



# **FAIR START PROGRAMI KULLANICILARI İÇİN ELKİTABI**

**ÇOCUK BAKIMI KURUMLARININ LİDERLERİ  
VE EĞİTMENLER İÇİN**

**Sürümü Temmuz 2010**

Metinler ve tasarım: N. P. Rygaard and Bodil Husted, Fair Start Proje Grubu

## **İÇİNDEKİLER:**

### **I. Bölüm:**

**Kurumda/ koruyucu aile yönetiminde bakım uygulamaları gelişimini nasıl anlayabilirsiniz?**

### **II. Bölüm:**

**İşbirliği ve bakım hizmeti sunma konusunda yeni uygulamalar için eşleştirme ihtiyaçları- Lider ve Öğretmen İçin Güvene Dayalı Bağlanma Puan Kartları**

### **III. Bölüm:**

**15 Program Oturumunun Uygulamalı Planlaması ve Eğitimi**

## I. Bölüm – Kurumda/ koruyucu aile yönetiminde bakım uygulamaları gelişimini nasıl anlayabilirsiniz.

### I.1 FAIRstart eğitiminin arkaplanı:

#### **FAIRstart Güvene Dayalı Bağlanma Modeli (SBM) programına hoşgeldiniz.**

Bu program çocuk esirgeme kurumları, yetimhaneler ve koruyucu aileler için bir gelişim programıdır. Program, kamu bakımı altındaki küçük çocuklar için profesyonel bakım hizmeti becerilerinin nasıl geliştirileceği konusunda ilgilidir. Bu hem günlük olağan uygulamaları hem de kurumsal gelişimi kapsar.

Program FAIR START projesinin bir parçası olarak geliştirilmiş, Aralık 2008 ve Eylül 2010 tarihlerini kapsayan dönemde Avrupa Hayat Boyu Öğrenme programı tarafından desteklenmiştir.

#### **FAIRstart programı nedir?**

- Üç yaş altı 90.000 Avrupalı çocuk kurumlarda veya koruyucu ailelerde devlet gözetimi altındadır. Bunlar yüksek risk grubu oluşturmaktadır. Bunların yaşayan ebeveynleri olsa bile bu ebeveynler fakirlik, göç, uyuşturucu gibi sorunlarla karşı karşıya olup bu çocuklara bakacak yeterlilikte değildir.
- AB vatandaşları olarak bu çocukların temel hakları vardır: iyi bir profesyonel bakım ve insan ilişkileri, güvene dayalı bağlanma ve temel sosyal ve duygusal becerileri öğrenme fırsatları bunlar arasındadır.
- Doğuştan üç yaşa kadar olan küçük çocuklar için bakım uygulamalarını geliştirmeniz durumunda bakımın en iyi sonuçları (beyin gelişimi, sosyal işlev, okul sonrası ve eğitim) ortaya çıkar.
- Çoğu kurum ve koruyucu aile toplumdan soyutlanmış durumda, toplumda düşük statüsü olan personele sahip ve eğitime ayrılan bütçeleri de oldukça kısıtlıdır.

İşte bu nedenle program en küçük yaşa uygulamalı profesyonel bakım hizmeti vermeye odaklanır. Bununla birlikte, kuram kavramları ve bakım hizmeti uygulamaları daha büyük çocuklar ve gençlerle çalışıldığında da çok faydalıdır.

#### **Program nasıl geliştirildi?**

Bu program sizin gibi kişiler tarafından geliştirilmiştir:

- Profesyonel bakım uygulayıcıları
- Liderler
- Akademisyenler.

FAIRstart proje ortakları kendi ülkelerindeki çocuk bakımı kurumlarını ve koruyucu aile yöneticilerini programın eş geliştiricisi olmaya ve kendi kurumlarında programı test etmeye davet ettiler. Bu program kullandığınızda, “gerçek hayatta” yararlı bir araç olduğu kesinleştirmek için uygulayıcılar tarafından test edilmiş ve geliştirmiş bir program kullanmış olacaksınız.

Paylaşımli bir sorumlulukla, personel gelişimi eğitmeni ve kurum lideri personeli ile birlikte Temel program prensiplerini kullanır, aynı zamanda uygulama gelişimlerini videoya kaydeder ve program bakım hizmeti uygulama gelişimi için kullanır.

### Bilimsel temellere dayalı yöntemler

Bu eğitim programının geliştirilmesine ilişkin olarak tavsiye edilen yöntemlerin etik olması ve gerçekten çocuk gelişimini iyileştirmesi önemli bir konudur. Bu amaca çocuk bakımı gelişimi alanında uluslar arası düzeyde tanınan uzman Danimarkalı psikolog Niels Peter Rygaard ile işbirliği yaparak ulaşılmıştır. Rygaard ev dışında yerleştirilmiş olan çocuklarla bilimsel araştırmalar bilgi tabanı üzerinde profesyonel olarak çalışmaktadır. Dahası her ülkeden üniversiteler, çocuk psikiyatristleri, psikologlar ve eğitim uzmanları programın geliştirme aşamasında davet edilmiştir.

