

Bir bakışta çalışma alanları arasındaki bir dizi karakteristik fark:

### Zaman yönü

Uzun vadeli etkiler  
Peyzaj yönetimi, fidanlık stoğu

Kısa vadeli etkiler  
Bahçecilik

### Fiziksel alan

Kapalı  
Süt ürünleri işleme

Büyük, geniş  
Tarımsal tarım

Eve yakın  
Ev

Uzak  
Peyzaj yönetimi

Koku ve renk  
Fırın, ev, bitki bahçesi

Steril  
Süt ürünleri işleme

### Sosyal yönler

Başkalarıyla az temas  
Süt ürünleri işleme

Birçok kişi  
Ev

Müşterilerle temas yok  
Süt ürünleri işleme, süs bahçesi

Müşterilerle iletişim  
Dükkan, catering

### Diğer nitelikler

Yaratıcılık için küçük oda  
Bahçecilik, Hayvan Çiftçiliği

Yaratıcılık için çok yer  
Süs bahçesi, Ev

Deneyim değeri için daha az olasılık  
Süt ürünleri işleme

Deneyim değeri için birçok olasılık  
Süs bahçesi, Peyzaj yönetimi

Düzenli iş yükü  
Hayvancılık, bahçecilik, fırın,

Az iş yükü  
süs bahçesi, peyzaj yönetimi catering

## 4. METODİK ÇALIŞMA

### 4.1 Gözlemler ve rapor et

Katılımcılarınızı gözlemlemek, öğretmenin en önemli görevlerinden biridir. Sürekli odaklanmamış gözlemlersiniz. Ancak, bu sadece dikkatlice bakmak veya dinlemekten daha fazlasıdır. Odaklanmış gözlem bilinçlidir ve sistematik gözlemdir. Örneğin, bir katılımcının davranışının ne anlama geldiğini veya katılımcınızın ne yapabileceğini ve yapamayacağını veya anlayamadığını öğrenmek için gözlemlersiniz. Ona en iyi nasıl rehberlik edebileceğinizi, gruptaki etkileşimlerin nasıl gittiği veya bir katılımcının çiftliğinizde kademeli olarak nasıl geliştiği.

- **Sistematik olarak gözlemlemek**, yeterince uzun süre gözlemlemek ve farklı zamanlarda gözlemlemek anlamına gelir.
- **Hedef odaklı:** Gözlemlerinizi önceden belirlenmiş bir hedefe yönelik olmalıdır. Bu şekilde gözlemlemeniz gerekenlere odaklanabilirsiniz.
- **Doğru:** gözlem davranışı tanımlamalıdır. Bir gözlemden, bir okuyucu neler olup bittiğini okuyabilmelidir. Bu yüzden durumu doğru ve eksiksiz olarak sunmalıyız.
- **Amaç:** Bir gözlem objektif olmalıdır. Gerçekliği mümkün olduğunca sadık bir şekilde temsil eder. Bu, duyularınızın algıladığı şeyi mümkün olduğunca olgusal olarak temsil etmeniz gerektiği anlamına gelir. Yani ne gördüğünüz, duyduğunuz, belki de hissettiğiniz ve kokladığınız önemlidir, ne düşündüğünüz ve hissettiğiniz değil. Tercümanlık yaparken durum böyledir.

#### Gözlemek:

- İstmeden de olsa, insanlar gözlemlendiklerini fark ettiklerinde, davranışları değişir.
- Üst üste çok uzun değil, bir kere de çok fazla değil, muhtemelen zaman aralıklarıyla.
- Düzenli olarak. İki gözlem arasında çok fazla zaman geçmesine izin vermeyin.
- Gözlemin gerçekleştiği anları mümkün olduğunca değiştirin. İş arkadaşlarınızın gözlemlerini kendi gözlemlerinizle karşılaştırın.
- Gözlem sırasında varsayımlarda bulunmayın.
- Ayrıca gözleme insanların içinde bulunduğu durum ve ortamı da dahil edin.

Bu şekilde gözlemlemeye dahil olarak, bir katılımcının olumsuz imajına çok fazla güvenmekten kaçınırsınız. Gerçekliğin mümkün olan en iyi resmini elde etmeye çalışırsınız ve sadece bir katılımcı ve davranışları hakkındaki kendi öznel duygularınıza dayanarak değil. Genellikle katılımcının davranışı, sizin ona olan davranışınıza ve tedavinize bir tepkidir.

#### Gözlem yolu

Bir gözlemci olarak, gözlemlenecek duruma aktif, pasif olarak katılmış veya katılmamış olabilirsiniz. Bunu önceden belirleyebilirsiniz.

**Aktif katılım:** Bu, gözlem sırasında gözlem yapılan kişiyle temasa geçtiğiniz anlamına gelir. Bu, çiftlikte birlikte çalışırken ve aynı zamanda müşterilerinize rehberlik ederken bakım çiftliğindeki çalışmalarınız sırasında gözlemlemenin en yaygın yoludur.

**Pasif Katılım:** Bu, gözlem kişisiyle aynı odada olduğunuz, ancak temas aramadığınız anlamına gelir. Siz oradasınızdır ve neler olup bittiğini kaydediyorsunuzdur.



**Katılmayan:** Burada herhangi bir temas kurmazsınız ve aslında gözlemciyi görünmez veya göze çarpmayan bir şekilde izliyorsunuzdur. Bunu tek yönlü bir ekranın arkasında yapabilirsiniz. Ya da kişinin film kayıtlarını izleyerek. Ancak, bu her zaman izinle yapılmalıdır. Ancak kalabalıkta birini gözlemlemek de katılımcı değildir.

**Kayıt Alın:** Gözlemedikten sonra gözlemediklerinizi kaydetmeniz gerekir. Her şey, başkalarının da gerçekliğin olduğu gibi aynı şeyleri okuyabileceği ve aynı sonuçları çıkarabilecekleri şekilde kağıda dökülmelidir. Bu çeşitli şekillerde yapılabilir.

**Tanımlayıcı gözlem:** Burada öne çıkan her şeyi yazarsınız. Bu birçok konu olabilir. Verileri detaylandırırken, konuları siler veya belirli konuları daha ayrıntılı olarak not edersiniz.

**Gözlem şemaları:** Bunlar, belirli davranış noktalarını işaretlediğiniz şemalardır. Genellikle sadece gözlemediğiniz davranışı işaretlemeniz gerekir. Bazen zamanı da not edebilirsiniz. Gözlem programları, katılımcıların düzenli tartışmalarında yararlıdır. Tüm ekip aynı listeleri kullanır.

**Derecelendirme şemaları:** Bu, sayıları veya puanları kullanır. Belirli davranışlara bir değer verirsiniz.

Kayıt yöntemlerinin kombinasyonu.

Gözlemede bu asla birinin ya da diğerinin meselesi değildir. Tüm verileri mümkün olduğunca dikkatli toplamanız önemlidir. Bunun için geçerli bir nedeniniz varsa, birlikte veya birbirini ardına farklı kayıt yöntemlerini kullanabilirsiniz. Çiftliğinizde sahip olduğunuz olanaklara bağlı olarak kayıt yönteminizi seçersiniz.

## Rapor

Raporlama genellikle günlük rapor olarak adlandırılır ve günlük olarak yapılır. Ayrıca bakım veya rehberlik planları yazılır. Bakım planlarındaki hedeflere dayanarak, hedeflenen bir şekilde gözlemlersiniz ve ayrıca formüle edilmiş hedeflere yönelik günlük raporunuzu oluşturursunuz.

## İçerik

İletişim kurarken her zaman hedef grubu dikkate almalısınız. İş arkadaşları, bir aile üyesiyle konuşurken kullandıklarından farklı kelimeler kullanabilir. Rapor mümkün olduğunca objektif olmalıdır. Bu yüzden önce gerçekleri aktarırsınız, sonra kendi yorumunuzu yaparsınız. Herkes ana ve yan konular arasındaki farkı bilmelidir. Temel bilgiler bir metindeki önemli şeylerdir. Onları unutmamalısınız. Bunu yaparsanız, hikaye artık doğru olmayacak veya başkaları anlayacaktır. Yan sorunlar ek bilgi sağlamaya hizmet eder. Bunlar gereklidir, ancak onları dışarıda bırakabilirsiniz.

Ana noktaları aşağıdaki soruları sorarak bulabilirsiniz:

- Ne oldu ?
- Neden veya nasıl oldu ?
- Kimler bunda rol oynadı ?
- Ne zaman oldu ?
- Nerede oldu ?
- Nasıl oldu ?

