Social FARMS

MANUALE CORSO

IL TUTOR DI FATTORIA SOCIALE

MANUALE CORSO

IL TUTOR DI FATTORIA SOCIALE

NOTA: SONO COMPILATI SOLO I PARAGRAFI IN GRASSETTO.

INDICE

1. Introduzione all'Agricoltura Sociale

2. Valori delle Fattorie Sociali per i partecipanti
2.1 I valori fondamentali delle Fattorie Sociali
2.2 Gruppi target della Fattoria Sociale
2.3 Significato della Fattoria Sociale per tre gruppi target
2.4 Qualità delle diverse aree di lavoro delle Fattorie Sociali

3. Il Tutor di Fattoria Sociale
3.1 Introduzione alle attività della Fattoria
3.2 Il Tutor di Fattoria Sociale: Ruoli, Compiti e Competenze
3.2 La Triade della Fattoria Sociale

4. Lavorare con metodo
4.1 Osservare e riferire
4.2 Lavorare secondo un piano
4.3 Il Processo ciclico
4.4 Il Piano delle Attività e il Tutor di Fattoria Sociale

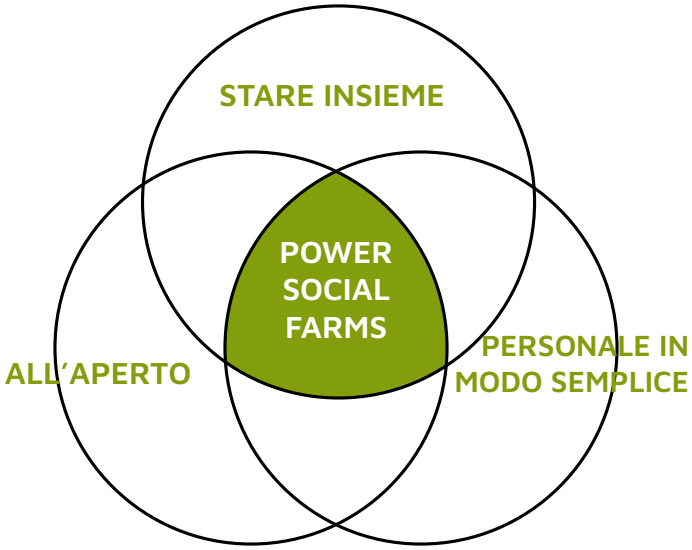
5. Modelli di Supporto e Orientamento
5.1 I Metodi
5.2 Il Colloquio motivazionale
5.3 La Comunicazione focalizzata sulla soluzione
5.4 La Comunicazione nell'Autismo
5.5 Il Modello di Competenza Sociale

2. VALORI DELLE FATTORIE SOCIALI PER I PARTECIPANTI

2.1 I valori fondamentali delle Fattorie Sociali

Una ricerca approfondita condotta nei Paesi Bassi sulla potenza delle aziende agricole sociali ha fatto emergere questi valori fondamentali.

Il potere dell'agricoltura sociale: Stare insieme – All'aperto – Personale in modo semplice
La forza dell'agricoltura sociale si basa su tre valori fondamentali indicati dai partecipanti e nasce nell'intersezione in cui questi tre diversi aspetti della cura si uniscono. Ciò riguarda i seguenti aspetti, che sono correlati:



STARE INSIEME
La struttura sociale: la cultura che prevale in una fattoria sociale e a cui tutti contribuiscono. Si potrebbe descrivere come un atteggiamento collettivo di base che è il punto di partenza per il modo in cui le persone nella fattoria sociale si trattano a vicenda.

ALL'APERTO
L'ambiente agricolo: lo spazio fisico con le sue caratteristiche ecologiche influenza e dà sostanza all'atteggiamento di base e al contesto sociale.

PERSONALE IN MODO SEMPLICE
L'atteggiamento di base: l'atteggiamento dei singoli fornitori di assistenza che costituisce la base per l'interazione tra il fornitore di assistenza e il partecipante.

All'interno di ciascuno di questi tre aspetti, possono essere formulati diversi principi che formano congiuntamente un metro rispetto al quale i fornitori di assistenza all'interno della fattoria sociale possono testare le loro scelte e le loro azioni. Questi principi sono elencati di seguito per ciascuno degli aspetti.

Stare insieme

La caratteristica di una fattoria sociale è l'atmosfera e la cultura dello stare insieme e del genuino coinvolgimento reciproco. Tutti coloro che sono nella fattoria fanno parte di questa comunità, che a volte è vissuta come una seconda famiglia. Oltre a questa inclusione, anche le interazioni con gli animali rappresentano un valore aggiunto per lo sviluppo socio-emotivo. Poiché i responsabili della parte agricola dell'azienda fanno parte della "vita reale", spesso per i partecipanti fungono da modelli di ruolo e costituiscono un ponte verso la società. Viceversa, anche la fattoria sociale costituisce il ponte dalla società ai partecipanti; la fattoria sociale è un luogo in cui i visitatori (ad esempio fornitori, clienti, visitatori di un negozio di fattoria, un veterinario) incontrano e si mettono in contatto con i partecipanti. La fattoria sociale contribuisce quindi a una società inclusiva ed è un luogo in cui i partecipanti e le altre persone si incontrano. I principi fondamentali della sezione Togetherness sono:

Tutti contano e contribuiscono.

Tutti fanno parte del gruppo e viene apprezzato il contributo di tutti.
C'è l'opportunità di stabilire dei contatti sociali e di trovare supporto.
Fare parte della fattoria dà un posto nella comunità sociale.

All'aperto

L'elemento più visibile di una fattoria sociale è l'ambiente della fattoria. La fattoria è un luogo pieno di vita. Le piante e gli animali hanno bisogno di cure, quindi ci sono sempre moltissime attività diverse che devono essere svolte. Ogni periodo o stagione ha attività diverse, e questo crea un ritmo naturale che offre struttura e guida. La fattoria come fonte del nostro cibo offre spunti in abbondanza per un'alimentazione e uno stile di vita sani. Questo viene spesso messo in pratica direttamente nella fattoria preparando da mangiare insieme e mangiando insieme. I seguenti principi garantiscono l'utilizzo di questo ambiente agricolo nell'ambito della cura della salute:

L'ambiente verde fa parte della cura:

L'uso consapevole di piante, animali e spazi verdi contribuisce agli obiettivi del partecipante.
Il ritmo della giornata, della settimana e delle stagioni fornisce una struttura naturale.

Quello che facciamo è significativo ed è così che lo sperimentiamo:

C'è un lavoro utile da fare e tutti possono contribuire.
C'è una grande diversità di attività e ciascun compito ha un valore aggiunto.
C'è spazio per assumersi responsabilità e imparare ad affrontare i rischi.

Personale in modo semplice

Forse la cosa più potente che i partecipanti citano come parte dei valori fondamentali è il rapporto personale che hanno con l'agricoltore della fattoria sociale e con gli altri fornitori di assistenza della fattoria. Questa relazione è vissuta come un legame tra una persona e l'altra. Per questa relazione è fondamentale l'essere umani e i ruoli di caregiver e partecipante svaniscono in secondo piano. Con questo legame come punto di partenza, cerchiamo insieme un accordo sugli obiettivi su cui si sta lavorando. Gli agricoltori delle fattorie sociali sono abituati ad accettare circostanze mutevoli e quindi a costruire partendo da quella situazione specifica. Non si può trasformare una terra asciutta più in alto in un campo bagnato, quindi si cerca una coltivazione adatta ad esso. Gli agricoltori delle fattorie sociali lavorano con i partecipanti anche partendo da questo atteggiamento di base:

la situazione personale del partecipante e le sue circostanze costituiscono il punto di partenza per formulare obiettivi appropriati e utilizzare metodi adeguati. L'enfasi non è sulla cura, ma su come possono essere utilizzati i punti di forza di ciascuno. I partecipanti lo descrivono come "andiamo solo d'accordo e la fattoria non è un'istituzione". Di seguito sono riportati i principi che formano la sezione Simply Personal.

Il partecipante è il punto di partenza:
C'è un rapporto personale con il partecipante.
Il partecipante ha voce in capitolo nelle proprie attività nella fattoria.
Il partecipante è coinvolto nella stesura del piano di cura e nella sua valutazione.

L'attenzione è su ciò che è possibile:
• L'ambiente verde viene utilizzato per rafforzare, utilizzare e/o preservare ciò che le persone sono in grado di fare.

2.4 Qualità delle diverse aree di lavoro delle Fattorie Sociali

1. Allevamento di bestiame
2. Orticoltura
3. Lavoro Domestico
4. Lavorazione del latte
5. Giardino ornamentale
6. Gestione del paesaggio e arboricoltura
7. Altre aree di lavoro
8. Ruolo degli animali
9. Sfruttare le differenze tra le aree di lavoro

In un'azienda agricola, ogni area di lavoro ha un'attività e delle qualità specifiche. Per un'azienda agricola di cura è importante sviluppare una variazione sufficiente nelle attività e nelle qualità e sfruttare al meglio le differenze tra le aree di lavoro. Le qualità danno il meglio di sé solo se il supervisore è entusiasta dell'area di lavoro e può trasmettere questo entusiasmo ai partecipanti.

1. Area dell'allevamento di bestiame

Le attività in questa area di lavoro sono: portare il bestiame fuori e riportarlo alla stalla, pulire la stalla, prendersi cura degli animali più giovani e di quelli di taglia più piccola, convogliare l'acqua al pascolo, effettuare ordini, fare nuove recinzioni, controllare recinzioni, tagliare acetosella, spargere lettiere profonde, fienagione.

Caratteristiche dell'area di lavoro

Imprevedibile
Ciò che è specifico degli animali è l'imprevedibile, la sorpresa. I partecipanti devono imparare a sopportare la tensione.

Fisico
Alcuni animali, come le mucche, sono grandi, robusti. Alcuni partecipanti all'inizio ne hanno paura. C'è anche molto lavoro fisico; si cammina molto avanti e indietro; le persone diventano più forti per questo.

Fascino
Gli animali esercitano un fascino molto diretto. Rispetto alle piante, gli animali sono emotivamente più vicini agli esseri umani. Gli animali sono anche molto fisici. Se hanno fame, lo mostrano chiaramente e l'assistenza produce immediatamente una risposta positiva. Gli animali rivolgono un appello molto diretto i partecipanti per farli muovere.

Legame e calore
Gli animali sono vicini all'uomo e hanno un comportamento riconoscibile. Ci si può facilmente legare a un animale. Per molte persone, le mucche e il bestiame più piccolo, in particolare gli animali più giovani, hanno un aspetto caldo.

Ritmo fisso nella giornata
Lavorare in questa area durante il giorno è un evento ritmico. Al mattino e alla sera ci sono attività regolari e tra questi due momenti ci sono altri lavori da svolgere.

Obiettivi che si possono associare a questa area di lavoro

Fiducia, calore, attaccamento
Il contatto con gli animali può significare molto per le persone che hanno perso la fiducia nei loro simili. Il contatto con gli animali può quindi essere un primo passo per ripristinare il contatto con gli esseri viventi. Il vantaggio degli animali è che non spettegolano su di te alle tue spalle e sono onesti.

Specchio
Tra gli animali e tra gli esseri umani avvengono processi simili. Nel gregge c'è una gerarchia; alcuni animali vengono esclusi. I partecipanti lo capiscono e lo mettono in relazione con la propria vita. Se un giovane è molto frenetico e una mucca deve partorire, è facile fare capire che questa persona ha bisogno di calmarsi per un po'. Nel lavoro con gli animali si trovano anche molte metafore che possono fornire informazioni sui propri processi.