### Programın Kullanımı- çalışanlar için kısa eğitim oturumları

Program kullanımı mümkün olduğunca kolay olabilecek şekilde tasarlanmıştır. Bu, eğitimin günlük işlerinizin bir parçası olacak bir faaliyet olacağı anlamına gelmektedir. Eğitim için bir yerlere gitmek veya programı kullanmak için çalışmalarınızı bırakmak zorunda değilsiniz. Buradaki amaç personeliniz için 15 tane iki saatlik eğitim oturumu ayarlamandır, örneğin olanaklarınıza bağlı olarak uzun personel toplantılarında veya uygun olduğu herhangi bir yerde veya haftada bir kez, ayda bir kez şeklinde ayarlanabilir. Oturumlar arasında uygulama geliştirme için öneriler üzerinde çalışın.

Programın aşamaları esnekler. Gerekliğinde herhangi bir zamanda oturumları tekrar edebilir veya yerel koşullarınıza bağlı olarak program ne kadar hızlı işleyeceğinize karar verebilirsiniz. Öğrenilen kuram ve uygulamadan kendi yerel modelinizi tasarlayabilirsiniz.

### Eğitim için bir çerçeve oluşturma: lider ve eğitmen işbirliği

Lider eğitim materyallerinin bilinmesi ve liderle işbirliği içinde oturumları yönetmek için sorumlu olacak bir eğitmen atar. Programda liderin de etkin olması gerekir. Çünkü program iş planlarını/ çizelgelerini uyarlama, yerel çevre ile kurumun ilişkileri üzerine çalışma ve diğer uygulama sorunları gibi çok sayıda lider tarafından verilecek kararlar için öneride bulunur.

### Eğitim için önemli hedeflerin analiz edilmesi: Puan Çizelgeleri

Özel olarak kurumunuzda gelişim için önemli hedefleri ve odak noktalarını ortaya çıkarmak amacıyla Eğitmen eğitim başlamadan önce çok sayıda günlük bakım hizmeti uygulamaları ve davranışlarını tanımlayan *Eğitmen Puan Çizelgesini* kullanır.

Aynı zamanda, lider personel ilişkilerine ve çalışma ortamına (eğitim için iyi bir başlangıç noktası iyi bir çalışma ortamıdır) erişmek için *Lider Puan Çizelgesini* kullanır. Eğitmen ve lider kendi sonuçlarını karşılaştırır ve oturumlar esnasında neye daha fazla özel önem verilmesi gerektiğine ve oturumlar arasındaki uygulamalı eğitimin takibi konusuna karar verir.

Tüm oturumlar tamamlandığında, puan çizelgeleri bakım hizmeti uygulamalarındaki ve personel işbirliği konusundaki değişiklikleri belgelemek için tekrar hesaplanır. Bu size başlangıç noktasında kurumunuz nasıl işlediğini ve eğitim sırasında ne kadar geliştiğini ve iyileştiğini değerlendirmede yardımcı olacaktır.

### **Oturumları yönetmek için protokol veya günlük oluşturma**

Lider ve eğitmenin eğitim boyunca lider ve eğitmenin her oturumda yönetmeye karar verdiklerini, söz konusu oturumda her ikisinin de bulunup bulunmayacağını, personelin nasıl cevap verdiğini ve oturumda ne öğrendiğini, oturumlar arasındaki uygulamalı çalışmaların başarılı olup olmadığını ve çözülmesi gereken herhangi bir uygulama sorunu bulunup bulunmadığını anlatan bir protokol veya “günlük” tutmalarını tavsiye ederiz.

### **Oturumun içindekiler**

Oturum sizi birkaç çocuk bakımı kuramına yönlendirecek ve katılımcıların kaliteli çocuk bakımını nasıl uygulayacakları konusunda bu kuramın ne anlam ifade ettiğini anlamalarını sağlayacaktır. Kuramı uygulamada gösteren birçok video örneği mevcuttur.

Personel grubu oturumdan günlük gelişim faaliyetlerini planlayacak ve bir sonraki oturuma kadar bunları günlük işleri içinde çalışacaktır. Bir sonraki oturum, en son oturumdan itibaren personelin çalışmalarının uygulama sonuçlarına bakarak başlayacaktır. Aşamalı olarak siz ve personeliniz kendi yerel eğitim programı ve günlük uygulama türünüzü ortaya çıkaracaksınız.