## Yorumlama ve sonuç

Yorum, gözlemcinin düşüncesini içerir. Gözlemediğiniz kadarıyla, katılımcının davranışını, örneğin katılımcının handikabı veya katılımcının çiftlikte size geldiği süre boyunca gelişimi hakkında sahip olduğunuz bilgilerle yorumlayabilirsiniz. Elbette gözlemin amacı ile ilgili yorumunuzu yaparsınız.

Ardından, kendinizi fazla düşünmediğiniz, ancak gözleminizdeki olası eksiklikleri nüansladığınız ve dikkate aldığınız kısa ve güçlü bir sonuç çıkarırsınız.

### Dil

Yazılı bir metin, bir araya getirilen kelimelerden daha fazlasıdır. Bir metinde her zaman bir yapı vardır. Yapısı olmayan bir metnin anlaşılması zordur. Cümleler, paragraflar, bölümler, başlıklar ve işaret sözleri aracılığıyla yapı oluşturursunuz.

Bir cümle büyük harfle başlar ve nokta, ünlem işareti veya soru işareti ile biter.

Paragraflar küçük metin bloklarıdır. Bu metin blokları genellikle bir konu hakkındadır. Başlıklar metnin bir bölümünün içeriğini temsil eder. İşaret sözler, dikkat çekmesi gereken kelimelerdir. İşaret sözcükleri, örneğin bir özet, numaralandırma veya bir karşıtlığın ardından geldiğini açıkça belirtir.

### Rapor yazarken ipuçları

1. Bir açılış cümlesi hakkında çok uzun süre düşünmezsiniz, doğal olarak gelir. Bu metnin üzerine yazana kadar metni düzeltmeyi beklersiniz.
2. Cümleleri kısa tutun. Bir cümle, 10 ila 15 kelime arasında olduğu sürece okunabilir kalır.
3. Mümkünse, doğrudan bir şekilde yazın. Not: "Bu katılımcı benim tarafımdan gözlemleniyor." değil, "Bu katılımcıyı gözlemliyorum." Aktif fiil kullanımı şimdiki zamanda.
4. Hedef grubun anladığı basit kelimeler kullanırsınız. Bunu olduğundan daha zor hale getirmemelisiniz.
5. Genellikle will, can, may, will gibi fiilleri atlayabilirsiniz.
6. Aslında hiçbir şey ifade etmeyen durdurma kelimelerinden kaçınırsınız. Örneğin: "iyi dostum, ve sonra, yani, diyorum."
7. 'Not' ve 'none' sözcüklerinden kaçının. Birinin bir şey yapmadığını yazarsanız, yapılan davranışın ne olduğu olmaz. Sadece iyi bir yorum yapmak için buna ihtiyacımız vardır.
8. Rapor yazmak için zamanınız varsa, metni yazmak ile metni kontrol etmek ve düzeltmek arasında bir mola verin.
9. Tekrarlamaktan kaçının.
10. Bir raporda mümkün olduğunca az kelimeyi kesersiniz. Hemen bir sonraki satıra bir kelime yazmak daha iyidir. Karışıklığı önlemek için kısaltmalar tam olarak yazılmalıdır.

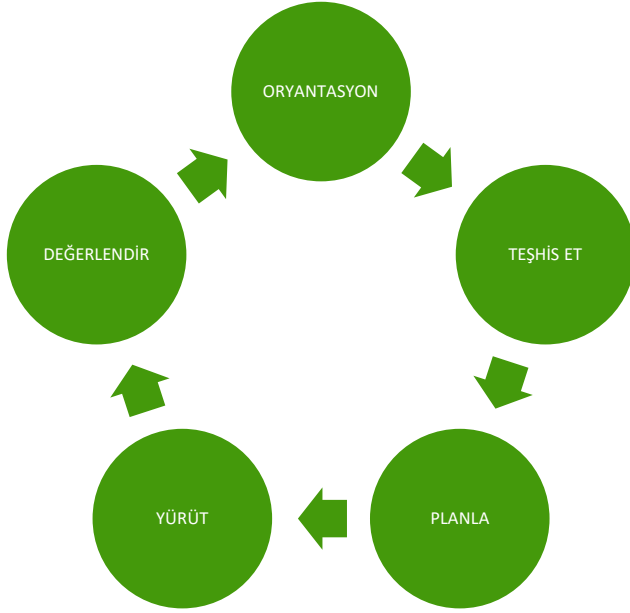
### 4.3 Döngüsel Süreç

Plana göre çalışmak genellikle metodik olarak çalışmak olarak da adlandırılır. Artık sezgisel davranmakla ilgili değil, günlük çalışmalarınızı metodik ve sistematik olarak yönetmekle ilgilidir.

Metodik olarak çalışmak birkaç adımdan oluşur: bilgi toplamak, ihtiyaç ve sorunları belirlemek, hedefleri belirlemek, faaliyetleri belirlemek ve planlamak, faaliyetleri planlamaya göre gerçekleştirmek, değerlendirmek ve gerekirse bakım ve desteği ayarlamak.

Çalışma döngüsel olarak gerçekleştirilir: yani, değerlendirmeye dayanarak, bakım veya destek ayarlanabilir ve tüm adımlar tekrarlanır.

## Planlama Döngüsü:



ORYANTASYON	Sinyal, soru sorma
	Bilgi toplama
	Ayrırma
	Ön sonuçları formüle etme
	Gözlem Hedeflerinin Belirlenmesi
TEŞHİS	Bilgilerin yorumlanması
	Geçici sonuçların test edilmesi
	Nedenlerin, bağlantıların, açıklamaların aranması
	Genel resmin tasarlanması
	Daha fazla rehberlik için endikasyonların tasarlanması
PLAN	Hedef ve kriterlerin belirlenmesi
	Bir rehberlik planı hazırlanması
	Eylem planı, görevler, atamalar
	Bir bütün haline getirme
YÜRÜTME	Kontrol
	Değerlendirme
	Yeniden yönlendirme
	Yeniden bilgilendirme
	Yeni sonuçların formüle edilmesi

## Planlama döngüsüne göre çalışma örneği

### Oryantasyon, tanımlama ve soru sorma.

Otizimli on yaşında bir çocuk yakın zamanda hafta sonu barınağında bize katıldı, çok çığlık atıyor. - Bu konuda bir şey söylerseniz, daha yüksek sesle ve daha fazla çığlık atıyor.

Sorduğumuz sorular şunlardır: Bunu tam olarak ne zaman yapıyor? Ondan önce ne geliyor? Ne zaman daha az yapar? Bunu başkalarının veya herkesin önünde mi yapıyor? Ben değil de meslektaşlarım çalışırken o da yapıyor mu? Bununla nasıl başa çıkıyorlar?

### Bilgi edinme

Yukarıdaki sorulara gözlem yaparak, rapor vererek, meslektaşlarına ve ebeveynlerine sorarak cevap bulmaya çalışıyoruz. Meslektaşlar ve ebeveynler bu davranışı tanır. - Çığlıklar çoğunlukla hafta sonu başında ve özellikle yemek sırasında olur. Yemek odası kalabalıksa ve uzun süre orada kalırsa, yorulduğunda daha da kötüleşir. - herkese bağıyor ama özellikle kendileri çok ses çıkaran çocuklara. Sakin çocuklarda çığlıklar çok daha azdır.

### Ayırma

Bu otistik bir kişidir. Çok erken yaşta teşhis kondu.

### Ön sonuçlar

Muhtemelen sese aşırı duyarlı bir çocuktur. Muhtemelen diğer çocukların koşuşturmacasıyla başa çıkması ve/veya başkalarıyla uzun süre birlikte olması zordur. Hafta sonu bakımında 8-10 çocuk daha var. Buna alışkın değil çünkü o tek çocuk ve evde her zaman sessiz.

### Gözlem Hedeflerinin Belirlenmesi

Tekrar çığlık atmaya başlamadan önce çocuğun aşırı uyarıldığını bize gösterebilecek herhangi bir işaret var mı ?

### Bilgilerin yorumlanması

Gözlemler ve raporlar şunu gösteriyor: çocuk önceden kırmızı bir renk alıyor, elleri ve ağzıyla daha gergin hareketler yapıyor. Serbest oyun durumunda 3'ten fazla çocuk arasında bir saatten fazla zaman geçirirse kolayca sinirlenir. Yemek durumunda, çocuklar arasında veya masanın sonunda dışarıya bakacak şekilde oturduğunda fark açıkça fark edilir. İlk geldiğinde sakindir, ne kadar çok çocuk gelirse, o kadar tedirgin olur.