Sviluppare la fiducia in se stessi
Sperimentare che stai conducendo un animale di grandi dimensioni e che l'animale ti sta ascoltando contribuisce all'autostima e alla fiducia in se stessi.

Sviluppare la responsabilità
Soprattutto con i bambini e con i giovani, l'esperienza è che prendersi cura degli animali è un ottimo mezzo per sviluppare la responsabilità. È molto chiaro che un animale ha bisogno di cure. Grazie all'evidenza con cui è chiaro che nell'area di lavoro dell'allevamento del bestiame si ha la responsabilità della corretta cura degli animali, i partecipanti possono facilmente occuparsene.

Muoversi
Alcuni partecipanti sono difficili da capire. Gli animali reagiscono molto direttamente. Quando si va dai maiali o dai polli al mattino, loro gridano così forte per essere nutriti che ci si inizia a muoversi da soli.

Concentrazione
Specialmente occuparsi del il bestiame di grandi dimensioni richiede molta concentrazione. Gli animali di grossa taglia possono reagire improvvisamente. Quando si ha a che fare con bestiame di grandi dimensioni la propria sicurezza dipende da un livello di concentrazione sufficiente.

Dipende dall'animale
C'è una grande varietà tra i caratteri delle specie animali. L'esperienza è, ad esempio, che il contatto con le mucche ha un effetto calmante. Con le capre o con i cavalli si può imparare ad affrontare situazioni impreviste.

Per quale gruppo questa area di lavoro sembra molto adatta?

Persone emotivamente danneggiate
Questa area di lavoro sembra molto adatta ai partecipanti che sono feriti dal contatto con altre persone e hanno difficoltà a costruire contatti. Il contatto con gli animali può essere un primo passo.

Giovani e bambini
Tra i giovani partecipanti, la cura degli animali sembra spesso essere un incentivo per lo sviluppo di una cura responsabile della salute.

Per altri giovani (con comportamento trasgressivo), gli animali possono fungere da specchio; inoltre, gli animali possono offrire sicurezza ai giovani più introversi.

Per quale gruppo questa area di lavoro potrebbe essere problematica?

Psicotico
Se le persone sono vicine al tipo psicotico, può essere difficile lavorare con gli animali, perché sono troppo imprevedibili. Quindi il mondo vegetale è più calmo; questo mondo ha più pace e ordine e questo dà sostegno.

Autismo
Spesso ci vuole molto tempo prima di poter avere il controllo dell'area di lavoro. Questo è difficile per i partecipanti con autismo. Loro possono lavorare bene con gli animali solo se possono muoversi abbastanza e possono gestire l'imprevedibilità.

Ansioso
Lavorare con animali di grossa taglia è spesso sentito come troppo minaccioso per le persone ansiose. Ci vuole tempo prima che possano lavorare bene in questa area di lavoro.

2. Area di lavoro orticola

In questa area di lavoro si è impegnati con la coltivazione del suolo, la semina, la piantagione, la zappatura e il diserbo, l'irrigazione, la raccolta e la vendita di verdure, frutta, erbe e fiori.

Caratteristiche dell'area di lavoro

Ritmo delle stagioni
In orticoltura si sperimenta il ritmo delle stagioni. Semina in primavera, crescita, fioritura e raccolto e morìa in autunno e in inverno.

Processi vitali
Come per gli animali, ci sono molti parallelismi con i propri processi vitali. Il compostaggio, ad esempio, è un processo in cui i resti di piante morte iniziano a riscaldarsi e si trasformano in cibo per una nuova vita. Possiamo vederlo come il marciume nella nostra vita che deve essere digerito prima che qualcosa di nuovo possa crescere nuovamente. Ecco dei parallelismi specifici: semina (iniziare qualcosa di nuovo), potatura (non tutto può crescere, quindi bisogna sfoltire), cura (non si ottiene un buon raccolto se non ci si è presi cura e non si ha avuto nessuna premura) e raccolta (qui puoi divertirti)

Maggiore sicurezza
Le piante hanno un fascino meno diretto per gli esseri umani rispetto agli animali e sono quindi

più sicure per molte persone. Prendersi cura delle piante richiede concentrazione, proprio come con gli animali, ma qui si tratta più di attenzione e non di garantire la propria sicurezza.

Ambienti diversi
Lavorare con le piante è molto vario. C'è molto lavoro di precisione, come il trapianto di piantine, il diserbo e la zappatura, e lavoro fisico come lo scavo.

Obiettivi che si possono associare a questa area di lavoro

Sviluppare la fiducia
Si impara a fidarsi, a lasciare andare e a guardare avanti. Quando metti un seme nel terreno, devi avere fede che prima o poi ne uscirà una pianta. Quando si pota un albero, è necessario essere in grado di creare un'immagine di come sarà l'albero nei prossimi anni.

Comprensione dei propri processi
Mettersi in movimento

Per quale gruppo questa area di lavoro sembra molto adatta?

Depressione
Per le persone con depressione, un lavoro fisico, in cui ci si libera la mente, può essere molto adatto. Una buona attività è, ad esempio, scavare il terreno.

Per quale gruppo questa area di lavoro potrebbe essere problematica

Psicotico
In particolare, lavorare in un campo aperto non sembra adatto a persone che hanno a che fare con una psicosi. Soprattutto quando c'è molto sole. Inoltre, ci sono troppi stimoli ed è meglio lavorare in un'area di lavoro molto strutturata.

3. Area del Lavoro Domestico

Le normali attività all'interno di questa area di lavoro sono cucinare, preparare caffè e tè, pulire le camere, lavare indumenti, asciugamani e strofinacci.

Caratteristiche dell'area di lavoro

Immagine femminile
I partecipanti con un disturbo psichiatrico spesso non amano questa area di lavoro. Richiama una certa immagine. Cucinare e pulire è un'occupazione femminile; non è un vero lavoro e alcuni pensano di non poterlo fare.

Prendersi cura della comunità
Ogni giorno si è impegnati a portare bellezza nell'ambiente. Si lavora per rendere felici gli altri; lo si fa per la comunità. Ripulire e pulire l'ambiente ha anche un legame con l'ordine interiore. Il lavoro domestico è anche meno orientato alla produzione rispetto, ad esempio, all'allevamento o all'orticoltura. Eppure c'è anche della frenesia: alle dodici e mezza, ad esempio, il cibo deve essere pronto.

Odori
Tutto il giorno si è circondati dall'odore del cibo; a molte persone piace.

Lavorare insieme in un piccolo spazio
Parte del lavoro si svolge in un piccolo spazio, quindi bisogna imparare a lavorare insieme, imparare a socializzare. In questa area di lavoro i conflitti o le cotte vanno chiariti.

Centrale: visibile a tutti
In questa area di lavoro si finisce per sentirsi come in famiglia. In più, si entra in contatto con tutti. Il lavoro domestico è l'area di lavoro centrale. Si ricevono molte reazioni dagli altri; spesso complimenti. Ciò contribuisce alla fiducia in se stessi. È anche un'area di lavoro in cui non ci si può nascondere; bisogna anche assumersi delle responsabilità.

Ripetere
Gli stessi compiti si ripresentano ogni giorno. Se qualcosa non funziona, si può riprovare il giorno successivo. Altri compiti possono essere iniziati un giorno e terminati il giorno successivo. Si impara anche a mettere le cose in prospettiva; ad esempio, se ti cadono le tazze mentre prepari la tavola, sai che l'indomani potrai apparecchiare senza farle cadere.

Interno; qualcosa per tutti
C'è molto da fare all'interno; ciò è piacevole in caso di maltempo. Ad esempio, ci si può occupare dei fornelli. Qualunque sia l'età che hai, puoi sempre partecipare ai lavori domestici. C'è sempre lavoro per tutti. Più che in molte altre aree di lavoro.

Festeggiare, sorprendere gli altri
È anche un'area in cui ci si può sbizzarrire e dare attenzione agli altri. Un buon esempio è prendersi cura dei compleanni.

Obiettivi che si possono associare a questa area di lavoro

Imparare a prendersi cura di se stessi
Molti partecipanti con un disturbo psichiatrico si prendono scarsa cura di se stessi. Nell'area del lavoro domestico si impara a prendersi cura di se stessi e del proprio ambiente in un modo molto semplice: buon cibo, attenzione al cibo, pulizia. Si impara anche a sperimentare il divertimento in casa. Questo è importante per tutti, perché ognuno ha la propria famiglia o può averla in futuro. Inoltre, si può imparare a cucinare cose nuove, si possono conoscere nuove verdure.

Sviluppare la fiducia in se stessi.
Anche i sensi si risvegliano e l'attenzione è rivolta agli odori del cibo e alle belle porzioni.

Imparare a collaborare
Poiché in questa area si lavora spesso in un piccolo spazio, bisogna prestare molta attenzione a lavorare bene insieme.

Confrontarsi con la femminilità e l'autorità femminile
Il lavoro domestico ha un'immagine femminile. Fare le faccende domestiche può essere un buon punto di partenza per gli uomini che hanno difficoltà con un'area di lavoro femminile, soprattutto se la responsabile di questa area di lavoro è una donna.

Per quale gruppo questa area di lavoro sembra molto adatta?

Depressione
Le persone con depressione traggono particolarmente beneficio dalle faccende domestiche. In questa area di lavoro si può iniziare con un compito semplice in un ambiente caldo e riparato. Un esempio tipico è schiacciare le noci mentre si sta al caldo vicino ai fornelli. In seguito, si potranno fare le faccende quando sarà possibile uscire lentamente dal proprio guscio.

Psicotico
Se si offre una struttura sufficiente, questa area di lavoro può avere un effetto positivo sui partecipanti psicotici. Un esempio di attività strutturante è la piegatura dei panni.

Per quale gruppo questa area di lavoro potrebbe essere problematica?

Persone che lavorano incessantemente
Per loro questa è spesso un'area di lavoro difficile perché si lavora in un piccolo spazio e c'è molto affollamento.

Persone che hanno paura della contaminazione
Questo è un gruppo difficile per questa area di lavoro. Tuttavia, questa area di lavoro può anche offrire un'opportunità per iniziare ad affrontare la paura della contaminazione.

Persone con disturbi alimentari
Il lavoro domestico può rappresentare un confronto molto duro per questo gruppo. Ma, anche questo caso, offre un'opportunità per lavorare sul disturbo alimentare. Alcuni partecipanti non hanno limiti con il cibo. Ad esempio, quando mangiano biscotti sono senza freni. Il lavoro domestico può aiutarli a imparare che ci sono dei limiti.

Esperienze traumatiche a casa
Per le persone che hanno una memoria molto traumatica della loro casa, questa area di lavoro può evocare troppo e a volte è bene fare qualcos'altro.

4. Area di lavoro Lavorazione del latte

Le attività all'interno di questa area di lavoro sono: produzione di formaggio, quark e yogurt, riempimento di bottiglie di latte con una riempitrice, etichettatura, rivestimento e rivoltamento del formaggio, preparazione degli ordini, lavaggio delle bottiglie, pulizia dello spazio, portare via i latticini.

Caratteristiche dell'area di lavoro

Struttura, pulita e precisa.
È un lavoro molto strutturato e bisogna lavorare in modo molto pulito e preciso.

Ritmo fisso di lavoro
Il lavoro è anche inderogabile; le attività previste devono essere svolte nel corso della settimana ad orari prestabiliti. All'inizio della settimana si sa esattamente cosa deve essere fatto.