Oturumları yönetmek için bir Program Elkitabı bulunur. Bu Elkitabı şu an okumakta olduğunuz kitaptır:

### **Elkitabının iki yönü vardır:**

1.Yön: Kurumun lideri veya koruyucu aile yöneticisi için. Bu bölüm liderin kurumu değerlendirmesine yardımcı olur ve genel olarak eğitim programının uygulanışını destekler. Örneğin, oturumların nerede ve ne zaman yapılacağına belirlenmesiyle,

2. Yön: Güvene Dayalı Bağlanma Eğitmeni için (küçük kurumlarda, liderler, yöneticiler/ ve eğitim kurumları hem normal yönetici hem de eğitmenin görevini üstlenmeyi seçebilir). Bu elkitabı oturumların yönetilmesi, personelin motive edilmesi ve personelin öğrenme ve uygulama yapmasını desteklemek hakkındadır.

Elkitabında eğitim oturumları boyunca adım adım yönlendirileceksiniz ve kurumunuzun gelişim hedeflerini ve amaçlarını planlamak ve yürütmek için fikir ve araçlar size sunulur.

Program temel çocuk bakımı ilkelerini ve kalite standartlarını kurumunuzun yerel uygulamalarına aktarma konusuna yönelik olarak tasarlanmıştır.

## FAIRstart programını kullanmanın ücreti ne kadardır?

- Program ücretsizdir.
- Masaüstü/ dizüstü bilgisayarınız varsa ve internete bağlanabiliyorsanız programa erişebilirsiniz.
- Program birkaç dilde kullanılabilir. Dilinizde program kullanmanız mümkün değilse, bizimle iletişime geçin ve kendi dilinize çevirmeye başlayın.
- Tek maliyet, temel çocuk bakımı ilkelerini öğrenmede ve buna yönelik olarak da uygulamalarınızı geliştirmede harcayacağınız ve kurumun karar vereceği çalışma saatleridir.
- Program bütçenizi artırmama özel hedefine göre tasarlanmıştır. Profesyonel bakımın kalitesini artırmak amaçındadır. Kendi çalışmalarınızı ve kavramlarınızı yeniden düzenleyebilir ve geliştirebilir ve daha verimli hale gelebilir ve çocuk bakımı alanındaki yeni standartlarla uyum sağlayabilirsiniz. (*basit bir örnek verecek olursak: gündüz vaktinin çoğunda bebekleri/ çocukları yataklarından çıkarırsanız ve aynı bakıcı annelerin mümkün olduğunca onlara bakmalarını sağlarsanız, uyarımı ve sağlıklı bağlanmayı arttırmış olursunuz- ek bir maliyet olmadan*).
- Programdaki oturumları tamamlarsanız, Avrupa Birliği'nde gelecekteki bakım hizmeti standartlarına yaklaşmış olacaksınız.
- Faydalı bulursanız program hakkında bilgiyi diğer profesyonel meslektaşlara yaygınlaştırmanızı isteriz.

## 1.2 Bakım Hizmetlerinin Güvene Dayalı Modeli

Programın temeli profesyonel bakım gören çocuklara oynama ve öğrenme için güvene dayalı bir ortam sunmasıdır, böylece Fair Start programındaki içeriklere ve ilkelere "profesyonel bakım hizmetinin Güvene Dayalı Modeli" adı verilir.

### FAIRstart Eğitim modelinin kullanımının kurumunuza faydaları

- Ek bir ücret ödmeden fakat program süresince insan gücü kullanma- 2 saat personel eğitim oturumları ve kurumunuzda programının diğer tanıtımlarını içine alır.
- Mesleki profesyonel bilgiyi geliştirme ve bunu personelinizde uygulama.
- Küçük çocuklarda bağlanma geliştirmek personel sayısından (yine de bu da aynı zamanda önemlidir) ziyade daha çok günlük bakım hizmeti veren kuruma bağlıdır. Aynı zamanda elemanlarınızın kendilerine nasıl baktıklarına da çok bağlıdır: Önemli bir iş yaptıklarını düşünüyorlar mı? Yine, kendi deneyimlerini ve görev

performanslarını nasıl anladıklarına bağlıdır. Tabi ki bunlara ek olarak sizin lider olarak kendi değerlerinize ve uygulamalarınıza da dayanır.