### Ön sonuçların test edilmesi

Çeşitli koşulları dikkatlice gözlemleyerek ve karşılaştırarak.

### Nedenlerin, bağlantıların, açıklamaların aranması

Otizimli çocukların genellikle sese ve diğer uyaranlara karşı aşırı duyarlı oldukları bilinmektedir. Bunu filtreleyebilmeleri zordur. Çocuk sakın ve birkaç kişiyle birlikte yönetilebilir. Çocuk rahatlamış olarak gelirse, dinlenirse, çok daha iyi gider. Eğer masanın sağ tarafındaysa, işler daha iyi gider.

### Genel bir resim tasarlama

Yukarıdaki gözlemlere ve başka bir yerde elde edilen bilgilere dayanarak bir teşhis raporu hazırlanır.

### Daha fazla rehberlik için endikasyonların tasarlanması

Bu çocuğun daha az uyarılmasını sağlamanın yollarını arıyoruz. Bu çocuğun aşırı uyarılmasını önlemenin yollarını arıyoruz. Gerekirse bu çocuğu nasıl izole edebiliriz.

### Hedef ve kriterlerin belirlenmesi

2 ay içinde bu çocuğun daha az aşırı uyarılmasına bakma konusunda deneyim kazanmış olacağız. Hangi yolun işe yarayıp yaramadığını biliyoruz. Kriter: Çocuk belirli anlarda daha az bağırır, hedefe ulaşmıştır.

### Bir rehberlik planı hazırlanması

Her hafta sonu önceden açık olan bir program yapılır: çocuğun öğretmeni kimdir. Günlük program, çocuğun bilmesi için çeşitli şekillerde yapılandırılmıştır: hangi anda kiminle ne yaparım, nerede, ne zaman ve nasıl - plan, hangi davranışı önceden fark ettiğinizi açıklar. Aşırı uyarılmadan önce çocuğu izole etmek için kullanılacak aletler/müdahaleler tanımlanmıştır. Çocuk aşırı uyarılırsa hangi müdahalelerin kullanılacağı/kullanılmayacağı veya hangilerinin deneneceği belirtilir. Ödül sistemi istenilen davranış için tasarlanmıştır. Sakinleşmesine ve izole edilmesine izin verdiğinde.

### Eylem planı, görevler, atamalar

Sosyal çiftlik çalışması XX, sıkılaştırılmış günlük yapıyı rapor edecek. Hangi hafta sonu kimin öğretmeni olacağı kararlaştırılır.

### Bir bütün halinde birleştirme

Planı kimin hazırlayacağı konusunda mutabık kalınır. Ayrıca tüm meslektaşları için çok kısa bir biçimde (anahtar kelimeyle) genel bir bakış sunar. Bu A4 sayfası çocuğun dosyasının önüne yerleştirilir.

### Kontrol

Kontrol ekip liderinin sorumluluğundadır. İş görüşmesinde anlaşmalar açısından işlerin nasıl gittiği tartışılıyor, herkes bunlara bağlı mı kalıyor? Ne bildirildi?

### Değerlendirme

Kararlaştırılan süre kadar sonra değerlendirme yapılır. Hedefler nasıl gidiyor? Ne işe yarıyor gibi görünüyor, ne işe yaramıyor?

### Yeniden yönlendirme

Burada şu soruları soruyorsunuz: Bundan sonra ne yapmalıyız? Ne yapmayı bırakabiliriz? Ne yapmayı denemeliyiz?

### Yeniden bilgilendirme

Birbirimizi ilerleme hakkında bilgilendiririz, insanların neyin iyi çalıştığı ve neyin işe yaramadığı konusunda ipuçları var mı, vb.

### Yeni sonuçları formüle edin

Bir süre sonra konsolide edilen başarılı müdahaleler olur. Bu, bu çocuğa yaklaşımın kalıcı bir parçası olmaya devam eder. Hala işlerin iyi gitmediği durumlar varsa planlama döngüsünün adımlarından tekrar geçilir.

## 4.4 Faaliyet Planı ve Sosyal Çiftlik Öğretmeni

Bir sosyal çiftlik öğretmeni olarak, bir bakım planının veya destek planının bir parçası olan aktivite planları yaparsınız. Faaliyet planı ile metodik, planlı çalışmaya katkıda bulunursunuz.

Aşağıda, planı yaparken size yardımcı olabilecek destekleyici sorular içeren bir format bulacaksınız.

### 1. Başlangıç noktası

TEMEL SORULAR	DESTEKLEYİCİ SORULAR
<p><b>A. - Katılımcı kimdir?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bir faaliyetin hazırlanması bağlamında hangi genel bilgilerden bahsetmek önemlidir ?</li><li>- Katılımcının fiziksel, zihinsel ve sosyal alanlardaki olanakları ve sınırlamaları nelerdir?</li></ul>	<p><b>Fiziksel:</b> Engellilik, Motor beceriler, Duyular, Konuşma, Ruhsal, Hastalık, Entelektüel, Hafıza fonksiyonları, Konsantrasyon, Karakter, Deneyim, Sosyal</p> <p><b>Kişiler:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Katılımcının diğer katılımcılarla/personelle/ailesiyle teması var mı?</li><li>- Katılımcı bu temas için inisiyatif alıyor mu?</li><li>- Katılımcı başkalarıyla bağımsız olarak bulaşmayı sürdürüyor mu?</li></ul> <p><b>Alaka:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Katılımcı başkalarına ilgi/ilgi gösteriyor mu?</li><li>- Katılımcı başkaları tarafından takdir ediliyor mu?</li><li>- Katılımcı yardımcı mı yoksa bağımlı mı?</li></ul>
<p><b>B.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Faaliyetlerle ilgili ihtiyaçlar/istekler nelerdir? tespit edilebilir mi?</li><li>• Katılımcının daha önce zaman kullanımı nasıldı ve şimdi nasıl?</li><li>• Birisi faaliyetlerden hangi anlamı/deneyimi türer? Çünkü motivasyon genellikle birisinin neden katılmak isteyip istemediğine dair bundan türetilir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Aktivite ihtiyacı:</b></li><li>- Katılımcı hangi somut faaliyetlerle ilgileniyor?</li><li>- Katılımcı hangi amaçla ilgileniyor? (anlam/duyu algısı)</li><li>- Katılımcı hangi düzeyde aktif olmak istiyor ?</li><li>- Etkinlik rehberliği bu katılımcı için ne anlama gelebilir veya gündüz aktiviteleri alanında katılımcı için neler geliştirilebilir?</li></ul>

C. Aktiviteler sırasında katılımcıyı gözlemlerken ne görüyorsunuz?

1. Hayvanların, bitkilerin, aletlerin ve malzemelerin taşınması. Katılımcı malzeme ve araçlarla nasıl başa çıkıyor? Bunu dikkatle ele alıyor mu? Gerekirse güvenliği gözetiyor mu? Bir keskiyi nasıl kullanacağını, bir kesme makinesini nasıl kullanacağını biliyor mu ?

2. Etkinliğe ilgi ve alaka

Katılımcı belirli bir aktiviteye ne şekilde ve ne ölçüde merak ve ilgi gösteriyor? Örneğin, yaşlı bir kişi etrafında neler olup bittiğini merak ediyor olabilir ve yine de gerçek bir ilgi göstermeyebilir.

3. Nitelik

Katılımcının bitirme, iyi bir ürün veya iş parçası ortaya çıkarma hissi var mı? Düzgün bir iş için zaman ayırıyor mu? Çalışmalarını hatalara karşı kontrol ediyor mu? Katılımcı doğru çalışıyor mu?

4. Miktar

Bir katılımcının, örneğin paketleme faaliyetleri sırasında belirli bir üretim seviyesine ulaşması önemli midir? Birisi birim zaman başına ne kadar üretir, birisi ne kadar işle başa çıkabilir, katılımcıların işe istekliliği nedir ve katılımcıların çalışma kapasitesi nedir?

5. Eylemlerin/faaliyetlerin zorluğu

Bir kişinin genellikle yaptığı aktivitenin zorluğu nedir? Katılımcı rahatlama, öz bakım, eğitim ve çalışma alanında ne tür faaliyetler yürütüyor?