Chiuso, isolato
Di solito si lavora in uno spazio chiuso e piccolo. Si ricevono poche impressioni dall'esterno. Ci sono anche pochi visitatori senza appuntamento. Questo crea una sorta di atmosfera familiare. Una persona nuova si distingue immediatamente.

Vapore e rumore
Per via del tipo lavoro, nella stanza c'è costantemente molto vapore; ciò può risultare opprimente. C'è anche spesso un bel po' di rumore, tra cui quello proveniente dalle macchine imbottigiatrici.

Alcune diversità
Ci sono differenze di lavoro tra un giorno e l'altro. I latticini vengono prodotti in alcuni giorni;

negli altri giorni gli ordini vengono portati via. Al mattino c'è molta pressione sul lavoro per produrre i latticini; nel pomeriggio spesso viene effettuata la pulizia ed è più tranquillo. Ci sono anche lavori tranquilli, come rivestire i formaggi. Il rivestimento è un'attività ripetitiva meditativa, spesso in uno spazio tranquillo.

Obiettivi che si possono associare a questa area di lavoro

Struttura
Questa area di lavoro è ideale per le persone che amano o hanno bisogno di struttura.

Vigilanza
È un'area di lavoro in cui si rimane vigili. Si impara ad avere cura; il latte è un prodotto fragile. Questa area di lavoro non è adatta alle persone che si lamentano.

Per quale gruppo questa area di lavoro sembra molto adatta?

Perfezionisti
Se sei un perfezionista, in questa area di lavoro puoi mettere a frutto le tue qualità. Puoi imparare a tracciare i tuoi limiti. Può essere gratificante se le persone possono usare questa qualità.

Autismo
L'esperienza è positiva con le persone con autismo, perché si ripetono sempre le stesse attività ritmiche.

Per quale gruppo questa area di lavoro potrebbe essere problematica?

Energici e approssimativi
Questa area di lavoro non è adatta per le persone particolarmente dinamiche e impetuose né per chi ha bisogno di spazio.

Claustrofobia
Inoltre non è adatta alle persone che hanno paura degli spazi piccoli.

5. Area di lavoro Giardino ornamentale

Cura del giardino ornamentale, falciatura, diserbo, allestimento e manutenzione del sito. Pulizia dei rifiuti sul posto. Anche costruzione di scatole per uccelli, spaccare la legna, manutenzione del paesaggio, costruzione e manutenzione dei sentieri e manutenzione degli alberi da frutto possono far parte di questa area.

Caratteristiche dell'area di lavoro

Poca pressione sul lavoro
Il giardino ornamentale è una piccola area di lavoro orientata alla produzione. Poiché non c'è pressione sul lavoro, le persone più vulnerabili vengono in questa area. Ci sono anche più lamentele su fastidi e dolori.

Libertà di scelta nel lavoro
In questa area di lavoro si può scegliere cosa si vuole fare. Nell'area di lavoro dell'allevamento, ad esempio, questo capita molto di meno; i lavori devono essere svolti in un momento specifico. Ci si può dedicare di più a scoprire cosa piace, cosa si vuole, come si vivono le cose. Si impara

a prendere posizione. Se qualcuno oppone resistenza, puoi fare qualcosa a riguardo. Bisogna attingere alla motivazione altrove (non nel fatto che un certo lavoro deve essere fatto ora).

Spazio alla creatività

In questa area di lavoro c'è spazio per la creatività. Si è più liberi. Si è più artistici. Si ha più a che fare con profumi e colori. Realizzare bouquet, opere d'arte, tavoli, divani, ecc. C'è più attenzione per ciò che trovi bello. Si fa anche qualcosa da soli.

Prendersi cura dello spazio pubblico

Si diventa consapevoli dello spazio pubblico. Si possono creare cose sorprendenti, si può modificare la vista, l'ambiente. Se si fa qualcosa di bello, si riceve anche l'apprezzamento degli altri; il proprio lavoro è visibile. Questo può fare bene. Ciò è diverso, ad esempio, dall'orticoltura.

Altri requisiti per un tutor

Ci sono meno lavori di routine; le persone non possono quindi iniziare automaticamente. Come tutor, bisogna essere più coinvolti. La variazione dei compiti e dell'atmosfera nel gruppo è di grande importanza. Bisogna continuare a fare appello alla motivazione. C'è più spazio per sperimentare lavorando da soli, provando cose nuove, ecc. Puoi sperimentare incarichi più aperti, dando gradualmente più responsabilità alle persone, consentendo loro di "crescere". È possibile fornire personalizzazione.

Sicuro, vicino a casa

È un'area di lavoro sicura: si è sempre vicino a casa, in una piccola area. Se si è instabili, se si è perso il contatto con se stessi, se ci si trova in una condizione prepsicotica, allora questo è gradevole. In un grande campo si è piuttosto soli, più lontani dalla fattoria. Questo può essere troppo per le persone ansiose e isolate.

Fare meno, parlare di più

In altre aree di lavoro, il lavoro è spesso più uniforme e richiede più impegno. Nel giardino c'è spazio per lo strato sottostante, per la percezione degli assistiti: depressione, ecc. Nascono più conversazioni terapeutiche che nelle altre aree di lavoro. Non ci sono le strutture di lavoro prestabilite delle altre aree di lavoro; i partecipanti hanno anche maggiori probabilità di essere distratti. Si può renderli consapevoli di questo.

Obiettivi che si possono associare a questa area di lavoro

Imparare a fare le proprie scelte

In questa area di lavoro, le attività non sono molto fisse. Qui tu puoi fare le tue scelte.

Sviluppare la creatività

Come accennato, questa è un'area in cui puoi utilizzare e sviluppare la tua creatività.

Per quale gruppo questa area di lavoro sembra molto adatta?

Laboriosi

Questa area di lavoro sembra molto adatta alle persone che vanno avanti all'infinito, che vogliono sempre essere utili. In questa area di lavoro si impara più facilmente a rilassarsi, a togliersi di mezzo.

Vulnerable people

Questa area di lavoro attrae persone relativamente vulnerabili perché c'è poca pressione sul lavoro e il lavoro di solito si svolge in un ambiente sicuro.

Per quale gruppo questa area di lavoro potrebbe essere problematica?

Insicuri
Qui l'insicuro potrebbe non essere adatto. Potrebbe darti un bel da fare. In questa area di lavoro potresti, ad esempio, fargli tagliare la legna.

Persone negligenti
Anche per qualcuno con un atteggiamento negligente - lascia che ciò ti faccia impazzire, questa area di lavoro sembra meno adatta, perché c'è poca pressione sul lavoro e il lavoro non è tutto essenziale.

Depression
Per le persone con depressione, un lavoro solido può essere un lavoro buono, come pure un lavoro vario in cui bisogna sempre concentrarsi su qualcosa di nuovo. In questa area di lavoro devi trovare lavori di questo tipo.

6. Area di lavoro Gestione del paesaggio e arboricoltura

In questa area di lavoro si pota, si ripuliscono sentieri (erbacce), si legano alberi, si abbattono alberi. In arboricoltura, anche il diserbo tra gli alberi è un lavoro ricorrente. Nel bosco e nel paesaggio è importante anche l'esperienza: i panorami, gli specchi d'acqua, i sentieri tortuosi, ecc.

Caratteristiche dell'area di lavoro

Poca pressione sul lavoro, anche valore dell'esperienza.
In questa area di lavoro c'è poca pressione sul lavoro. E' focalizzata sulla natura e non sulla produzione agricola. Ogni albero e ogni luogo ha la sua atmosfera; inoltre ci sono uccelli, farfalle e altri animali. In un contesto vario si trova una diversità di atmosfere. Ogni specie arborea ha il suo carattere. Gli alberi hanno un'atmosfera che costruiscono nel corso degli anni. Ci sono alberi con tronchi dritti (dritti, dritti) e alberi più ramificati (distorti). L'arte è quella di iniziare le persone al percorso di sviluppo di ogni albero. Poiché un albero cresce per diversi anni e la sua forma diventa sempre più chiara. Ci sono anche tutti i tipi di elementi del paesaggio che fanno appello all'esperienza.

Effetto per diversi anni
Un albero cresce per diversi anni, il che significa che puoi lavorare con un prodotto e un albero per diversi anni. Quando si potano alberi o arbusti bisogna fare delle scelte e gli effetti sono visibili per un periodo di tempo più lungo. E' possibile vedere dove si è potato l'anno precedente.

Riparato ma influenzato dal tempo
Spesso si lavora in un ambiente riparato perché si è tra gli alberi. Gli alberi di solito sono più alti di te. Qui puoi sperimentare l'ambiente e il tempo, perché gli alberi si muovono avanti e indietro a causa del vento.

Obiettivi che si possono associare a questa area di lavoro

Imparare a fare delle scelte
Quando si pota si sceglie come un albero può ulteriormente svilupparsi. Molte persone hanno difficoltà a tagliare i rami e devono superare questo ostacolo.

Sviluppare l'identità
Ogni albero ha il suo carattere che diventa più chiaro nel corso degli anni. Questo può essere uno specchio per le persone.

Diventare meno dritti, meno aggrovigliati (radicamento)
Esistono diversi tipi di alberi: alberi dritti e alberi molto ramificati. Diverse manifestazioni possono dare alle persone un'idea di come sono e di come possono cambiare.

Per quale gruppo questa area di lavoro sembra molto adatta?
Questa area di lavoro sembra adatta a persone con una varietà di esigenze psicologiche.

7. Altre aree di lavoro

Nelle fattorie a volte ci sono altre aree di lavoro oltre a quelle descritte, ognuna con le proprie qualità e il proprio valore attrattivo. Di seguito citiamo brevemente alcuni esempi.

Panificio
Fare il pane è un processo creativo. Si fa qualcosa con acqua, farina, burro e uova. Vengono utilizzati tutti gli elementi (aria, acqua, fuoco, terra). Oltre alla creatività, anche l'attenzione e la precisione sono importanti.

Ristorazione
In quest'area di lavoro il carico di lavoro può variare. Bisogna portare a termine il lavoro insieme agli altri. Sviluppi uno spirito di squadra.

Negozio
Nel negozio si hanno contatti con persone esterne; gli assistiti rappresentano la fattoria di cura. Devono essere in grado di improvvisare perché le persone possono reagire in modo imprevedibile. Il negozio è particolarmente adatto per gli assistiti che stanno per lasciare la fattoria. Questo avviene spesso nell'ultima fase della loro permanenza nella fattoria di cura.

8. Ruolo degli animali

Spieghiamo il ruolo degli animali nella fattoria di cura in modo più dettagliato. Il ruolo degli animali da fattoria nell' assistenza ai diversi tipi di partecipanti delle fattorie di cura è ampiamente studiato. Gli animali da fattoria sono un elemento importante dell'ambiente della fattoria di cura che può soddisfare le esigenze di cura di diversi tipi di partecipanti. L'importanza di interagire con gli animali nelle fattorie di cura ha mille sfaccettature.