- Elemanlarınızda anlayışı geliştirin: tutum ve uygulamalardaki ufak değişimler bile kurumunuzda daha mutlu ve sağlıklı çocuklar yetiştirilmesine katkı sağlar, sorun oluşma sıklığını azaltabilir ve çocuk gelişimini destekler. Çocuklar okulda daha iyi öğrenebilir ve diğer çocuklarla iyi sosyal ilişkiler kurabilirler.
- Şu an bir lider olarak sizin becerilerinizi ve etkinliğinizi arttıracak tam bir liderlik gelişim programıyla çalışmaktasınız. Bu program tanımlandığında ve onaylandığında, Güvene Dayalı Bağlanma Modeli (SBM) lideri olarak sertifikalandırılacaksınız.
- Çalıştığınız kurum, eğitim olanağı da sunabilmeniz nedeniyle iş arayan kalifiye elemanlar için daha çekici hale gelecektir.
- Kurumunuz çocuk esirgeme kurumlarındaki liderler için oluşturulan profesyonel bir Avrupa gelişim ağının- FAIR START programının- bir parçasını oluşturmaktadır.
- Kurumunuzun çevresiyle nasıl ilişkiler geliştirebileceği üzerine planlar oluşturabilirsiniz: yerel halk, idari ve politik sisteminizdeki karar alıcılar vb.
- Kurumunuzda/koruyucu ailelerde çocuk gelişimini geliştirin. İlk 3 yıl yaşamın en önemli dönemidir ve bu yaşta çocuklarda bakım şartlarını iyileştirerek onlar üzerinde en iyi sonucu elde edebilirsiniz. Bunu bir kere başardığınızda, kurumunuzdaki ya da sorumluluğunuz dahilindeki bölgedeki daha büyük çocuklar üzerine yapılan uygulamalara programın genel ilkelerini yaygınlaştırmak çok daha kolay olacaktır.

### 1.3 FAIRstart eğitim programının temel ilkeleri ve hedefleri

( Bu bölümde sizlere programın arkaplanı, amaç ve hedefleri tanıtılacaktır. Eğer direkt olarak programın kurulum ve kullanımına geçmek isterseniz, lütfen bölüm 1.4'e gidiniz)

FAIRstart eğitim programının temeli 9 ana ilkeden oluşmaktadır: bunlar programın neden ve neyi başarmanıza yardımcı olmaya çalıştığını günlük uygulamalarınız üzerine yapılan çıkarımları düşünmenize fırsat sağlayarak tanımlar.

Bu çalışma Fair Start programının temel ilkeleri üzerine kısa bir giriş niteliğindedir ve ev dışına yerleştirilen küçük çocukların (0-3) bakım amaçlarını tanımlamaktadır.

### Temel ilkeler

- Programdaki yerel ortakların( yetimhaneler,koruyucu aileler vs.) iyi uygulamaların geliştirilmesinde aktif işbirlikçiliğini korumak.
- Uygulamaları geliştirmede yerel geleneksel bakım yöntemlerinden yararlanmak.
- Günlük uyarımlarla beyin aktivitesini ve gelişimini arttırmak.
- Çocuklardaki güvene dayalı bağlanmayı desteklemek amacıyla daimi bakıcı anneliği geliştirmek.
- Her türlü uygulamalı görevlerde sosyal iletişimi uygulamak ve bunun farkında olmak.
- Normal bağlanma ve sosyal becerileri geliştirmek amacıyla çocuklar için aile benzeri gruplar oluşturmak.
- Bağlanma ve sosyal gelişim için aile gruplarında akran ilişkilerini geliştirmek.
- Çocuklara temel sosyal,duygusal ve bilişsel öğrenme olanakları sağlamak.
- Çocukların sosyal yaşama dahil olmasına ve kurum/koruyucu aile ile yerel çevre arasında iletişim kurmasına izin verme.

## Giriş

Ailesi olmayan (ya da ailelerinin bakımlarını üstlenmediği) çocuklarla çalışmak aileleri olan çocuklarla çalışmaktan oldukça farklıdır. Aileler bakım ve ilişkilerde, kendini adamada, kabul görmede, güvende hissetmede, bağlanmada, sevgide, refahta, teşvikte, sosyal iletişim ve öğrenmede devamlılık sağlarlar. Bu nitelikler sağlanmadığında çocuk çok yavaş bir gelişim gösterecektir.

Profesyonel bir bakıcı anne grubu bu çocuklara bir bakıma aynı nitelikleri sağlamalıdır.

Yalnızca şu varki bizler bunu profesyonel bir bakış açısıyla yapmak durumundayız ve bu nedenle de bu nitelikleri sağlamak yalnızca bir ebeveyn olmaktan oldukça farklı bir durumdur- duygusal olarak, çalışmalarınızı organize etme biçiminiz, sorumlu olduğunuz çocuk sayısı vs.

Yetimler için profesyonel bakımdaki en genel yanlış bu temel nitelikleri onlara sağlamadan çalışmanız ve egzersizler ve okul çalışmalarıyla işe başlayabileceğinizi düşünmenizdir. Ancak yaşamının ilk yıllarında düzenli bir şekilde uyarılmayan bir çocuk ciddi konsantrasyon ve öğrenme problemleri yaşayacak ve kendini güvende hissetmeyen bir çocuk da çekilme ve etrafına rahatsızlık verme davranışları sergileyecektir.