6. Etkinlik programı

Katılımcının günlük aktiviteleri neye benziyor? Günlük program çeşitli mi değil mi? Katılımcı etkinlik programını nasıl deneyimliyor?

## 2. Hedeflerin oluşturulması

TEMEL SORULAR	DESTEKLEYİCİ SORULAR
<ul style="list-style-type: none"><li>- Katılımcı ne istiyor?</li><li>- Katılımcıyla hangi eğitim hedeflerine ulaşmak istiyorsunuz?</li></ul>	<b>Rahatlama</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Birlikte çalışma</li><li>- Yararlı olun</li><li>- Becerileri geliştirme, koruma</li><li>- Hobiler geliştirme</li><li>- Bağımsızlığı koruma, teşvik etme</li><li>- Sosyal temasları sürdürme</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Bu hedeflere ulaşmak için hangi aktivite türü en iyisidir?</li><li>- Katılımcıyla birlikte hangi pratik hedefleri takip etmek istiyorsunuz? Katılımcının eğitim hedeflerine ulaşmak için en uygun aktivite hangisidir?olanla hangi pratik hedefleri takip etmek istiyorsunuz?</li></ul>	<b>Eğitim/öğretim</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Becerileri yeniden öğrenme</li><li>- Becerilerin korunması</li><li>- Sosyal temasların geliştirilmesi</li><li>- Bağımsızlığın artırılması</li><li>- Konsantrasyonun artırılması</li></ul> <b>Bakım</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Yararlı olma</li><li>- Becerileri yeniden öğrenme</li><li>- Becerileri koruma</li><li>- Kendine güveni teşvik etme</li><li>- Benlik saygısı kazanma</li><li>- Sosyal ilişkiler kurma</li></ul> <b>Çalışma</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Yararlı olma</li><li>- Benlik saygısını artırılması</li><li>- Yapılandırılmış bir şekilde çalışmayı öğrenme</li><li>- İş gücü entegrasyonunu gerçekleştirme</li><li>- Bağımsızlığın artırılması</li><li>- Ödül/takdir kazanma</li><li>- Sorumluluk duygusu geliştirme</li><li>- Becerilerin geliştirilmesi</li><li>- Becerilerin korunması</li><li>- Deneyim durumu başarısı</li><li>- Görev gerilimini keşfetme</li><li>- Birlikte çalışma</li></ul>



### 3. Organizasyon

TEMEL SORULAR	DESTEKLEYİCİ SORULAR
<p>Hedeflere nasıl ulaşılabilir?</p> <p><b>Pratik:</b> <b>Faaliyetin yapısı nedir?</b></p>	<p>Etkinlik hangi (kronolojik) adımlarla ayrırt edilebilir? Yapı öğretici bir şekilde mi yoksa daha örgütleyici bir şekilde mi yazılmalıdır? Piktogramlar, fotoğraflar, çizimler vb. Kullanılarak görselleştirme gerekli midir? Örnek malzemeye ihtiyaç var mı? Faaliyetin yapısında hangi psikolojik ve teknik güvenlik yönleri rol oynamaktadır? Etkinlik, katılımcı için yeterince çekici mi? Katılımcı için etkinliğin cazibe değeri nedir?</p>
<p>- Zaman yönü aktivitede nasıl bir rol oynar?</p>	<p>Etkinlik hangi tarihte gerçekleştirilecek? Etkinliğin başlangıç saati ve planlanan bitiş saati nedir? Ne zaman molalar verilir? Faaliyet, başlangıç zamanı, süresi ve zaman yapısı açısından yeterince çekici ve güvenli midir?</p>
<p>- Katılımcının faaliyeti hedef odaklı bir şekilde yürütebilmesi için hangi gerekliliklere ihtiyaç vardır?</p>	<p>Hangi malzeme ve araçlara ihtiyaç var? Ayarlamalar gerekli mi? Satın alınacak malzemelerin maliyeti nedir? Malzemeler güvenli ve katılımcıya çekici geliyor mu?</p>
<p>- Katılımcı aktivitenin gerekliliklerini karşılayabilir mi?</p>	<p>Faaliyetin yürütülmesi adına, katılımcıda görev yükü, konsantrasyon, teknik içgörü, zaman yatırımı vb. açılardan hangi gereksinimlere ihtiyaç duyulur? Etkinlik katılımcının seviyesine nasıl uyuyor, aktivite çok mu zor yoksa çok mu kolay?</p>
<p>- Hangi eylemler/teknikler katılımcının performansıyla ilgili özel dikkat gerektirir?</p>	<p>Katılımcı tüm eylemlerde / tekniklerde ustalaşılıyor mu? Ayarlamalar gerekli mi, ek açıklama veya uygulama gerekli mi?</p>

<p>- Alan, katılımcının faaliyeti hedeflenen bir şekilde gerçekleştirmesi için yeterince uygun mu?</p>	<p>Etkinlik nerede gerçekleştirilir? İç mekan veya dış mekan etkinliği mi? Elinizde alternatifler var mı? Mekan; güvenlik, mobilya, akustik, aydınlatma, atmosfer, kullanılan renkler, kullanılan sert ve yumuşak malzemeler, zemin kaplaması, zemin yüzeyi, çalışma yüzeyi, yönlendirme, ergonomi ilkeleri, mobilya vb. açıdan aktiviteyi gerçekleştirmek için yeterince çekici mi?</p>
<p>- Cazibe değeri</p>	<p>Etkinlik nerede gerçekleştirilir? İç mekan veya dış mekan etkinliği mi? Elinizde alternatifler var mı? Mekan; güvenlik, mobilya, akustik, aydınlatma, atmosfer, kullanılan renkler, kullanılan sert ve yumuşak malzemeler, zemin kaplaması, zemin yüzeyi, çalışma yüzeyi, yönlendirme, ergonomi ilkeleri, mobilya vb. açıdan aktiviteyi gerçekleştirmek için yeterince çekici mi?</p>
<p><b>Eğitim:</b> Katılımcıyı aktiviteyi gerçekleştirmede nasıl yönlendireceksiniz?</p>	<p>Katılımcı ve belirlenen hedeflerle ilgili olarak hangi denetim şekli en etkilidir? Liderlik mi ediyorsunuz yoksa yol mu gösteriyorsunuz? Katılımcıya ne kadar yoğun bir şekilde rehberlik etmek istiyorsunuz? Nerede oturuyorsunuz? Katılımcının hangi değerlerini ve normlarını dikkate almak istiyorsunuz? Bu aktivitede hangi değerler ve normlar rol oynar ve bunlarla nasıl başa çıkıyorsunuz? Katılımcıyı nasıl teşvik edeceksiniz/motive edeceksiniz? Seçtiğiniz koçluk yaklaşımının etkisi ne olacak? Aktiviteye nasıl başlarsınız? Etkinliği nasıl kapatırsınız?</p>

**Bunlarla ilgili doğru hazırlıklar yapıyor mu:**

1. Katılımcılar	Herkes ne zaman ve nerede beklendiğini biliyor mu? Katılımcının alınması gerekiyor mu? Bunu kim yapıyor? Katılımcı hangi hazırlıkları yapacağını biliyor mu?
2 . İhtiyaçlar	Gerekli malzeme mevcut mu? Gerekli malzeme yeterli kalitede mi? Malzeme yeterince güvenli mi? Tüm aletler çalışır durumda mı? Tüm tekniklerde kendim ustalaşılıyor muyum?
3. Alan	Etkinlik gerçekleştirildiği sırada kullanılabilir alan var mı? Faaliyetten mekana dayatılan gereklilikler sağlandı mı? Örneğin, yeterli masa ve sandalye var mı? İlk yardım çantası var mı?
4. Organizasyon	Faaliyetin uygulanması hakkında kimler bilgilendirilmelidir? Duyuru yapılması gerekiyor mu? Özel bir uzmanlığa ihtiyacınız var mı ve bu insanlarla iyi anlaşmalar yaptınız mı? Ekstra rehberlik konusunda anlaşmalar yaptınız mı? Bu insanlar kendilerinden ne beklendiğini biliyorlar mı?

#### 4. Uygulama

TEMEL SORULAR	DESTEKLEYİCİ SORULAR
Faaliyetin uygulanması hazırlanan plana göre miydi?	Faaliyetin seyrinin kronolojik, iş benzeri bir raporunu hazırlayın. Faaliyete nasıl başladınız? Etkinlik nasıl geçti? Hangi öngörülemeyen olaylar gerçekleşti ve onlarla nasıl başa çıktınız? Etkinliği nasıl kapattınız?