Gli animali possono:
- fornire un'occupazione diurna significativa
- generare relazioni di valore
- aiutare le persone a padroneggiare le attività
- offrire opportunità di reciprocità
- distrarre le persone dai loro problemi
- donare relax
- facilitare l'assistenza personalizzata
- facilitare le relazioni con altre persone
- stimolare un comportamento sano
- contribuire ad un ambiente accogliente

- rendere possibile l'esperienza degli elementi fondamentali della vita
- fornire opportunità di riflessione e feedback

9. Sfruttare le differenze tra le aree di lavoro

In una fattoria sociale è possibile creare dei luoghi iin cui il lavoro è centrale: dove puoi sfogare la tua energia, dove fai sforzi. E anche luoghi dove è importante soprattutto l'esperienza dello spazio verde, dove si può godere del silenzio, degli odori, dei colori e dei suoni (della natura). I luoghi di lavoro e iuoghi dell'esperienza possono fungere entrambi da ingressi all'esperienza della sicurezza, della sfida e del coinvolgimento. Nonostante il fatto che all'interno di ciascuna area di lavoro possa variare l'enfasi posta sulla "pressione sul lavoro o sull'atteggiamento verso il lavoro" e sull'"esperienza", un'area di lavoro ha una maggiore pressione sul lavoro e si presta maggiormente all'apprendimento di un atteggiamento lavorativo, mentre un'altra area di lavoro offre maggiori opportunità di esperienza. Oltre agli aspetti della percezione e della pressione sul lavoro, le aree di lavoro differiscono anche in altri aspetti, come le possibilità di contatto, le dimensioni dello spazio di lavoro e la prevedibilità del lavoro come sopra illustrato. Essere consapevoli di queste qualità e delle differenze delle caratteristiche tra le aree di lavoro offre ai supervisori l'opportunità di utilizzare le aree di lavoro in modo più specifico per i diversi assistiti.

Una serie di differenze caratteristiche tra le aree di lavoro a colpo d'occhio:

Aspetto temporale

Effetti a lungo termine Gestione del paesaggio, vivaio	Effetti a breve termine Orticoltura

Spazio fisico

Chiuso Lavorazione del latte	Grande, ampio Agricoltura
Vicino alla casa Lavoro domestico	Lontano Gestione del paesaggio
Odore e colore Panificio, lavoro domestico, Giardino delle erbe	Sterile Lavorazione del latte

Aspetti sociali

Poco contatto con gli altri Lavorazione del latte	Molti contatti Lavoro domestico
Nessun contatto con i clienti Lavorazione del latte, Giardino ornamentale	Contatto con i clienti Negozio, Ristorazione

Altre qualità

Poco spazio per la creatività Orticoltura, Allevamento di bestiame	Molto spazio per la creatività Giardino ornamentale, Lavoro domestico
Meno possibilità di esperienze importanti Lavorazione del latte	Molte possibilità di esperienze importanti Giardino ornamentale, Gestione del paesaggio
Carico di lavoro regolare Allevamento di bestiame, Orticoltura, Panificio, Ristorazione	Piccolo carico di lavoro Giardino ornamentale, Gestione del paesaggio

4. LAVORARE CON METODO

4.1 Osservare e riferire

Osservare i partecipanti è uno dei compiti più importanti del tutor. Osservi in modo costante e non focalizzato. Eppure, è più che appena guardare o ascoltare attentamente. L'osservazione focalizzata è un'osservazione cosciente, focalizzata e sistematica. Ad esempio, osservi per scoprire cosa significa il comportamento di un partecipante o cosa il tuo partecipante può o non può fare o capire. Come puoi guidarla/lo al meglio, come vanno le interazioni nel gruppo o come un partecipante si sviluppa gradualmente nella tua fattoria.

- **Osservare sistematicamente** significa osservare abbastanza a lungo e osservare in momenti diversi.
- **Orientato all'obiettivo**: le tue osservazioni dovrebbero essere indirizzate verso un obiettivo predeterminato. In questo modo puoi concentrarti su ciò che devi osservare.
- **Accurato**: l'osservazione deve descrivere il comportamento. In un'osservazione, il lettore deve essere in grado di capire ciò che sta accadendo. Ecco perché dobbiamo presentare la situazione in modo accurato e completo.
- **Obiettivo**: un'osservazione deve essere obiettiva. Deve rappresentare la realtà il più fedelmente possibile. Ciò significa che devi rappresentare ciò che i tuoi sensi percepiscono limitandoti il più possibile ai fatti. Quindi è importante ciò che vedi, senti, forse percepisci al tatto e all'odorato e non ciò che pensi e provi. Questo è il caso quando si interpreta.

Osservare:

- In modo poco appariscente, quando le persone si rendono conto di essere osservate, il loro comportamento cambia.
- Non troppo a lungo di seguito, non troppo in una volta, possibilmente con intervalli di tempo.
- Regolarmente. Non lasciare passare troppo tempo tra due osservazioni.
- Alterna il più possibile i momenti durante i quali avviene l'osservazione. Confronta le osservazioni dei tuoi colleghi con le tue osservazioni.
- Non fare ipotesi durante l'osservazione.
- Includi nell'osservazione anche la situazione e l'ambiente in cui le persone si comportano.

Impegnandoti in questo modo nell'osservazione, eviti di fare troppo affidamento su un'immagine negativa di un partecipante. Cerchi di ottenere un'immagine della realtà nel miglior modo possibile e non solo in base alle tue impressioni soggettive riguardanti un partecipante e il suo comportamento. Spesso il suo comportamento è una reazione al tuo comportamento e al modo in cui lo tratti.

Il modo di osservare
Come osservatore, potresti aver partecipato, attivamente o passivamente, o non aver partecipato alla situazione da osservare. È possibile determinarlo in anticipo.

Partecipazione attiva: Significa che entri in contatto con la persona in osservazione durante l'osservazione. Questo è il modo più comune di osservare durante il tuo lavoro nella fattoria di cura. Lavorando insieme nella fattoria e, allo stesso tempo, guidando i tuoi assistiti.

Partecipazione passiva: Significa che sei nella stessa stanza della persona in osservazione ma non stai cercando un contatto. Sei presente e registri ciò che accade in quel momento.

Non partecipante: In questo caso non hai avuto alcun contatto e stai effettivamente osservando la persona da osservare in modo invisibile o discreto. Puoi farlo da dietro uno specchio unidirezionale. O guardando le registrazioni di video della persona. Tuttavia, questo dovrebbe sempre essere fatto con il permesso dell'interessato. Però, anche osservare qualcuno in mezzo a unna folla è non partecipativo.

Registrare: Dopo aver osservato devi registrare ciò che hai osservato. Tutto deve essere messo su carta in modo tale che anche altri altri possano leggere le stesse cose che sono successe nella realtà, cosicché traggano le stesse conclusioni. Questo può essere fatto in vari modi.

• **Osservazione descrittiva:** qui si scrive tutto ciò che risalta. Le cose possono essere molte. Quando si elaborano i dati, se ne eliminano alcune o se ne annotano alcune in modo più dettagliato.

• **Schemi di osservazione:** si tratta di schemi in cui si spuntano alcuni punti comportamentali. Spesso si deve solo spuntare il comportamento che si osserva. A volte si può anche annotare l'ora. I programmi di osservazione sono utili nella discussione regolare sui partecipanti. L'intero gruppo di lavoro utilizza le stesse liste.

• **Schemi di valutazione:** qui si utilizzano numeri o punteggi. Si dà un valore a determinati comportamenti.

La combinazione dei metodi di registrazione.
Nell'osservazione non è mai una questione dell'uno o dell'altro metodo. È importante raccogliere tutti i dati nel modo più accurato possibile. Se c'è una buona ragione per farlo, si possono usare i diversi modi di registrazione insieme o uno dopo l'altro. Si sceglie il metodo di registrazione in base alle possibilità che si hanno nella fattoria.

Rapporto

La presentazione delle informazioni spesso viene fatta su base giornaliera con il cosiddetto rapporto giornaliero. In aggiunta, vengono scritti piani di assistenza o di orientamento. Sulla base degli obiettivi contenuti nei piani di cura, si osserva in modo mirato e si riferisce anche nel proprio rapporto giornaliero finalizzato agli obiettivi formulati.

Contenuti

Quando comunichi, devi sempre tenere conto del gruppo target. E' probabile che i colleghi usino parole differenti rispetto a quando parlano con un membro della famiglia. Il rapporto deve essere il più obiettivo possibile. Questo è il motivo per cui prima si riportano i fatti, poi si dà la propria interpretazione.

Tutti dovrebbero riconoscere la differenza tra le questioni principali e quelle secondarie. Gli elementi essenziali sono le cose importanti in un testo. Non bisogna dimenticarli. Se lo si fa, la storia non sarà più corretta o gli altri non la capiranno. Le questioni secondarie servono a fornire ulteriori informazioni. Sono necessarie ma si possono lasciare fuori.

I punti principali si possono trovare ponendo le seguenti domande:

- Cos'è successo?
- Perché o come è successo?
- Chi ha avuto un ruolo in ciò che è accaduto?
- Quando è successo?
- Dove è successo?
- Come è successo?

Interpretazione e conclusione

L'interpretazione contiene il pensiero dell'osservatore. Da ciò che hai osservato, puoi interpretare il comportamento del partecipante con le conoscenze che hai, ad esempio, sull'handicap del partecipante o sull'evoluzione del partecipante durante il tempo in cui viene da te nella fattoria. Naturalmente fai la tua interpretazione in modo inerente al fine dell'osservazione.
Quindi fai una conclusione breve ed efficace in cui non pensi troppo a te stesso, ma in cui sfumi un po' i toni e prendi in considerazione possibili carenze nella tua osservazione.

Linguaggio

Un testo scritto è qualcosa di più di parole che vengono messe insieme. In un testo c'è sempre una struttura. Un testo senza struttura è difficile da capire. La struttura si crea per mezzo di frasi, paragrafi, capitoli, titoli e parole chiave.

Una frase inizia con una lettera maiuscola e termina con un punto, un punto esclamativo o un punto interrogativo.

I paragrafi sono piccoli blocchi di testo. Questi blocchi di testo riguardano spesso un argomento.

Le intestazioni rappresentano il contenuto di una parte del testo.

Le parole segnale sono parole che devono attirare l'attenzione. Le parole di segnale chiariscono che, ad esempio, segue un riepilogo, un'enumerazione o un contrasto.

Suggerimenti per la scrittura di rapporti

1. Non pensare troppo a lungo a una frase di apertura, viene naturale. Attendi di correggere il testo fino a quando non sovrascrivi questo testo.
2. Mantieni le frasi brevi. Una frase rimane leggibile fintanto che contiene tra le 10 e le 15 parole.
3. Se possibile, scrivi in modo diretto. Non: "Questo partecipante viene osservato da me.", ma "Sto osservando questo partecipante". Uso del verbo alla forma attiva, al presente.
4. Usa parole semplici che il gruppo destinatario capisce. Non devi renderlo più difficile di quello che è.
5. Spesso puoi omettere verbi come volere, potere, potrebbe essere, sarà.
6. Evita le parole inutili, che in realtà non significano nulla. Ad esempio: "beh amico, e poi, così, dico".
7. Evita "non" e "nessuno". Se scrivi che qualcuno non sta facendo qualcosa, non è chiaro quale sia il comportamento che viene attuato, che è invece ciò di cui abbiamo bisogno per fare una buona interpretazione.
8. Se hai tempo per scrivere un rapporto, fai una pausa tra la scrittura e il controllo e la correzione del testo.
9. Evita la ripetizione.
10. In un rapporto si spezza il minor numero possibile di parole. È meglio scrivere una parola direttamente alla riga successiva. Le abbreviazioni dovrebbero essere scritte per intero per evitare confusione.