Profesyonel bakım altındaki tüm çocukların birkaç devamlı bakıcı annesi olması gerekliliği profesyonel çocuk bakımı sağlamanın en büyük zorluğudur. Bakıcı annelerdeki sık değişimler- gün, hafta, ay içerisinde – çocuğun kendini güvende hissetmesini ve uzun-sürekli ilişkileri öğrenmesini engellemektedir. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır: bazen çocuk başına çok çocuk düşmektedir. Çalışma yönetmeliği nedeniyle tüm gün boyunca aynı bakıcı anneyi sağlamak oldukça zordur. İnsanlar çalıştıkları kurumları değiştirebilmektedirler.

Bilim iyi profesyonel bakım uygulamaları üzerine bir çok bilgi sunmuştur. Bu bilgi birçok video gösterimiyle (bazen programa bir katılımcı olarak yapmış olduğunuz video kayıtlarını dahil ederek) bir gelişim programına aktarılmıştır. Bu materyale birçok dilde [www.globalorphanage.net](http://www.globalorphanage.net) ve [www.fairstart.net](http://www.fairstart.net) web adreslerinde ulaşılabilir.

Yetimhane ve koruyucu ailedeki bakım üzerine yapılan bilimsel çalışmalar ve müdahale sonuçlarının çalışmaları bilimsel bir veri tabanı üzerinde bir araya getirilmiştir. bu veritabanına yukarıdaki linklerden ulaşılabilir.

Temel ilkeler ortam göz önüne alınmaksızın uygulanabilmektedir- koruyucu bir aile ya da her hangi bir ortamla birlikte eski tip bir yetimhane de bile uygulanabilirler. Ailelerin çocukları için genellikle yaptıkları şeyler iyi profesyonel bakım uygulamalarına aktarılmalıdır. Temel ilkeler bunun nasıl yapılabileceği ile ilgilidir.

(N.P.Rygaard'ın Hali hazırda mahrumiyet içerisindeki çocuklar için- bu çocuk bir devlet kurumuna giriş yapmadan önce bile olabilmektedir- hazırladığı "Çocuklardaki Ciddi Bağlanma Bozukluğu" adlı kitabı özel bakıma muhtaç çocuklara nasıl davranılması gerektiğini anlatmaktadır. Bu kitaba bir çok dilde ulaşabilirsiniz ([www.attachment-disorder.net](http://www.attachment-disorder.net)).

**1. Programdaki yerel ortakların( yetimhaneler,koruyucu aileler vs.) iyi uygulamaların geliştirilmesinde aktif işbirlikçiliğini korumak. Katılımcılar uzman kişilerdir!**

Programın arkaplanındaki insanlar genel olarak küçük çocuklar üzerine bilim temelli gelişim programları üretmeye ve günlük çalışmalarınızı organize etmenin yararlarını anlatmaya çalışmaktadırlar.Yalnızca katılımcılar kendi kurumlarını,koruyucu aileyi ve yerel şartları bilmektedirler. Bu nedenle çalışmalarınız esnasında programı ve temel ilkeleri nasıl kullanabilirsiniz sorusuna gelindiğinde bu konudaki uzman kişiler sizlersinizdir. Program hemen uygulanabilecek bitmiş bir model değildir- yerel ortakların kendi bakım uygulamaları ve kurumlarını geliştirmeleri ve iyileştirmeleri için hazırlanmış, onlara esin kaynağı olabilecek bir modeldir. Program ve uygulama iyileştirmeleri hakkındaki sizlerin yerel diyalogları programın kendisinden daha değerlidir.

Yalnızca yerel ortaklar tarafından geliştirilen ve başlatılan değişimler çocuklara daha iyi yaşam ve öğrenme olanakları sunacaktır- ortaklar olmadan program sadece bir kağıt parçası olarak kalacaktır.

Örnek olarak:

Program birkaç bakıcı annenin, aile benzeri bir organizasyon içerisinde belli bir grup çocuktan sorumlu olması gerektiğini tavsiye etmektedir.Ancak bu siz bakıcı annelerin çalışma saatleri nasıl değiştirilebilir ya da kurumda bu amaca ulaşmak için nasıl diğer şeyleri yürütebilirsiniz hakkında bir çok tartışmaya neden olmaktadır. Ya da belki de programınızın geliştirilme aşamasının bir parçası haline getirmek istediğiniz bakıcı annelik üzerine iyi fikirleriniz vardır.Program sadece yararlı bir temel ve gelişiminiz için esin kaynağıdır, işin kendisi değildir. Siz,meslektaşlarınız ve liderler programdaki en önemli insanlardır.

Ya da, bir çocuk esirgeme kurumundaki uygulama gelişimine değerli etmenler ekleyebilecek yerel bir eğitim/üniversite kurumu olabilmektedir.

**2. Uygulama gelişiminde yerel geleneksel bakım yöntemlerinden yararlanma.**

Bu amaç için bir çok neden bulunmaktadır.