#### 5. Değerlendirme

TEMEL SORULAR	DESTEKLEYİCİ SORULAR
Etkinliğin değeri nedir?	- Hangi tepkileri duydunuz ve gördünüz, katılımcıların aktiviteyi nasıl deneyimledikleri sonucuna hangi sonuçtan ulaşabilirsiniz?
-Başarmak istediklerimizi başardık mı? (Ürün değerlendirmesi)	- Bu aktiviteyi tekrar yapmak zorunda kalsaydınız, aynı şekilde hazırlayıp gerçekleştirirdiniz miydiniz? - Neleri değiştirdiniz ve neden?
-Bir dahaki sefere neyi farklı yapmalıyız? (Süreç değerlendirmesi)	- Bu aktivite ile ulaştığınız hedef, bir sonraki aktivitenin başlangıç durumu olarak görülebilir. İlk faaliyetin amacı ile bağlantılı bir amaç düşünün ve bu hedefi belirtin. İlk faaliyetle ilgili olan ve yukarıda seçilen hedefe ulaşmak için uygun olan bir faaliyet düşünün.

## 5. DESTEK VE REHBERLİK

### 5.2 Motivasyonel görüşme

Bakım sağlayıcılarının katılımcıları küçük değişiklikler yapmaya motive etmeleri genellikle zordur. Motivasyonel görüşme, bu konuda size yardımcı olabilecek bir tekniktir.

#### Açık sorular sormak:

#### İyi soruların özellikleri

- Soru açıkça formüle edilmelidir, örneğin kim, ne, nerede, ne zaman veya nasıl ile başlayarak. Soru tarafsız olmalıdır. Katılımcı cevap vermekten çekinmemelidir. Bu soru bir yüzleşme, öğüt veya kınama olarak tasarlanmamalıdır.
- Soru, diğerini düşünce dünyasını keşfetmeye teşvik etmeyi amaçlamalıdır. Soru, profesyonelin kendi anlayışına veya merakına olan ihtiyacından kaynaklanmaz.

- Soru, diğerk kişinin az önce söyledikleriyle ilgilidir ve/veya bunlardan çıkarılabilir.
- Soru, diğerk kişinin ilerlemesine yardımcı olur. Katılımcıyı düşündürerek, meydan okuyarak veya yön vererek. En çok yardımcı olan sorular, kararsızlığı incelemeyi amaçlayan sorular ve değişim dilini ortaya çıkarmayı amaçlayan sorulardır.

### Yansıtıcı dinleme:

Bir yansıma , sahip olduğunuz şeyi geri verdiğiniz bir ifadedir (bir soru değil). Bir yansıma, birinin söylediklerinin tekrarının ötesine geçer. Birinin ne söylemek istediğini veya arkasındaki düşüncenin ne olduğunu tahmin etme girişimidir. Yansıtıcı dinleme, empatiyi öngören bir beceridir. Sonuç olarak, bakım sağlayıcısı, katılımcının sözsüz davranışlarıyla ne söylemek istediğini veya ifade ettiğini adlandırabilir. Yansımanın amacı, katılımcıya söylediklerini veya kastettiklerini geri vermek ve bakım sağlayıcısının diğerk kişiyi dinlediğini ve anlamaya çalıştığını göstermektir.

### Onaylama:

Neyin iyi gittiğini ve neyin başarılı olduğunu tanımlamak, değişim sürecinde önemli bir rol oynar. Birçok katılımcı (ve bakım sağlayıcıları) neyin iyi gitmediğine bakma eğiliminde olur ve buna dikkat eder. Sonuç olarak, katılımcı başarılı olamayacağını düşünmeye meyilli olabilir. Değişime yardımcı olan veya zaten gerçekleşmiş olan (ne kadar küçük olursa olsun) şeyleri tam olarak adlandırarak, katılımcının "zihniyeti" değişim odaklı bir yönde değişir. Sonuç olarak değişim dili de daha erken ortaya çıkacaktır.

Örnek: Zaten pek çok şey denediğiniz konusunda ısrarcı bir insansınız ve görünüşe göre bunu o kadar önemli buluyorsunuz ki, değişimin yapılabileceği yollar olup olmadığını görmek istiyorsunuz. Bundan sonra neyi onaylayabileceğinize dair öneriler göreceksiniz.

- Neleri doğrulayabilirsiniz?
- İyi giden şeyler
- Sorunları kişisel güçlü yönler olarak yeniden formüle edin
- Katılımcı başarıları
- Katılımcının nitelikleri
- Girişimler ve hatta bir şey yapmayı düşünmek.

### Özetleme:

Konuşmayı özetlemek, bir bakım sağlayıcısı olarak sizin karşı tarafı dinlediğinizi gösterir. Tamamını değil de belirli unsurları özetleyerek, konuşmayı konuşmanın aşamasına uygun bir şekilde yapılandırma ve yönlendirme imkanı da sunar.

### Bilgi ve tavsiye sağlamak:

Katılımcının ilgili konu hakkında ne bildiği (zaten net değilse) aranır ve "kişiyeye özel" bilgi sunulur. Son olarak, katılımcıya sunulan bilgiler hakkında ne düşündüğü ve onun için ne anlama geldiği sorulur. Bu teknik, danışmanın yalnızca katılımcının açık olduğu, dinlediği ve katılımcı için yararlı olduğu bilgileri sağlamasına yardımcı olur.

- Her zaman şunları aklınızda bulundurun:
- Bilgilendirme: tek yönlü değil, etkileşim!
- İzin isteyin
- Katılımcı ne biliyor?
- 'Kişiyeye özel' bilgiler sağlayın
- Katılımcı bilgi hakkında ne düşünüyor ve kendisi için ne anlama geliyor?

Motivasyonel görüşme, iletişim kurmanın yol gösterici bir yoludur. Ek olarak, zaman ve enerji miktarı genellikle sınırlıdır. Odaklanmayı uygulayarak, mevcut enerji, katılımcı temasınız bağlamında neyin mümkün olabileceğine odaklanır .

Motivasyonel görüşme metodolojisini kullanarak, değişimle ilgili çelişkili duyguları veya kararsızlığı keşfederek ve azaltarak katılımcıların kendi motivasyonlarını artırmaya çalışırsınız, böylece değişimi gerçekleştirmek için daha uygun bir ortam oluşur. Değişim için motivasyon katılımcının kendisi tarafından bulunmalıdır.

**Kararsızlık**, "iki zihinde yakalanmış" anlamına gelir. Ancak bir katılımcının mevcut davranışından şüphe duyması sağlandığında, davranış değişikliği meydana getirmek mümkündür.

Motivasyon değişimin temelidir. Çünkü katılımcıların değişime ne ölçüde motive oldukları, nihai sonucun iyi bir göstergesi gibi görünmektedir.

Motivasyon aşağıdakilerin bir kombinasyonudur:

- **İstemek**: değişmeye istekli olmak
- **Yapabilmek**: onu gerçekten değiştirme yeteneği
- **Hazır olmak**: hazır olmak, değişmek için doğru zaman

Bu nedenle, bakım sağlayıcısının önündeki zorluk, katılımcının değişmek için önemli buldukları şeyleri ifade etmelerine izin vermektir. Onlara neyin iyi neyin önemli olduğunu söylemek asla motive edici değildir.

Bir konuşma sırasında, değişime istekli olma isteğinin arttığını gösteren ifadeler ne kadar fazla olursa, değişimin bir gerçeklik haline gelmesi o kadar olasıdır. Katılımcının kendisinin değişim argümanlarını ifade etmesi en iyisidir.

Aşağıdaki dört alanda değişiklik dilini tetiklediğinizden emin olun

- Değişimin faydaları
- Değişmemenin dezavantajları
- Değişim konusunda iyimserlik
- Değişimi ifade etme niyeti

Henüz sadece değişim dili ile değişim niyeti oluşmamıştır. Bu nedenle, konuşmaya katıldığınızdan, açık uçlu sorular sorduğunuzdan, genişlettiğinizden, onayladığınızdan, yansıttığınızdan ve özetlediğinizden ve istenen değişikliğin yönünü aklınızda tuttuğunuzdan emin olun. Değişim dili nihayetinde 'taahhüt dili' ne dönüştürülmelidir: (taahhüt dili: katılımcının gerçek bir değişiklik yapma niyetini gösteren ifadeleri)

Değişim dilinden taahhüt diline geçmeye yardımcı olabilecek sorular:

- Bunu yapmaya karar verirsiniz ne değiştirdi?
- Kendiniz için başarılı hale getirmek için nasıl hareket edersiniz?
- Bunu yapmanın 3 ana nedeni nelerdir?
- 1-10 ölçeğinde; bunu değiştirmek sizin için ne kadar önemli? Ve bunu, örneğin, 0 veya 1 değil, 4 yapan nedir?