FONTE: Osservare, registrare, riferire e interpretare: Petra de Bil ; Boom/Nelissen • 9789024403332

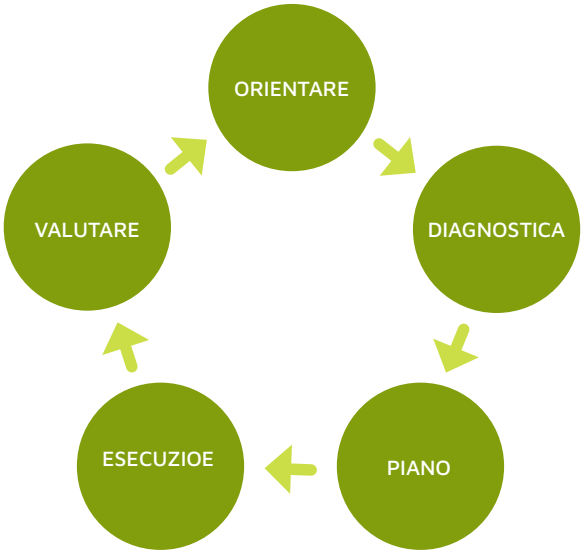
4.3 Il Processo ciclico

Lavorare secondo un piano è spesso indicato anche come lavorare metodicamente. Non si tratta più di agire intuitivamente, ma di gestire metodicamente e sistematicamente il lavoro quotidiano.

Lavorare metodicamente consiste in diversi passaggi: raccogliere informazioni, determinare bisogni e problemi, fissare obiettivi, determinare e pianificare le attività, eseguire le attività in base alla pianificazione, valutare e, se necessario, adeguare l'assistenza e il supporto.

Il lavoro viene svolto in modo ciclico: vale a direc che, in base alla valutazione, la cura o il supporto possono essere adattati e tutti i passaggi vengono ripetuti.

Ciclo della pianificazione:



ORIENTARE	Segnalare, fare domande
	Raccogliere informazioni
	Classificare
	Formulare conclusioni preliminari
	Definizione degli obiettivi dell'osservazione
DIAGNOSTICA	Interpretare le informazioni
	Verificare le conclusioni provvisorie
	Ricercare cause, connessioni, spiegazioni
	Elaborazione del quadro generale
	Elaborazione di indicazioni per ulteriore orientamento
PIANO	Definizione di obiettivi e criteri
	Elaborazione di un piano di orientamento
	Piano d'azione, compiti, nomine
	Fondere in un tutto
ESECUZIONE	Controllo
	Valutazione
	Riorientare
	Ri-informare
	Formulare nuove conclusioni

Esempio di lavoro secondo il ciclo di pianificazione

Orientare, identificare e porre domande.

Un bambino di dieci anni con autismo si è recentemente unito a noi nel rifugio del fine settimana, urla molto. - Se dici qualcosa su questo, urla più forte e ancora di più.

Le domande che ci poniamo sono: Quando lo fa esattamente? Cosa succede prima? Quando lo fa di meno? Lo fa di fronte a certe persone o di fronte a tutti? Lo fa anche quando non io ma i colleghi stanno lavorando? Loro come affrontano questo problema?

Raccogliere informazioni

Cerchiamo di ottenere una risposta alle domande di cui sopra attraverso l'osservazione, la segnalazione e domandando ai colleghi e ai suoi genitori. Colleghi e genitori riconoscono questo comportamento. - Le urla si verificano principalmente all'inizio del fine settimana e soprattutto durante i pasti. Se la sala da pranzo è affollata e il bambino rimane lì per molto tempo, peggiora quando è stanco. – Urla a tutti, ma soprattutto ai bambini che fanno molto rumore. Con i bambini calmi le urla sono molto di meno.

Classificare

Questo è un bambino autistico. L'autismo gli è stato diagnosticato in tenera età.

Conclusioni preliminari

Probabilmente è un bambino ipersensibile al suono. Probabilmente per lui è difficile affrontare il trambusto di altri bambini e/o stare con gli altri per molto tempo. Ci sono altri 8-10 bambini che partecipano all'assistenza del fine settimana. Lui non è abituato a questo perché è figlio unico e a casa c'è sempre quiete.

Definizione degli obiettivi dell'osservazione

Ci sono segnali che possano mostrarci che il bambino sta diventando sovrastimolato prima che inizi a urlare di nuovo?

Interpretare le informazioni

Le osservazioni e i rapporti mostrano: il bambino prima diventa rosso, fa gesti più nervosi con le mani e la bocca. È facilmente irritabile se trascorre più di un'ora tra più di 3 bambini in una situazione di gioco libero. Durante il consumo dei pasti, la differenza è chiaramente evidente quando è seduto tra gli altri bambini o alla fine del tavolo con vista sull'esterno. Quando arriva per primo è calmo, più bambini entrano, più diventa agitato.

Verificare le conclusioni preliminari

osservando attentamente e confrontando le varie circostanze.

Ricercare cause, connessioni, spiegazioni

È noto che i bambini con autismo sono spesso ipersensibili al suono e ad altri stimoli. È difficile per loro riuscire a filtrare questo genere di cose. Il bambino è calmo e gestibile in una situazione con pochi altri. Se il bambino entra rilassato, è riposato, va molto meglio. Se è sul lato destro del tavolo, le cose vanno meglio.

Elaborazione di un quadro generale

Viene redatto un rapporto diagnostico basato sulle osservazioni di cui sopra e sulle informazioni ottenute altrove.

Elaborazione di indicazioni per ulteriore orientamento

Cerchiamo modi per ottenere meno sovrastimolazione di questo bambino. Cerchiamo modi per prevenire la sovrastimolazione di questo bambino. Come possiamo isolare questo bambino, se necessario.

Definizione di obiettivi e criteri

In 2 mesi avremo acquisito esperienza nel prestare attenzione a una minore sovrastimolazione di questo bambino. Sappiamo cosa funziona e cosa no. Criterio: se il bambino grida di meno in certi momenti, l'obiettivo è stato raggiunto.

Elaborazione di un piano di orientamento

Viene fatto un programma in anticipo per fine settimana in cui è chiaro: chi è il tutor del bambino. Il programma giornaliero è strutturato in diversi modi in modo che il bambino sappia: in quale momento faccio cosa con chi, dove, quando e come - il piano descrive quale comportamento fa notare in anticipo che è stato raggiunto un limite. Vengono descritti strumenti/interventi che possono essere utilizzati per isolare il bambino prima che diventi sovrastimolato. Se il bambino è sovrastimolato, viene indicato quali interventi saranno/non saranno utilizzati o quali verranno provati. Il sistema di ricompensa è progettato per il comportamento desiderato. Quando si è lasciato calmare e isolare.

Piano d'azione, compiti, nomine

Si stabilisce che: Il lavoratore della fattoria sociale XX riferirà riguardo alla struttura giornaliera più stretta. Si stabilisce chi sarà il tutor regolare in quale fine settimana.

Fondere in un tutto

Si stabilisce chi elabora il piano. Questi produce anche una visione d'insieme per tutti i colleghi in una forma molto breve (per parola chiave). Questo foglio A4 viene posizionato all'inizio del fascicolo del bambino. La forma estesa – dietro di quel foglio.

Controllo

Il controllo è responsabilità del team leader. Durante la riunione di lavoro, si discute di come stanno andando le cose in termini di accordi, tutti si attengono ad essi? Cosa è stato riportato?

Valutazione

Si valuterà dopo un periodo di tempo concordato. Come stanno andando gli obiettivi? Cosa sembra funzionare, cosa no?

Riorientamento

Qui si pongono le domande: Cosa dobbiamo fare adesso? Cosa possiamo smettere di fare? Cosa dobbiamo provare di nuovo?

Ri-informare

Ci si informa a vicenda sui progressi, le persone hanno suggerimenti su ciò che funziona bene e ciò che non funziona?, ecc.

Formulare nuove conclusioni

Dopo un po 'di tempo ci sono interventi di successo che si consolidano. Questa rimane una parte permanente dell'approccio a questo bambino. Ci sono ancora situazioni in cui le cose non vanno bene. Si passa quindi di nuovo attraverso i passaggi del ciclo di pianificazione.

4.4 Il Piano delle Attività e il Tutor di Fattoria Sociale

In qualità di tutor di una fattoria sociale, elabori i piani di attività che fanno parte di un piano di assistenza o di un piano di supporto. Attraverso il piano di attività contribuisci a un lavoro metodico e pianificato.

Di seguito trovi uno schema con delle domande di supporto che possono aiutarti quando redigi il piano.

1. Punto di partenza

DOMANDE FONDAMENTALI	DOMANDE DI SUPPORTO
A. - Chi è il partecipante? - Quali informazioni generali è importante menzionare nel contesto della preparazione di un'attività? - Quali sono le possibilità e i limiti del partecipante nelle aree fisiche, mentali e sociali?	**Fisico**: Disabilità, Capacità motorie, Sensi, Discorso, Psichico, Malattia, Capacità intellettive, Funzioni della memoria, Concentrazione, Carattere, Esperienza, Abilità sociali **Contatti**: - Il partecipante ha contatti con altri partecipanti/con il personale/con la famiglia? - Il partecipante prende l'iniziativa per questi contatti? - Il partecipante mantiene i contatti con gli altri in modo indipendente? **Coinvolgimento**: - Il partecipante mostra interesse/sollecitudine per gli altri? - Il partecipante è apprezzato dagli altri? - Il partecipante è utile o dipendente?
B. • Quali esigenze/desideri riguardanti le attività possono essere identificati? • Com'è stato l'utilizzo del tempo da parte del partecipante in precedenza e com'è ora? • Che significato/esperienza qualcuno trae dalle attività? Perché il motivo per cui qualcuno vuole o non vuole partecipare può spesso derivare da questo.	• **Esigenze riguardanti le attività**: - A quali attività concrete è interessato il partecipante? - Quale motivo interessa il partecipante? (significato/percezione sensoriale) - A che livello il partecipante vuole essere attivo? Cosa può significare l'orientamento alle attività per questo partecipante o cosa può essere migliorato per il partecipante nel campo delle attività diurne?

C. Cosa vedi quando osservi il partecipante durante le attività?	**1.** Nel trattare con animali, piante, strumenti e materiali. In che modo il partecipante tratta materiali e strumenti? Li maneggia con cura? Osserva la sicurezza se necessario? Sa come maneggiare uno scalpello, come maneggiare una macchina da taglio? **2.** Interesse e attenzione per l'attività In che modo e in che misura il partecipante mostra curiosità e interesse per una particolare attività? Ad esempio, una persona anziana demente può essere curiosa di sapere cosa sta succedendo intorno a lei e tuttavia non mostrare alcun interesse reale. **3.** Qualità Il partecipante prova qualche sensazione per la finitura, per un buon prodotto o per un lavoro? Si prende il tempo per una finitura pulita? Controlla il suo lavoro per vedere se ci sono errori? Il partecipante lavora in modo accurato? 4. Quantità E' importante per un partecipante raggiungere un certo livello di produzione, ad esempio durante le attività di imballaggio? Quanto produce qualcuno per unità di tempo, quanto lavoro può gestire qualcuno, qual è la disponibilità al lavoro dei partecipanti e qual è la capacità lavorativa dei partecipanti? **5.** Difficoltà di azioni/attività Quale difficoltà dell'attività una persona trova di solito? Che tipo di attività svolge il partecipante per quanto riguarda lo svago, la cura di sé, la formazione e il lavoro? **6.** Programma delle attività Come sono le attività quotidiane del partecipante? Il programma della giornata è vario o no? In che modo il partecipante vive il programma delle attività?