İyi bir profesyonel bakım üzerine en önemli öğrenme, personelin yaşamlarının ilk yıllarında sahip oldukları kendi bakım deneyimlerinden gelmektedir. İyi bir bakıcı anne olma, yaşamın ilerleyen yıllarındaki resmi eğitimden çok “sosyal davranıştaki bu ilk eğitim”e dayanmaktadır.

Eğer birisi sizinle ilgileniyse, siz de bir başkasıyla nasıl ilgilenileceğini bilirsiniz.

Bir başka nedense tüm yerel bakım gelenekleri, ilk beyin gelişimi ve sağlıklı büyümeyi destekleyen bir takım temel etkenlere sahip gibi görünmektedir. Doğumdan sonraki ilk yıllarda, tüm kültürler nerdeyse aynı amaçlara sahiptirler, ancak bunu oldukça farklı şekillerde yapmaktadırlar.Mesela: yaşamın ilk yıllarındaki normal bir gelişim için gün içerisinde birçok kere dokunulmak ve sallanmak oldukça önemlidir. Bazı ülkelerde bebek bir hamak ya da beşik içindedir, Rusya’da bebekler bir beze sarılmıştır,diğer ülkelerde bebek bir hamaktadır ya da annenin sırtında ya da göğsünde taşınmaktadır. Tüm bu farklı uygulamalar beyin gelişimi için oldukça önemli olan temas ve denge uyarımına aynı temel amaçla hizmet etmektedir. Yalnızca, bazı kurumlarda çocuklar günün birçok saatinde yataklarında uzanmaktadırlar ve hiçbir fiziksel kontak almamaktadırlar- bu beyin gelişimi için çok zararlıdır.

**3. Günlük uyarımlarla beyin aktivitesini ve gelişimini arttırmak**

Küçük çocukların kurumlara yerleştirilmesinin en zararlı etkilerinden biri sabitleştirme – günün bir çok saatinde yatakta yatma, her zaman aynı odada kalma.

Eğer güçlü ve kondisyonu iyi bir yetişkini bir hastane odasına tüm gün kapatırsanız, bu kişinin fiziksel kondisyonu üç hafta içinde kötüleşecektir. Eğer yine sağlıklı bir yetişkini yanında tekdüze bir sesi olan bir hastane yatağına yatırıp etrafını da perdeyle kapatırsanız, bu kişi 24 saat içerisinde halüsinasyon görmeye başlayacak ve gerçeklik duygusunu

kaybedecektir. İnsan vücudu ve beyni çevreyle sürekli iletişim içerisinde olarak işleme üzerine yapılandırılmıştır. Bebekler ve küçük çocuklar için bu türlü bir sabitlik çok daha zararlıdır – fiziksel gelişimi, kemik yoğunluğunu, kas gelişimini, beyin gelişimini etkilemektedir.

Çocuk kurumlarındaki sabitlik probleminin büyük bir bölümü için bir çare bulunmaktadır. Çocukların yerde dolaşmasına izin verin ve uyanık oldukları sürelerde onlarla bazı aktiviteler gerçekleştirin. Hatta yatakları bile satarak çocuk 1-2 yaşına gelene kadar onların yerine hamak ve beşikler alabilirsiniz ve gün içerisinde onların yatakları dışında olmalarına izin verebilirsiniz.

Beşikler gibi basit uyarım araçları binlerce yıldır kullanılmaktadır çünkü bu araçlar basit bir ihtiyacı karşılamaktadırlar: anne diğer şeylerle meşgulken bebek beynini doğal bir yolla aktif hale getirirler. Bebek beşikte çok daha kolay uyur ve yatakta hareketsiz bir şekilde yatmaktan daha yüksek bir beyine aktivitesi gerçekleştirir.

Tabiki bu araçlar insan temasının ilavesi şeklindedir ancak kısıtlı kaynaklara sahip çocuk esirgeme kurumları için ise oldukça önemlidirler.

#### 4. Çocuklardaki güvene dayalı bağlanmayı desteklemek amacıyla daimi bakıcı anneliği geliştirmek.

Bağlanma teorisi çeşitli kültürlerde iyi bakıcı anne davranışları için bilimsel kanıtlar sunan birkaç teoriden biridir. Bağlanma teorisi araştırma sonuçları çocuklar arasındaki iletişimi uygulamak ve planlamak için etkili yöntemler sunmaktadır.

Bebekler yaşamın ilk beş yılında bebekler ayrılık ve samimiyetle başa çıkmak için bir strateji geliştirirler. Bu strateji çocuk büyüdüğü sırada yaşadığı farklı sosyal deneyimlerle şekillenmektedir. İlk stratejilerini bakıcı annenin onlarla iletişiminden öğrenirler. Bu nedenle bakıcı annenin bebekle/yeni yürüyen çocukla nasıl iletişim kurduğu çok önemlidir.