### **Motivasyonel Görüşme şunları gerektirir:**

- Katılımcı dil becerilerine sahiptir ve bir konuşma yapabilir.
- Katılımcı kendi motivasyonunu yansıtabilir.
- Katılımcı kendisi için seçimler yapabilir

### **5.3. Çözüm Odaklı İletişim**

Çözüm Odaklı Terapi: Adından da anlaşılacağı gibi, geleceğe odaklı, hedefe yöneliktir ve sorunlardan ziyade çözümlere odaklanır. Katılımcıların sorunlara odaklanmak yerine çözümler üretmek değişmelerine yardımcı olur.

Çözüm odaklı iletişim yöntemi "Çözüm Odaklı Terapi"ye dayanmaktadır. Steve de Shazer ve Insoo Kim Berg, Çözüm Odaklı Terapi'nin kurucularıdır. Teknikler ayrıca, katılımcılarla danışmanlık anlarında, meslektaşları desteklemede, ekibinizle iş danışmanlığında vb. bakım sağlayıcıları için yararlı ve uygulanabilir. Bir bakım sağlayıcısı olarak düşüncenizde ve müdahalelerinizde bir değişlik gerektirir.

Insoo Kim'in teknikle neler başarabileceğinizin net bir resmini verdiği youtube videosunu izleyebilirsiniz. Sonuçlar şaşırtıcı ve cesaret vericidir.

Insoo Kim Berg Çözüm Odaklı Aile Terapisi Videosu

[https://www.youtube.com/watch?v=6Fe8D0hAQh0&index=2&list=PLfGFEaK\\_VAMHJRmOZD5LiX3OmSUK8GHGt](https://www.youtube.com/watch?v=6Fe8D0hAQh0&index=2&list=PLfGFEaK_VAMHJRmOZD5LiX3OmSUK8GHGt)

Çözüm Odaklı Çift Terapisi Insoo Kim Berg Video

[https://www.youtube.com/watch?v=fQBZlqmebwY&list=PLcCdmqixXgqEjx1YY\\_DV50Gv1dZx-9dda&endeks=4](https://www.youtube.com/watch?v=fQBZlqmebwY&list=PLcCdmqixXgqEjx1YY_DV50Gv1dZx-9dda&endeks=4)

Çözüm odaklı iletişimin kendine özgü teknikleri vardır. Konuşma için genel temel becerilerden tanıdığınız bazı teknikler. Bununla birlikte, çoğu teknik yol gösterici ilke ile temelde farklıdır: sorunlara değil, çözümlere odaklanmak.

- Direktif içermeyen bir şekilde iletişim kurmak
- iltifat
- bağlamı netleştirmek
- istisnaları bulma

#### **1. Direktif içermeyen bir şekilde iletişim kurun**

Bu elbette insanlarla çalışırken her zaman yaptığınız bir şeydir. Diğer kişiyle bağlantı kurmaya çalışırsınız ve aktif dinleme becerilerini gösterirsiniz.

Yönlendirici olmama, konuları açmamanız, ancak katılımcının ne istediğine (ve onu rahatsız eden şeylere değil) dikkat etmeniz gerçeğinde yatmaktadır. Katılımcının sizinle ne tartışmak istediğini sorarsınız.

Daha ne soru sorabileceğinizi düşünmeyin, ancak katılımcının gösterdiği ve duyduğu şeylere göre sormaya devam edin.

#### **2. İltifat**

Katılımcının yaptığı veya söylediği olumlu şeylerin dikkatli bir şekilde gözlemlenmesine dayanan doğrudan ve dolaylı iltifatlar, çözüm odaklı iletişimin önemli bir parçasıdır. Katılımcıların zaten neyi iyi yaptığını doğrulamak ve sorunlarının ne kadar zor olduğunu kabul etmek.

İltifatlar, katılımcının ne yaptığını ve işe yarayıp yaramadığını doğrulamaya hizmet eder. Dolaylı iltifatlar genellikle "Bunu nasıl yaptın?" sorusunu katılımcının cevaplayarak kendine iltifat etmeye davet eder.

### 3. Bağlamı netleştirin

Davranış, bağlam içine yerleştirildiğinde anlamlı hale gelir. Birlikte, çözüm yönünün ne olabileceğine bakar ve araştırırsınız ve günlük yaşamları bağlamında yavaş yavaş uygulanabilir bir çözüme yol açan ilk küçük davranışsal adımların benzersiz ayrıntılarını belirlemeye çalışırsınız.

### 4. İstisnaları bulma

Bunun bir istisnası, geçmişte gerçekleşen ve gelecekte tekrarlanabilecek bir başarıdır.

#### İstisnaları bulmak için sorulması gereken sorular:

- Neyi farklı yaptınız?
- Bunu nasıl başardınız?

#### Daha ayrıntılı olarak:

- Ne zaman farklıdır ve nasıl farklıdır?
- Bu başarıyı tekrarlamak için ne gerekir?
- Bu konuda ne yardımcı olabilir?
- Bu konuda kim yardımcı olabilir?
- Bu yöndeki ilk küçük adım ne olurdu?
- Zaten değişmekte olduğunu nasıl fark edersiniz?
- O zaman nasıl farklı olurdu?

#### Soru tekniğinden bazı örnekler

#### Daha fazla bilgi edinmek için mucize sorusunu kullanma

Eğer bu gece uyurken bir sihirle bir mucize meydana gelirse ve uyandıığınızda artık takıntılı bir şekilde vakumlama ihtiyacı hissetmezseniz, şimdi hayal edebiliyor musunuz, gününüz nasıl olacak?

Mucize sorusunu (veya uygun bir varyasyonu) sadece bu kişinin geleceğinde gerçekten ne istediği hakkında bilgi toplamak için değil, aynı zamanda nasıl olduğu hakkında çok yararlı bilgiler toplamak için de kullanabilirsiniz.

Örneğin, katılımcı yukarıdaki soruya şu şekilde yanıt verebilir:

Şey, midemdeki o korkunç korku düğümüyle uyanmazdım.

Bunu hala olumsuz terimlerle ifade ediyorlar, ama yine de deneyimledikleri şey hakkında size değerli bilgiler verdiler. Bu size gelecekteki ilerlemeyi ölçmek için başka bir işaret verir - daha olumlu ve daha sakin hissederek uyanırlar.

Şu anda nerede olduklarını öğrenmek için mucize sorusunu kullanın.



## Başa Çıkma Soruları

Bu soru, tüm katılımcıların ezici zorlukların olduğu zamanlarda bile birçok yararlı şeyle meşgul olduklarını güçlü bir şekilde hatırlatır. Umutsuzluk sırasında bile, birçok katılımcı yataktan kalkmayı, giyinmeyi, işe gitmeyi ve büyük çaba gerektiren diğer birçok şeyi yapmayı başarır. "Nasıl devam etmeyi başardınız?" veya "İşlerin daha da kötüye gitmesini nasıl önlediniz?" gibi sorularla başa çıkmak, katılımcının esnekliğine ve kararlılığına farklı bir bakış açısı açar.

## Mucize 10 Soru

Mucize 10 Sorusu şu şekilde ifade edilir: 10'un hedefinize tam olarak ulaştığınızı ve 0'ın tam tersini temsil ettiğini temsil ettiği 0-10 ölçeğini hayal edin. Diyelim ki bu siz uyurken gece boyunca bir şeyler değişiyor ve yarın uyanığınızda aniden 10'dasınız. Ama bu gerçekleştiğinde uykuda olduğunuz için, başlangıçta bunun farkında değilsiniz. Sizin veya çevrenizdeki insanların sizin hakkınızda fark ettiği, size (ve/veya onlara) bir şeylerin değiştiği, aslında şu anda 10 olduğunuz fikrini vermeye başlayan ilk farklılıklar neler olacak?

## 5.4. Otizm iletişimi

Katılımcınızla olumlu temas kurmak istiyorsunuz. O zaman katılımcının otizmini anlamayı öğrenmeniz önemlidir. Katılımcınız size uyum sağlayamaz. Bu yüzden ona uyum sağlamalısınız. Kendinizi onun düşünce tarzına kaptırarak, ne söylemek istediğini ve sizi dinleyebilmek için neye ihtiyacı olduğunu öğrenirsiniz.