2. Formulazione degli obiettivi

DOMANDE FONDAMENTALI	DOMANDE DI SOSTEGNO
- Cosa vuole il partecipante? **- Quali obiettivi educativi vuoi raggiungere con il partecipante?**	**Rilassamento** - Collaborare - Essere utile - Sviluppare, mantenere competenze - Sviluppare hobby - Mantenere, promuovere l'indipendenza - Mantenere i contatti sociali
- Che tipo di attività è migliore per raggiungere questi obiettivi? **- Quali obiettivi pratici vuoi perseguire con il partecipante? Quale attività è più adatta per raggiungere gli obiettivi formativi del partecipante?**	**Formazione/istruzione** - Capacità di riapprendimento - Mantenere le competenze - Sviluppo di contatti sociali - Aumentare l'indipendenza - Migliorare la concentrazione **Cura di sé** - Essere utile - Capacità di riapprendimento - Mantenere le competenze - Promuovere l'autosufficienza - Guadagnare autostima - Stabilire contatti sociali **Lavoro** - Essere utile - Aumentare l'autostima - Imparare a lavorare in modo strutturato - Realizzare l'integrazione lavorativa - Aumentare l'indipendenza - Ottenere ricompense/apprezzamento - Sviluppare un senso di responsabilità - Sviluppare competenze - Mantenere le competenze - Esperire il raggiungimento di uno status - Scoprire la tensione del compito - Collaborare

3. Organizzazione

DOMANDE FONDAMENTALI	DOMANDE DI SOSTEGNO
Come si possono raggiungere gli obiettivi? **Livello pratico:** **Qual è la struttura dell'attività?**	In quali fasi (cronologiche) si può distinguere l'attività? La struttura dovrebbe essere scritta in modo didattico o in un modo più organizzativo? La visualizzazione è necessaria, utilizzando pittogrammi, foto, disegni, ecc.? È necessario il materiale campione? Quali aspetti psicologici e relativi alla sicurezza tecnica giocano un ruolo nella struttura dell'attività? L'attività è sufficientemente attraente per il partecipante per la sua struttura? Qual è il valore attrattivo dell'attività per il partecipante?
- Che ruolo ha l'aspetto temporale nell'attività?	In quale data verrà svolta l'attività? Qual è l'ora di inizio e l'ora di fine pianificata dell'attività? Quando ci sono le pause? In che modo l'attività è sufficientemente attraente e sicura in termini di tempo di inizio, durata e struttura temporale?
- Quali sono le cose necessarie affinché il partecipante possa svolgere l'attività in modo orientato all'obiettivo?	- Quali sono i materiali e gli strumenti necessari? Sono necessari adeguamenti? Qual è il costo dei materiali da acquistare? Le forniture sono sicure e attraenti per il partecipante?
- Il partecipante può soddisfare i requisiti dell'attività?	Quali requisiti pone l'attività al partecipante in termini di carico di lavoro, concentrazione, intuizione tecnica, investimento di tempo, ecc.? In che modo l'attività corrisponde al livello del partecipante, l'attività non è troppo difficile o troppo facile?
- Per quanto riguarda la prestazione del partecipante, quali azioni/tecniche richiedono un'attenzione particolare?	Il partecipante padroneggia tutte le azioni / tecniche? Sono necessari adeguamenti, sono necessarie ulteriori spiegazioni o pratica?

- Lo spazio è sufficientemente adatto al partecipante per svolgere l'attività in modo mirato?	Dove viene svolta l'attività? È un'attività al chiuso o all'aperto? Vi sono alternative a portata di mano? Quali requisiti sono imposti allo spazio per quanto riguarda la sicurezza, l'arredamento, l'acustica, l'illuminazione, l'atmosfera, i colori utilizzati, i materiali duri e morbidi utilizzati, il rivestimento del pavimento, la superficie del pavimento, il piano di lavoro, il percorso, i principi ergonomici, i mobili e così via? Lo spazio è abbastanza attraente per svolgere l'attività?
- Valore attrattivo	Dove viene svolta l'attività? È un'attività al chiuso o all'aperto? Vi sono alternative a portata di mano? Quali requisiti sono imposti allo spazio per quanto riguarda la sicurezza, l'arredamento, l'acustica, l'illuminazione, l'atmosfera, i colori utilizzati, i materiali duri e morbidi utilizzati, il rivestimento del pavimento, la superficie del pavimento, il piano di lavoro, il percorso, i principi ergonomici, i mobili e così via? Lo spazio è abbastanza attraente per svolgere l'attività?
Livello educativo: Come guiderai il partecipante nello svolgimento dell'attività?	Quale forma di supervisione è più efficiente in relazione al partecipante e agli obiettivi prefissati? Stai conducendo o guidando? Quanto intensamente vuoi guidare il partecipante? Dove ti siedi? Quali valori e norme del partecipante vuoi considerare? Quali valori e norme tuoi giocano un ruolo in questa attività e come ti comporti a riguardo? Come stimolerai/motiverai il partecipante? Quale sarà l'effetto dell'approccio di affiancamento che hai scelto? Come si inizia l'attività? Come si chiude l'attività?

Sono stat fatti i preparativi corretti per quanto riguarda:	
1. I partecipanti	Tutti sanno quando e dove sono attesi? Il partecipante deve essere prelevato? Chi lo fa? Il partecipante sa quali preparativi fare?
2. Il necessario	Il materiale necessario è disponibile? Il materiale necessario è di qualità sufficiente? Il materiale è sufficientemente sicuro? Posso utilizzare tutti gli strumenti?? Padroneggio tutte le tecniche da solo?
3. Lo spazio	Lo spazio è disponibile al momento dell'esecuzione dell'attività? Sono stati raggiunti requisiti imposti allo spazio dall'attività? Ad esempio, ci sono abbastanza tavoli e sedie? È disponibile una cassetta di pronto soccorso?
4. L'organizzazione	Chi dovrebbe essere informato sull'attuazione dell'attività? È necessario fare annunci? Hai bisogno di consulenze specifiche e hai preso buoni accordi con queste persone? Hai stipulato accordi per una guida aggiuntiva? Queste persone sanno cosa ci si aspetta da loro?

4. L'attuazione

DOMANDE FONDAMENTALI	DOMANDE DI SOSTEGNO
L'attuazione dell'attività è stata conforme al piano preparato?	Redigi un resoconto cronologico, di tipo aziendale sullo svolgimento dell'attività. Come hai iniziato l'attività? Come è andata l'attività? Quali imprevisti hanno avuto luogo e come li hai affrontati? Come hai chiuso l'attività?

5. La valutazione

DOMANDE FONDAMENTALI	DOMANDE DI SOSTEGNO
Qual è il valore dell'attività?	- Quali reazioni hai sentito e visto, da cui puoi dedurre come i partecipanti hanno vissuto l'attività? - Se dovessi rifare questa attività, la prepareresti e la eseguiresti allo stesso modo? - Cosa cambieresti e perché? - L'obiettivo che hai raggiunto con questa attività può essere visto come la situazione di partenza per un'attività successiva. Pensa a un obiettivo che si colleghi all'obiettivo della prima attività e indica quell'obiettivo. Pensa a un'attività che sia correlata alla prima attività e che sia adatta per raggiungere l'obiettivo scelto sopra.
- Abbiamo raggiunto ciò che volevamo ottenere? (Valutazione del prodotto)	
- Cosa dovremmo fare in modo diverso la prossima volta? (Valutazione del processo)	

5. MODELLI DI SUPPORTO E ORIENTAMENTO

5.2 Il Colloquio motivazionale

Spesso è difficile per i fornitori di assistenza motivare i partecipanti a fare piccoli cambiamenti. Il colloquio motivazionale è una tecnica che in questo può essere di aiuto.

Porre domande aperte:

Caratteristiche delle buone domande

- La domanda è formulata apertamente, ad esempio inizia con chi, cosa, dove, quando o come. La domanda è neutrale. Il partecipante deve sentirsi libero di dare una risposta. La domanda non è intesa come un confronto, un'esortazione o un rimprovero.
- La domanda mira a stimolare l'altro ad esplorare il suo mondo di pensieri. La domanda non nasce dal bisogno di comprensione o dalla curiosità del professionista.

• La domanda è correlata e/o può essere dedotta da ciò che l'altra persona ha appena detto.

• La domanda aiuta l'altra persona ad andare avanti. Facendo riflettere il partecipante, sfidandolo o dandogli una direzione. Le domande che aiutano di più sono le domande volte a esaminare l'ambivalenza e le domande volte a elicitare il linguaggio del cambiamento.

Ascolto riflessivo:
Una riflessione è un'affermazione (non una domanda) in cui restituisci ciò che hai sentito. Una riflessione va oltre una ripetizione di ciò che qualcuno ha detto. È un tentativo di indovinare cosa qualcuno intendeva dire o qual era il pensiero dietro ciò che ha detto. L'ascolto riflessivo è un'abilità che presuppone empatia. Di conseguenza, il fornitore di assistenza può nominare ciò che il partecipante intende dire o esprime con il suo comportamento non verbale. Lo scopo della riflessione è quello di restituire al partecipante ciò che dice o che intendeva e mostra che il fornitore di assistenza ha ascoltato e cerca di capire l'altra persona.

Confermare:
Descrivere ciò che sta andando bene e ciò che ha successo ha un ruolo importante nel processo di cambiamento. Molti partecipanti (e fornitori di assistenza...) tendono a guardare a ciò che non sta andando bene e prestare attenzione a questo. Di conseguenza, il partecipante potrebbe essere incline a pensare che non avrà successo. Nominando con precisione quelle cose che aiutano il cambiamento o che sono già state realizzate (per quanto piccole) la "mentalità" del partecipante cambia in una direzione orientata al cambiamento. Di conseguenza, anche il linguaggio del cambiamento apparirà prima.

Esempio: Sei una persona ostinata che ha già provato così tante cose e apparentemente lo trovi così importante che vuoi ancora vedere se ci sono modi in cui è possibile apportare cambiamenti. Di seguito vedrai dei suggerimenti su ciò che puoi confermare.

- Cosa puoi confermare?
- Cose che stanno andando bene
- Riformulare i problemi come punti di forza personali
- Successi dei partecipanti
- Qualità del partecipante
- Tentativi o anche solo la considerazione di fare qualcosa.

Riassumere:
In qualità di fornitore di assistenza, riassumendo gli aspetti della conversazione dimostri di aver ascoltato. Riassumere elementi specifici e non altri, offre anche la possibilità di strutturare e dirigere la conversazione in un modo appropriato alla fase della conversazione.

Fornire informazioni e consigli:
Fornire informazioni dovrebbe sempre essere preceduto dalla richiesta di autorizzazione a fornire le informazioni. Viene quindi effettuata una ricerca su ciò che il partecipante già sa (se ciò non è già chiaro) e le informazioni vengono offerte "su misura". Infine, al partecipante viene chiesto cosa pensa delle informazioni offerte e cosa queste significano per lui. Questa tecnica aiuta il counselor a fornire solo le informazioni a cui il partecipante è aperto e che ascolta, e che sono utili al partecipante. Tieni sempre presente:

- Informare: non a senso unico, ma interazione!
- Richiedere l'autorizzazione
- Cosa sa già il partecipante?
- Fornire informazioni "su misura"
- Cosa pensa il partecipante delle informazioni e cosa queste significano per lui/lei?

Il colloquio motivazionale è una guida per comunicare. Inoltre, la quantità di tempo ed energia è solitamente limitata. Applicando l'attenzione, l'energia disponibile si concentra su ciò che potrebbe essere fattibile nel contesto del contatto con il partecipante.

Utilizzando la metodologia del colloquio motivazionale si cerca di aumentare la motivazione dei partecipanti esplorando e riducendo i sentimenti conflittuali, o l'ambivalenza, riguardo al cambiamento, in modo che ci sia un maggiore impegno a realizzare il cambiamento. La motivazione al cambiamento dovrebbe essere trovata dal partecipante stesso.