Ayrılık ve samimiyetle başa çıkmadaki 3 strateji şu şekilde tanımlanmıştır: Güvenli/ otonom redetme ve kararsızlık. Düzensizlik/ karışıklık olarak adlandırılan dördüncü bir davranış ise çocuğun bakıcı anneye iletişim kurma becerisindeki bir sorunun işaretidir. Bazen farklı durumlardaki çocuklarda bakıcı anneye karşı reddedici ve kararsız davranışların sergilendiği görülür.

Bakıcı annelik bakıcı anneye olan ilişkilerde çocuklara güven temeli duygusunu vermelidir. Ancak bu şekilde çocuk oyun oynamaya, ilişki kurmaya ve sosyal yaşamı öğrenmeye başlayacaktır.

Güvenli/otonom bakıcı annelik tarzı kendini ve diğerlerini pozitif bir şekilde gören, strese dayanıklı ve oyunlar ve öğrenme aktiviteleriyle çok zaman geçiren çocuklar üretir. Bu çocuklar toplumun faydalı üyeleri olabilir ve bir çok şeyle başa çıkabilirler. Diğer bir taraftan düzensiz davranışlar sergileyen çocuklar ise çoğunlukla kişilik karmaşası ve yetişkinlikte antisosyal davranışlar geliştirirler. Çocuğun ilk profesyonel bakıcı annesinin davranışı sağlıklı bir sosyal gelişim için çok büyük bir önem arz etmektedir.

#### İyi profesyonel bakıcı Anne davranışının özellikleri nelerdir?

İyi bir bakıcı anne davranışının ilkeleri, güvenli/otonom ebeveyn davranışı iletişim modeline benzer ve buna değer katar. Bakıcı annelerin davranış özellikleri şu şekildedir:

- bebeğe/yeni yürüyen çocuğa karşı tutarlı ve tahmin edilebilir bir şekilde davranırlar

- bebekle iletişime geçmek için genellikle bebeğin teşvik edici bir tepkisini kullanırlar
- çocuğun hal ve durumuna karşı hassaslardır. Önceden belirlenmiş amaçları(besleme, ayakkabı ya da kıyafet giydirme vb.) olabilir ancak çocuğun durumuna göre stratejilerini değiştirebilirler ( eğer çocuk mutsuzsa ayakkabılarını giymesine yardım ederken onu sakinleştirmek).
- çocuğun kolay ulaşabileceği bir konumdadır (eğer çocuğun rahatlamaya ihtiyacı varsa ya da bir şeyler paylaşmak istiyorsa)
- Çocuklar beraber hissederler ancak çocuk gibi değil ( çocuk sinirli, depresifse ya da sinir krizi halindeyse, sakin ve nazik davranışlar sergilerler. Çocuğu cezalandırmaz ya da çocuğa kızmazlar.)
- Bebek de dahil olmak üzere diğerlerinin ne hissettiği ve düşündüğü üzerine konuşurlar.Bu çocuğa diğer insanların davranışlarındaki niyetleri anlamasını öğretir.

Ne ebeveyle ne de profesyoneller olarak hiçbirimiz her zaman bu şekilde davranmayız. Ancak bu bakıcı anne nitelikleri kurumda ya da koruyucu ailedeki belli bir norm, çalışma alanını organize eden liderler için en önemli amaç ve her personelin uygularken daha da iyi hale getirmeye çalıştığı bir ilke olmalıdır.

### 5. Her türlü uygulamalı görevlerde sosyal iletişimi uygulamak ve bunun farkında olmak

Çocuklara bakıcı annelik yaparken, ne yaparsanız yapın her zaman iki önemli göreviniz bulunmaktadır:

Uygulamalı görev: beslenme, çocukları yatırma,onları temiz tutma, altlarını değiştirme vb.

Bu türlü görevleri “ne işi?” görevi diye de adlandırabilirsiniz.bir saatte 12 bebek bezini değiştirmek için ne yaparsınız, akşam yemeği için ne pişirmelisiniz, bir çocuk hastayken ne yaparsınız vs.

**İlişki görevi:** Bebeğin bezini değiştirirken onla göz teması kurmak, çocuğun ihtiyacı olduğu zamanlarda ona ulaşılabilir olmak, bebekle kibarca konuşurken ona dokunmak, bir grup çocuğun oyunla ya da öğrenmeyle oşgul olmasını sağlamak vb.

Bu türlü bir göreve “nasıl yapılır?” görevi de diyebilirsiniz. Bir işi nasıl yapmalıymki çocuğa iyi insan ilişkilerini öğretebileyim? Böylece çocuk kendini güvende ve bağlanmış hisseder ve iletişimi öğrenebilir.

Uygulamalı görevlerle çocuk iletişimindeki ilişkisel etmenleri dengeleme tüm ebeveynler için süregelen bir problemdir ancak bu ebeveynleriyle hiçbir ilişkisi olmayan çocuklarla profesyonel olarak ilgilenen kurumlar için daha da büyük bir sorundur.