Literatürde, otistik bozukluklar için PDD veya ASD gibi toplu terimler kullanılmaktadır. Bunu tüm otistik bozuklukları kapsayan bir şemsiye olarak görebilirsiniz. Bununla birlikte, otizmi olan her insan benzersizdir ve bozukluk kendini herkeste farklı şekilde gösterir. Ancak, yöntem herkes için geçerlidir ve kolayca özelleştirilebilir. Her şeyden önce, otizmlilerle insanları farklı kılan şeyleri bilmek önemlidir.

Otistik bozukluğu olan kişilerde beyin aşağıdaki üç alanda yetersiz (farklı) gelişmemiştir:

1. Yürütücü Fonksiyonlar -Beyinde, neyi yapmak istediğinizi planlamanıza izin veren belirli alanlar vardır. Adım adım planlayın ve konsantre olun.
2. Merkezi Tutarlılık -Bireysel uyaranları anlamlı bir bütün halinde birleştirme yeteneğidir. Beyniniz olduğu gibi tam bir resim oluşturur.
3. Zihin Teorisi -Başka bir kişinin ne düşündüğü veya hissettiği ile empati kurma yeteneğidir. Günlük yaşamda empati kurmak, sosyal temaslar için bir tür pusuladır.

Otizmliler bir kişinin beyni, ortamdaki küçük bir değişikliklerle bile karışabilir ve kaosa neden olabilir, böylece katılımcı artık ne yapacağını bilemez. Bu genellikle istenmeyen davranışlara yol açar. O zaman bir sosyal hizmet öğretmeni olarak istenmeyen davranışlara (örneğin tekmeleme, azarlama, iddia etme, işi reddetme, yeme sorunları veya mide ağrısı gibi her türlü fiziksel şikayet) odaklanmayın, ancak bu davranışın altında yatan nedenlere bakın: netlik eksikliği ve öngörülemezlik. Katılımcı, otizmi nedeniyle yardım istemekte güçlük çeker, içinde bulunduğu kaosu ancak davranışlarıyla belli edebilir.

## İletişim şeklinizi özelleştirmek için genel ipuçları:


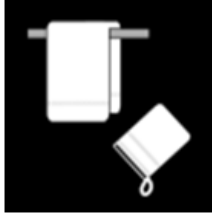




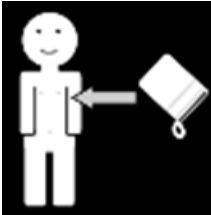

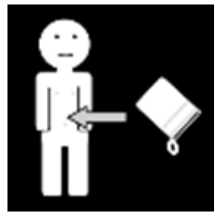
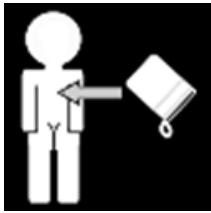
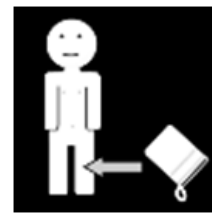






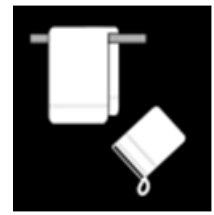
- "Yakında" ifadesi otizimli biri için anlamsızdır. Bunun yerine "beş dakika içinde" gibi net bir zaman göstergesi kullanın. Aynı şey soru sormak için de geçerlidir. "Okulda/işte en çok ne yapmaktan zevk alıyorsunuz?" diye sormak yerine, "Üç aktivitem var, hangisini en çok yapmak istersiniz?"
- Otizmi olan insanlar genellikle kelimeleri kelimenin tam anlamıyla alırlar. 'Karnınızda bir düğüm olması' otizimli biri için fazla bir şey ifade etmez. Tam olarak ne demek istediğinizi söyleyin, anlayacaklardır.
- "Evet" demek ve aynı zamanda başınızı sallamak kafa karıştırıcı bir sinyal gönderir.
- Otizmi olan insanlar genellikle duyuşal uyarılara aşırı duyarlıdır ve dokunulduğunda panik yapabilirler.
- O zaman hobisi hakkında konuşmak iyi bir seçimdir. Ancak, bunun hakkında saatlerce konuşabileceğine hazırlıklı olun. Konuşmayı buz gibi bitirmek için, "Şimdi bu konu hakkında yeterince bilgim var, teşekkür ederim" diyebilirsiniz.
- Otizmi olan insanlar çok doğrudandır ve söylediklerinin bazen incitici olabileceğinin her zaman farkında değildirlir. Ancak, bunu bilerek yapmazlar.
- Otizmi olan insanlar, kendilerini doğru bir şekilde değerlendiremedikleri bir durumda bulduklarında genellikle belirsizlikten muzdariptirler. İyi bir şey yaptıklarında onlara iltifat etmek, böyle bir durumda en iyi nasıl davranacaklarını anlamalarına yardımcı olabilir.
- Tüm şakalar iyi anlaşılacaktır.
- Otizmi olan birinin 'konuşma ortamı' olarak sessiz bir yere sahip olması en iyisidir. Ne kadar az uyaran varsa, konuşmaya o kadar iyi konsantre olabilir.

Otizmi olan biri için, bağlantıyı kurmasını sağlayan detaylardır. Katılımcının zihinsel yeteneklerine ve katılımcının otizminden ne ölçüde muzdarip olduğuna bağlı olarak, adım adım bir plan yapabilirsiniz. Biri için bu çok küresel olabilirken, diğeri için çok ayrıntılı olmalıdır. Aşağıda iki örnek verilmiştir.

## Görsel detaylı iletişimin iki örneği

Duş almak için detaylı planlama.

Katılımcı kendi kendine duş alabilir ama bir şeyleri unutur. Pikto'lar hatırlamasına yardımcı olur.

<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pijamalarınızı hazırlayın</li><li>2. Havlu ve bezinizi hazırlayın</li><li>3. Giysilerinizi çıkarın</li></ol>			
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Suyu açın</li><li>2. Yüzünüzü yıkayın</li><li>3. Saçınızı yıkayın</li></ol>			
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kollarınızı yıkayın</li><li>2. Koltuk altlarınızı yıkayın</li><li>3. Göbeğinizi yıkayın</li></ol>			
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sırtınızı yıkayın</li><li>2. Bacaklarınızı yıkayın</li><li>3. Ayaklarınızı yıkayın</li></ol>			
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kalçalarınızı yıkayın</li><li>2. Cinsel organınızı yıkayın</li></ol>			
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sabunlardan arının</li><li>2. Kendinizi kurutun</li><li>3. Havlu ve bezinizi asın</li></ol>			

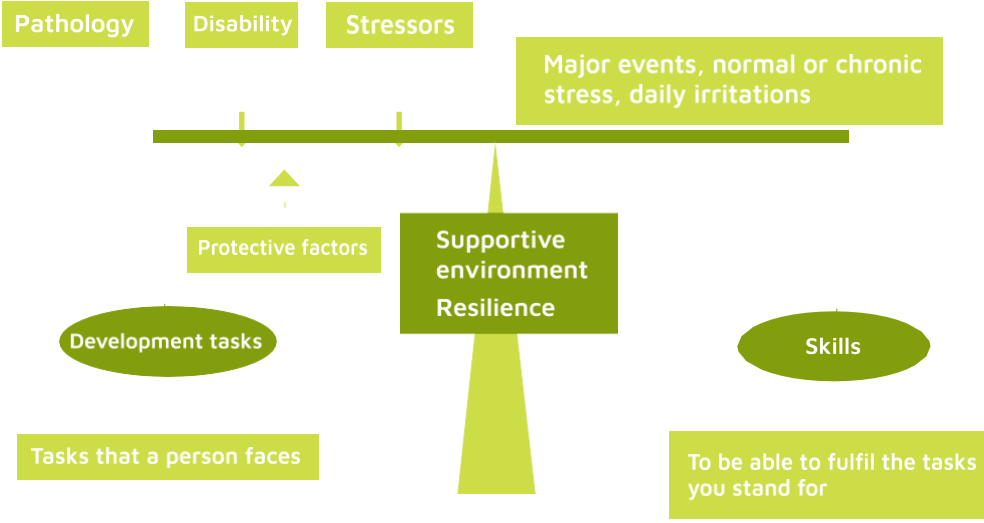
## Ayrıntılı günlük plan örneği

Katılımcı Pazartesi sabahından Cuma akşamına kadar bakım çiftliğindedir. Katılımcı, günün genel bakışı ile ilgili çok fazla sorun yaşar. Ayrıca boş zamanlarını doldurmakta zorlanır. Bu, basmakalıp davranışlarda, ellerini çırparak, ksmada ve ileri geri yürümede kendini gösterir. Belirsizlik ona çok fazla gerginlik verir.