Ambivalenza significa qualcosa come "intrappolato in due menti". Solo quando un partecipante è costretto a dubitare del suo comportamento attuale è possibile apportare un cambiamento comportamentale.

La motivazione è il fondamento del cambiamento. Perché la misura in cui i partecipanti sono motivati a cambiare sembra essere un buon predittore del risultato finale.

La motivazione è una combinazione di:

- **Volere:** la volontà di cambiare
- **Essere in grado:** la capacità di cambiare realmente
- **Essere pronti:** prontezza, il momento giusto per cambiare

La sfida per il fornitore di assistenza è quindi quella di lasciare che i partecipanti esprimano da soli ciò che ritengono importante per cambiare. Dire loro ciò che è buono e ciò che è importante per loro non è mai motivante.

Più sono le affermazioni nel corso di una conversazione che mostrano una crescente volontà di cambiare, più è probabile che il cambiamento diventi una realtà. È meglio se il partecipante stesso esprime chiaramente gli argomenti per il cambiamento – linguaggio del cambiamento.

Assicurati di attivare il linguaggio del cambiamento nelle seguenti quattro aree:

- Vantaggi del cambiamento
- Svantaggi del non cambiare
- Ottimismo sul cambiamento
- L'intento di articolare il cambiamento

Nessuna intenzione di cambiare è stata ancora formata con il solo linguaggio del cambiamento. Pertanto, assicurati di impegnarti in una conversazione, poni domande aperte, espandi, conferma, rifletti e riassumi e tieni a mente la direzione del cambiamento desiderato. Alla fine, il linguaggio del cambiamento deve essere convertito in "linguaggio dell'impegno": affermazioni del partecipante che mostrano un'intenzione di fare un vero cambiamento.

Domande che possono aiutare a passare dal linguaggio del cambiamento al linguaggio dell'impegno:

- Cosa cambierebbe se tu decidessi di fare questo?
- Come faresti per renderlo un successo per te stesso?
- Quali sono i 3 motivi principali per farlo?
- Su una scala da 1 a 10, quanto è importante per te cambiare questo? E cosa lo rende, ad esempio, un 4 e non uno 0 o 1?

Il colloquio motivazionale richiede che:

- il partecipante abbia le competenze linguistiche e possa tenere una conversazione
- il partecipante sia in grado di riflettere sulla propria motivazione.
- il partecipante sia in grado di fare scelte per se stesso/a

5.3. La Comunicazione focalizzata sulla soluzione

Terapia focalizzata sulla soluzione: come suggerisce il nome, è focalizzata sul futuro, diretta agli obiettivi e si concentra sulle soluzioni, piuttosto che sui problemi. Aiuta i partecipanti a cambiare costruendo soluzioni piuttosto che concentrandosi sui problemi.

Il metodo della comunicazione focalizzata sulla soluzione si basa sulla " Terapia focalizzata sulla soluzione ". I fondatori della Terapia focalizzata sulla soluzione sono Steve de Shazer e Insoo Kim Berg. Queste tecniche sono utili e applicabili anche per i fornitori di assistenza nei momenti di counseling con i partecipanti, nel supporto ai colleghi, nelle riunioni di lavoro con il loro gruppo di lavoro, ecc. Richiedono un cambiamento nel tuo modo di pensare e nei tuoi interventi come fornitore di assistenza.

Guarda su YouTube, dove Insoo Kim dà un quadro chiaro di ciò che si può ottenere con questa tecnica. I risultati sono sorprendenti e incoraggianti.

Video di Insoo Kim Berg sulla Terapia familiare focalizzata sulla soluzione
https://www.youtube.com/watch?v=6Fe8D0hAQh0&index=2&list=PLfGFEaK_VAMHJRmOZD5LiX3OmSUK8GHGt

Video di Insoo Kim Berg sulla Terapia di coppia focalizzata sulla soluzione
https://www.youtube.com/watch?v=fQBZIgmebwY&list=PLeCdmqiXXgqEjx1YY_DV5OGv1dZx-9dda&index=4

La comunicazione orientata alla soluzione ha tecniche specifiche. Alcune tecniche le riconosci dalle abilità di base generali per la conversazione. Tuttavia, la maggior parte delle tecniche sono fondamentalmente diverse dato il principio guida: concentrarsi sulle soluzioni e non sui problemi.

- Stabilire il contatto in modo non direttivo
- Complimentarsi
- Chiarire il contesto
- Trovare eccezioni

1. Stabilire il contatto in modo non direttivo
Questo è ovviamente qualcosa che fai sempre quando lavori con le persone. Cerchi una connessione con l'altra persona e dimostri capacità di ascolto attivo.

La non direttività sta nel fatto che non sollevi argomenti, ma presti attenzione a ciò che il partecipante vuole (e non a ciò che lo/la infastidisce). Chiedi al partecipante cosa vuole discutere con te.

Non pensare a quali altre domande puoi porre, ma continua a chiedere in base a ciò che il partecipante mostra e sente.

2. Complimentarsi
I complimenti diretti e indiretti basati su un'attenta osservazione delle cose positive che il partecipante ha fatto o ha detto sono una parte essenziale della comunicazione focalizzata sulla soluzione. Dare valore a ciò che i partecipanti stanno già facendo bene e riconoscere quanto siano difficili i loro problemi.

I complimenti servono a sottolineare e convalidare ciò che il partecipante sta facendo che sta funzionando. I complimenti indiretti sono spesso trasmessi sotto forma di domande che hanno un tono di apprezzamento come "Come hai fatto?", che invitano il partecipante ad auto-complimentarsi grazie alla risposta alla domanda.

3. Chiarire il contesto
Il comportamento diventa significativo solo quando viene inserito in un contesto. Insieme guardi e indaghi quale può essere la direzione della soluzione e cerchi di identificare i dettagli inconfondibili dei primi piccoli passi comportamentali che portano gradualmente verso una soluzione praticabile nel contesto della vita quotidiana dei partecipanti.

4. Trovare eccezioni
Un'eccezione è un successo realizzato che è accaduto in passato e può essere ripetuto in futuro.

Domande da porre per trovare le eccezioni:

- COSA hai fatto di diverso?
- COME ci sei riuscito?

Più in dettaglio:
- Quando è diverso e come è diverso?
- Cosa ci vorrebbe per ripetere questo successo?
- Cosa può aiutare?
- Chi può aiutare in questo?
- Quale sarebbe il primo piccolo passo in quella direzione?
- Come noteresti che qualcosa sta già cambiando?
- In che modo sarebbe diverso, quindi?

Alcuni esempi dalla tecnica della domanda

Usare la domanda del miracolo per saperne di più

Se per magia un miracolo si verificasse stanotte mentre dormi, e quando ti svegli non sentissi più il bisogno di passare ossessivamente l'aspirapolvere, puoi immaginare ora come sarebbe la tua giornata?

Puoi usare la domanda del miracolo (o una variante adatta) per racimolare non solo informazioni su ciò che questa persona vuole davvero nel suo futuro, ma anche informazioni molto utili su come si manifesta il suo problema in questo momento.

Ad esempio, il partecipante alla domanda precedente potrebbe rispondere:

Beh, non mi sveglierei con quel terribile nodo di paura nello stomaco.

Ok, quindi l'ha messa ancora in termini negativi, ma ti ha comunque dato preziose informazioni su ciò che ha vissuto. Questo ti dà un altro indicatore rispetto al quale misurare i progressi futuri: si sveglia sentendosi più positivo e più calmo.

Quindi, usa la domanda del miracolo per scoprire dove si trova ora.

Domande di Coping

Questo tipo di domanda è un potente promemoria del fatto che tutti i partecipanti si impegnano in molte cose utili anche in momenti di difficoltà schiaccianti. Anche durante la disperazione, molti partecipanti riescono ad alzarsi dal letto, vestirsi, andare al lavoro e fare molte altre cose che richiedono un grande sforzo. Domande di coping come "Come sei riuscito a continuare?" o "Come sei riuscito a evitare che le cose peggiorassero?" aprono un modo diverso di guardare alla resilienza e alla determinazione del partecipante.

La domanda del Miracolo 10

La domanda del Miracolo 10 è formulata come segue: Immagina una scala da 0 a 10 in cui 10 rappresenta che ora hai pienamente raggiunto il tuo obiettivo e 0 rappresenta l'esatto opposto. Supponiamo che stanotte mentre dormi qualcosa cambi durante la notte e quando ti svegli domani sei improvvisamente a 10. Ma dal momento che eri addormentato quando è successo, inizialmente non te ne rendi conto. Quali saranno le prime differenze che tu o le persone intorno a te noterete su di te che inizieranno a dare a te (e/o a loro) l'idea che qualcosa è cambiato, che in realtà adesso sei un 10?

5.4. La Comunicazione nell'Autismo

Tu vuoi un contatto positivo con il tuo partecipante. Quindi è importante che tu impari a capire l'autismo del partecipante. Il tuo partecipante non è in grado di adattarsi a te. Ecco perché sei tu che devi adattarti a lui. Immergendoti nel suo modo di pensare, impari cosa vuole dire e di cosa ha bisogno per essere in grado di ascoltarti.

In letteratura, per i disturbi autistici vengono utilizzati termini collettivi, come: PDD o ASD. Puoi vederlo come un ombrello che copre tutti i disturbi autistici.
Tuttavia, ogni persona con autismo è unica e il disturbo si manifesta in modo diverso in ognuno. Tuttavia, il metodo è applicabile a tutti e può essere facilmente personalizzato. Prima di tutto, è importante sapere cosa rende diverse le persone con autismo.

Nelle persone con un disturbo autistico, il cervello è insufficientemente (diversamente) sviluppato nelle seguenti tre aree:

1. Funzioni esecutive - Ci sono aree specifiche nel cervello che ti permettono di pianificare ciò che vuoi fare. E quindi di organizzarlo passo dopo passo e rimanendo concentrato.
2. Coerenza centrale – E' la capacità di combinare gli stimoli individuali in un insieme significativo. Il tuo cervello forma un quadro completo, per così dire.
3. 3. Teoria della mente - E' la capacità di entrare in empatia con ciò che un'altra persona pensa o sente. Nella vita quotidiana, l'empatia è una sorta di bussola per i contatti sociali.

Il cervello di una persona con autismo può quindi confondersi e causare caos anche con un piccolo cambiamento nell'ambiente, così che il partecipante non sa più cosa fare. Questo spesso porta a comportamenti indesiderati. Quindi, come tutor di assistenza sociale,

non concentrarti sul comportamento indesiderato (ad esempio dare calci, rimproverare, pretendere, rifiutarsi di lavorare, problemi alimentari o tutti i tipi di disturbi fisici, come il mal di stomaco) ma guarda alle cause alla base di questo comportamento: mancanza di chiarezza e imprevedibilità. Il partecipante ha difficoltà a chiedere aiuto a causa del suo autismo, può solo rendere chiaro il suo caos attraverso il suo comportamento.