### Okuldan döndüğünde ayrıntılı günlük plan örneği

15.30 - 16.00	Çay içme	
16.15 - 17.15	Duş alma ve dinlenme Müzik dinleme	  
17.15 - 18.00	Güzel havalarda: karting, yürüyüş, basketbol oynama. Kötü hava koşulları: oyun oynama, ev antrenörü eşliğinde aktivite	    
18.00	Akşam yemeği	
18.30 - 18.45	Bulaşıkların yıkanmasına yardım etme	
18.45 - 19.30	Televizyon izleme, bulmaca, oyun oynama	  
19.30	Çay	
20.00	Üst kata çıkma ve müzik dinleme. Renklendirme, el işçiliği.	   
20.45	Diş fırçalama, uyuma	 

## 5.5 Sosyal Yeterlilik Modeli - görevler ve yetenekler arasındaki denge



Yetkinlik Modeli, çocukların ve gençlerin mümkün olduğunca en iyi şekilde öğrenmelerini sağlamak için gençlik bakımında geliştirilen bir yöntemdir. Sosyal Yeterlilik Modeli, öğrenme kuramlarından ve gelişim psikolojisinden kaynaklanmaktadır. Engelli bireylere yönelik yetkinlik yaklaşımı, becerileri adım adım artırarak kapasite ve görevleri dengelemeyi amaçlamakta ve iyi çalışabilmesi için kapasite ve görevlerin dengede olması gerektiğini varsaymaktadır. Kapasite, kişinin sahip olduğu tüm bireysel özellikleri ve becerileri temsil eder.

Görevler, kişi için stresli koşulların (görevlerin) toplamını temsil eder. Katılımcı bu modelde merkezidir. Birisi günlük yaşamla nasıl başa çıkıyor ve çalışması için neye ihtiyacı var?

Örneğin, başkalarıyla ve akranlarıyla başa çıkmayı öğrenmek, boş zamanları anlamlı bir şekilde kullanabilmek, bağımsız düşünebilmek ve yaşayabilmek, parayla başa çıkabilmek, bir grupta yaşamak, gündüz aktiviteleri, belirli çalışmalar, yöntemler ve beceriler.

### Bir katılımcının yetkinliği nasıl arttırılır

- Becerilerin arttırılması
- Görev rahatlatması veya zenginleştirme
- Stresi azaltın
- Koruyucu faktörleri artırın
- Patolojinin etkisini azaltın

### Modelin Avantajları:

- Motive edici etkisi vardır
- Vurgu güçlendirme üzerinedir: olumlu güçlere dikkat ederek
- Hayatın her alanındaki görevlere dikkat ederek daha fazla sonuç

Farklı tekniklere örnek

### **Becerileri adımlara ayırın:**

#### **Tavuklara su verin**

- Tavuk kümesine yürüyün
- Boş su kovasını alın
- Boş kova ile musluğa yürüyün.
- Musluğu açın.
- Kova neredeyse dolmak üzereyken musluğu tekrar kapatın.
- Kova ile tavuk kümesine geri dönün
- Bardağı suyla doldurun.
- İlk (sol) kafesi açın.
- Boş su kabını neredeyse dolana kadar suyla doldurun
- Bir sonraki çatı katına gidin ve tüm çatı katları bitene kadar aynısını yapın.

### **Yeterli davranış hakkında geri bildirim (Bunu asla yeterince yapamayacağınızı unutmayın!)**

- Olumlu veya cesaret verici bir yorum yapın.
- Katılımcının neyi iyi yaptığı konusunda net olun.
- Bunun neden iyi olduğunu belirtin (katılımcı için olumlu sonuçlardan bahsedin)

Örneğin, aşağıdaki gibi davranışlar:

Katılımcı (nihayet!) işleri zamanında bitirir!

Katılımcı yemek yerken şapkasını çıkarır.

Katılımcı komşusu için kahve doldurur.

Katılımcı çalıştıktan sonra kendi araçlarını temizlemiştir

### **Bir Neden Vermek**

Davranış: Katılımcı her zaman başkalarının sözünü keser

Talimat: Bir şey söylemek istiyorsanız, diğer kişi konuşmayı bitirene kadar bekleyin,

- Çünkü o zaman söylediklerinizi duyarlar. (Bu en iyi neden!)
- Çünkü bu iyi. (bu katılımcının ilgisini çekmeyebilir)
- Çünkü eğer onun üzerinden konuşursanız, kimse dinlemez. (yetersiz davranış için bir neden budur)

Davranış: Katılımcı çığlık atan bir tonda konuşur

Talimat: Katılmıyorsanız, sakince söyleyin çünkü...

- Aksi takdirde başım ağrır.
- En azından o zaman seni duyabiliyorum.
- Sonra söyleyeceklerinizi de dinleriz ve sonra çözebiliriz.

Buradaki zorluk, katılımcıya fayda sağlayan nedenleri bulmaktır!

### **Davranış Önerisi**

- Bağlantı
- Müşterinin neyi iyi yaptığını söyleyin.
- Müşterinin neyi daha az iyi yaptığı konusunda spesifik olun.
- Önerinizi verin (veya alternatif sorun)
- Bir neden verin
- Müşterinin onunla bir şeyler yapıp yapamayacağını kontrol edin

Jan, Alex tarafından sık sık zorbalığa uğrar. Bugün sonunda ısırır, hemen Alex'e bir yumruk atar. (tekrar alay ederken)

Hey Jan, Alex'ten bunu istemediğini göstermen iyi bir şey, ama ona vurman o kadar iyi değil. En iyisi, Alex, bundan hoşlanmıyorum, bunu yapmayı bırakmanı istiyorum. O zaman gerçekten durması ve kavgaya girmemeniz için daha büyük bir şans var. Tamam?

### **Düzeltilici Talimat**

- a. Bağlantı.
- b. Katılımcının neyi iyi yaptığını söyleyin.
- c. Katılımcının neyi iyi yapmadığını söyleyin.
- d. Uygun davranış olarak adlandırın
- e. Bir neden verin
- f. Konuşmayı kapatın

Theo ofise çığlık atarak ve küfür ederek girer. Sobayı temizlemem gerekiyor ama geçen sefer bunu yapması gereken kişi kimse yapmamış. Başkalarının işini yapmayacağım.

Theo, kızgın olduğun benim için çok açık (1).Kendi hakkını savunmanı anlıyorum (2) Bağırman ve böyle kelimeler kullanman gerektiğini düşünmüyorum. (3) Bana normal bir tonda ve düz kelimelerle sizi neyin rahatsız ettiğini söylerseniz (4)sizi dinleme şansım çok daha yüksektir (5) tamam mı?

### **Özet**

Bu çalışma kitabı, Sosyal Çiftliklerin temel değerleri, farklı hedef gruplar için anlam, sosyal çiftliklerdeki olası faaliyetlerin örnekleri, sosyal çiftlik öğretmeni için roller, görevler ve beceriler, sosyal çiftlik öğretmeni olarak metodik olarak çalışma ve farklı destek ve rehberlik modelleri hakkında daha ayrıntılı arka plan bilgileri içeren Sosyal çiftlikler 01 öğretmeni dersine eşlik eder.

## Partnerler



### Coordinator

Confederazione Italiana Agricoltori Umbria  
(Italia)  
[www.ciaumbria.it](http://www.ciaumbria.it)



Soziale Dienstleistungen  
(Austria)  
[www.chanceb-gruppe.at](http://www.chanceb-gruppe.at)



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
(Türkiye)  
[www.comu.edu.tr](http://www.comu.edu.tr)



Università degli studi di Perugia  
(Italia)  
[www.unipg.it](http://www.unipg.it)



Boer en Zorg in Noord Nederland  
(Holanda)  
[www.bezinn.nl](http://www.bezinn.nl)



On Projects Advising SL  
(España)  
[www.onprojects.es](http://www.onprojects.es)

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



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

Bu proje Erasmus+ Programı kapsamında Avrupa Komisyonu'nun desteği ile finanse edilmektedir. Bu yayın sadece yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.