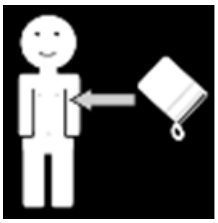
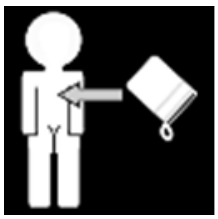
Suggerimenti generali per personalizzare il tuo modo di comunicare:

- Per una persona con autismo "presto" non ha senso. Piuttosto usa un'indicazione temporale chiara come "entro cinque minuti". Lo stesso vale per le domande. Invece di chiedere: "Cosa ti piace fare di più a scuola/al lavoro?", chiedi: "Ho tre attività, quale ti piacerebbe di più fare?"
- Le persone con autismo spesso prendono le parole alla lettera. "Avere un nodo nello stomaco" non significa molto per ua persona con autismo. Dì esattamente quello che intendi, lo capiranno.
- Dire "sì" e scuotere la testa allo stesso tempo invia un segnale confuso.
- Le persone con autismo sono spesso ipersensibili agli stimoli sensoriali e possono farsi prendere dal panico quando vengono toccate.
- Inoltre, parlare a una persona con autismo del suo hobby è una buona scelta. Tuttavia, sii preparato al fatto che potrebbe parlarne per ore. Per concludere in modo gentile la conversazione, puoi dire: "Ora so abbastanza di questo argomento, grazie".
- Le persone con autismo sono molto dirette e non sempre si rendono conto che ciò che dicono a volte può essere offensivo. Tuttavia, non lo fanno di proposito.
- Le persone con autismo spesso soffrono di incertezza quando si trovano in una situazione che non possono valutare correttamente. Complimentarsi con loro quando hanno fatto qualcosa di buono può aiutarli a capire come comportarsi al meglio in una situazione del genere.
- Non tutte le battute saranno ben comprese.
- Per una persona con autisno è meglio avere un posto tranquillo come "ambiente di conversazione". Meno stimoli sono presenti, meglio può concentrarsi sulla conversazione.

Sono i dettagli che consentono a una persona con autismo di stabilire una connessione. A seconda delle capacità mentali del partecipante e di in che misura il partecipante soffre per il suo autismo , è possibile fare un piano passo-passo. Per qualcuno questo può essere molto globale, mentre per altri deve essere molto dettagliato. Di seguito sono riportati due esempi.

Due esempi di comunicazione visiva dettagliata

Pianificazione dettagliata per fare la doccia.
Il partecipante può fare la doccia da solo ma dimentica le cose. I pittogrammi lo aiutano a ricordare.

1. preparare il pigiama 2. disporre asciugamano e salvietta per lavarsi in modo che siano pronti all'uso 3. togliersi i vestiti	
1. aprire la doccia 2. lavarsi il viso 3. lavarsi i capelli	
1. lavarsi le braccia 2. lavarsi le ascelle 3. lavarsi la pancia	
1. lavarsi la schiena 2. lavarsi le gambe 3. lavarsi i piedi	
1. lavarsi il sedere 2. lavarsi i genitali	
1. sciacquarsi 2. asciugarsi 3. appendere asciugamano e salvietta	

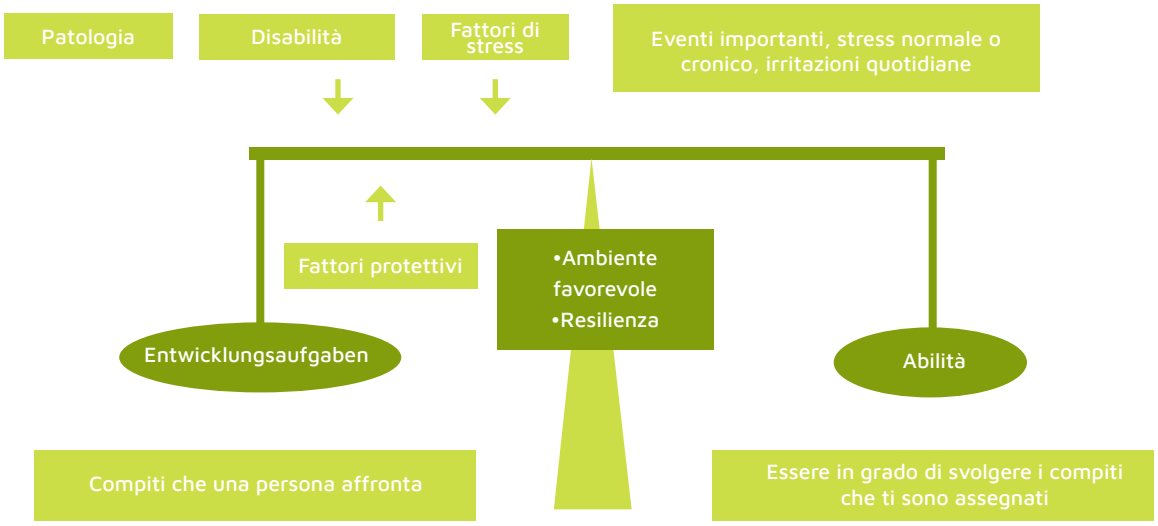
Esempio di piano giornaliero dettagliato

Il partecipante è nella fattoria di cura dal lunedì mattina al venerdì sera. Il partecipante ha molti problemi con la visione d'insieme della giornata. Trova anche difficile riempire il suo tempo libero. Questo si manifesta in un comportamento stereotipato, sbattendo le mani, vomitando e camminando avanti e indietro. L'incertezza gli causa molta tensione.

Esempio di piano giornaliero dettagliato per quando torna da scuola

15.30 – 16.00	**Bere il tè**	
16.15 – 17.15	**Doccia e riposo** **Ascoltare della musica**	
17.15 – 18.00	**Bel tempo: andare in go-kart/camminare/ giocare a pallacanestro.** **Maltempo: giocare/ cyclette**	
18.00	**Cena**	
18.30 – 18.45	**Aiutare a lavare i piatti**	
18.45 – 19.30	**Guardare la televisione/puzzle/ giocare**	
19.30	**Tè**	
20.00	**Andare al piano di sopra e ascoltare della musica. Colorare, realizzare lavoretti.**	
20.45	**Lavarsi i denti, a letto e dormire**	

5.5 Il Modello di Competenza Sociale - l'equilibrio tra compiti e capacità



Il modello di competenza è un metodo sviluppato nell'ambito dell'assistenza ai giovani per consentire ai bambini e ai giovani di apprendere in modo ottimale. Il modello di competenza sociale deriva dalle teorie dell'apprendimento e dalla psicologia dello sviluppo. L'approccio basato sulle competenze per le persone con disabilità mira a bilanciare capacità e compiti aumentando le abilità passo dopo passo e presuppone che la capacità e i compiti debbano essere in equilibrio per funzionare bene. La capacità rappresenta tutte le caratteristiche e le abilità individuali che la persona ha.

I compiti rappresentano il totale delle circostanze stressanti (compiti) per la persona. Il partecipante è centrale in questo modello. Come affronta una persona la vita quotidiana e di cosa ha bisogno per funzionare?

Ad esempio, imparare a trattare con gli altri e con i coetanei, essere in grado di utilizzare il tempo libero in modo significativo, essere in grado di pensare e di vivere in modo indipendente, essere in grado di gestire il denaro, vivere in gruppo, attività diurne, struttura, determinati metodi di lavoro e abilità.

Come aumentare la competenza di un partecipante

- Aumento delle competenze
- Sostituzione o arricchimento del compito
- Alleviamento dell stress
- Aumento dei fattori protettivi
- Riduzione dell'influenza della patologia

Vantaggi del modello:

- Ha un effetto motivante
- L'accento è posto sulla consapevolezza di sé: si presta attenzione alle forze positive
- Più risultati prestando attenzione ai compiti in tutte le aree dell'esistenza

Esempi delle diverse tecniche

Suddivisione delle abilità in passaggi:

Dare l'acqua ai polli

a. Camminare fino al pollaio.
b. Prendere il secchio dell'acqua vuoto.
c. Camminare fino al rubinetto con il secchio vuoto.
d. Aprire il rubinetto.
e. Chiudere di nuovo il rubinetto quando il secchio è quasi pieno.
f. Tornare al pollaio con il secchio.
g. Riempire la tazza di acqua.
h. Aprire la prima gabbia (a sinistra).
i. Riempire con l'acqua il contenitore dell'acqua vuoto fino a quando non è quasi pieno.
j. Andare alla gabbia successiva e fare lo stesso fino a quando tutte le gabbie sono finite.

Dare un feedback su un comportamento adeguato (Ricorda che non puoi mai farlo abbastanza!)

a. Fai un commento positivo o incoraggiante.
b. Sii specifico su ciò che il partecipante sta facendo bene.
c. Indica perché questo è positivo (menziona le conseguenze positive per il partecipante)

Ad esempio comportamenti come:

Oggi il partecipante è (finalmente!) puntuale!
Il partecipante si toglie il berretto mentre mangia.
Il partecipante versa il caffè al suo vicino.
Il partecipante ha ripulito i propri strumenti dopo il lavoro

Dare un perché

Comportamento: Il partecipante interrompe sempre gli altri
Ilstruzione: se vuoi dire qualcosa, aspetta che l'altra persona abbia finito di parlare,

a. Perché poi sentono quello che dici. (questo è il miglior perché!)
b. Perché è gentile. (questo potrebbe non interessare il partecipante)
c. Perché se interrompi, nessuno ascolterà. (questo è un motivo per il comportamento inadeguato)

Comportamento: il partecipante parla con un tono urlante
Inverzione: se non sei d'accordo, dillo con calma perché….

a. Altrimenti mi verrà mal di testa.
b. Almeno allora posso sentirti.
c. Allora ascoltiamo anche quello che hai da dire e poi possiamo trovare uuna soluzione.

La cosa difficile è trovare dei perché che siano a vantaggio il partecipante!

Suggerimento comportamentale

a. Connettersi
b. Dire ciò che il partecipante ha fatto bene
c. Essere specifici su ciò che il partecipante ha fatto meno bene
d. Dare il proprio suggerimento (o chiedere un'alternativa)
e. Dare un perché

f. Verificare se il partecipante può mettere a frutto questo suggerimento

Jan è spesso vittima di bullismo da parte di Alex. Oggi finalmente reagisce, dà immediatamente un pugno ad Alex (quando lo stava schernendo di nuovo).

Ehi Jan, è bello che tu dimostri che non vuoi che Alex ti faccia questo, ma non è così utile che tu lo colpisca. Meglio dire, Alex, non mi piace, voglio che tu smetta di farlo. Allora c'è una maggiore possibilità che lui la smetta davvero e che voi non facciate a botte. Ok?

Istruzione correttiva

a. Connettersi.
b. Dire ciò che il partecipante fa bene.
c. Dire ciò che il partecipante non fa bene.
d. Richiamare il comportamento appropriato
e. Dare un perché.
f. Chiudere la conversazione.

Theo entra in ufficio urlando, imprecando e imprecando. Ho bisogno di pulire la stufa, ma chi avrebbe dovuto farlo l'ultima volta non l'ha fatto. Non ho intenzione di fare il lavoro degli altri.

Beh Theo, mi è chiaro che sei arrabbiato (1). Mi sta bene che tu ti difenda (2) Non penso che dovresti urlare e usare parole come.... (3) Se mi dici cosa ti infastidisce con un tono normale e parole chiare (4) le probabilità che ti ascolti sono molto più alte (5) ok? (6)

Riepilogo

Questo manuale accompagna il corso Social Farms 01 Tutor, con informazioni di base più dettagliate riguardanti i valori fondamentali delle fattorie sociali, il significato per i diversi gruppi target, esempi di possibili attività nelle fattorie sociali, ruoli, compiti e competenze del tutor di fattoria sociale, lavorare metodicamente come tutor di fattoria sociale e diversi modelli di supporto e orientamento.

Partnership

Coordinatore

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

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

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
(Turchia)
www.comu.edu.tr

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

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

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

CONTATTACI: socialfarms-erasmus.eu @socialFARMS

Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea

Il progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione non può in nessun caso essere ritenuta responsabile dell'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.