The questions attached to this balance are most important for the outcome of child care.  
Bu dengeye eklenen sorular çocuk bakımının en önemli sonuçlarıdır.

- *Eğer çok çocukla ilgileniyorsak nasıl aynı zamanda tüm çocuklarla ilişki kurabilir ve onların bireysel ihtiyaçlarına cevap verebiliriz?*

- *Eğer her bir çocukla ilişki kurmaya çalışırsak bu esnada grubun geri kalanlarını kaybederiz ve planlamamızı gerçekleştiremeyiz.*
- *Eğer zaman çizelgemize uyarsak, çocuklarla iletişim kurmaya nasıl önem verebiliriz?*
- *Çocukların belli kişilere bağlanmasına ne kadar izin vermeliyiz? Eğer onların bir kişiye bağlanmasına izin verirse, bu kişi işte yokken ne yaparız? Personel günde birden çok değişiyorsa bu durumda ne yapabiliriz?*
- *Terazinin bir ucunda tüm uygulamalı görevleri zamanında gerçekleştirebilen çok "etkili" kurumları görebilirsiniz- ancak bu kurumlar çocuk gelişimi açısından çok etkili olmayabilirler. Terazinin diğer bir ucunda çok iyi bir sosyal hayatı olan kurumları görebilirsiniz ancak burada da temel uygulamalı görevler gerçekleştirilmemektedir ve günlük yaşam çok karmaşıktır.*

Çocuklar ve personel arasındaki ilişki ile uygulama organizasyonları arasındaki dengeyi bulma süregelen önemli bir tartışma konusudur. Hem görevleri yerine getirmeye çalışan hem de karışıklıkları belli oranda tolere eden bakıcı annelerin çocuk gelişimi açısından en başarılı oldukları görülmektedir.

Sosyal uyum ve değişmeyen zaman çizelgeleri arasında çok büyük bir fark vardır- uyumlar bir durumdan diğer duruma göre tahmin edilemez bir şekilde farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle belki de sorulması gereken en doğru soru şudur:

Çok katı zaman çizelgeleri yerine esnek günlük uygulamalara nasıl sahip olabiliriz?

## **6. Normal bağlanma ve sosyal becerileri geliştirmek amacıyla çocuklar için aile benzeri gruplar oluşturmak.**

Birçok çocuk esirgeme kurumunda, bakıcı anneler gün içerisinde ve hafta boyunca 24 saatlik vardiyalarla sanayi kurumlarında çalışır gibi çalışırlar; farklı görevlerden ve ortamı temiz ve düzenli tutmaktan sorumludurlar. Araştırmalar, bu gibi gün içerisindeki bakıcı anne değişimlerinin çocuk gelişimine negatif etkisi olduğunu göstermektedir. Tabiki zaman zaman vardiya şeklinde çalışılmak zorunda olunabilir ve tabiki ortam düzenli olmak zorundadır ancak bebeklerin alıştıkları bir bakıcı anneye ya da birkaç tanıdık bakıcı anneye uzun süreli ve sürekli ilişki kurabilmesi gerekliliği çok daha önemlidir. Bu durum, çalışma planları hazırlanırken göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu nedenle "Aile Grubu" ya da Güven Temelli Bakıcı Anne Modeli Hastane Modeli'nden daha verimlidir. Kurum liderleriyle işbirliği yaparak çalışma saatlerini organize edebilirsiniz böylece birkaç bakıcı anne belli bir grup çocukdan günün büyük çoğunluğunda sorumlu olabilir ve yine böylece çocuklar aile benzeri bir ortamda yaşayabilirler. Bu zor bir iştir çünkü birçok yasayı, geleneği, düzenlemeyi ve personelin boş vakitlerini içermektedir. Ancak çocuk gelişimi açısından çok büyük bir önem teşkil ettiği için ciddi bir efor sarfetmeye değer bir durumdur. Birçok ülkede bu model hastane modelinin yerini almıştır: İtalya, Romanya ve diğer ülkeler düzenli personel ve koruyucu ailelerle bu türlü küçük kurumlardan yararlanmaktadır.

Büyük kurumlar birçok küçük "Aile gruplarına" ayrılabilirler.

Koruyucu aile yanına yerleştirmenin çocuk gelişimi açısından daha iyi sonuçlar vermesinin bir nedeni çocukların günün büyük çoğunluğunda aynı bakıcı anneye olması gerçeğidir. Çocukların uzun süreyle aynı bakıcı annelerle olmasını sağlayan çalışma saatleri organize ederek kuruma yerleştirme sonuçlarını çok büyük derecede iyileştirebilirsiniz.

## **7. Bağlanma ve sosyal gelişim için aile gruplarında akran ilişkilerini geliştirmek.**

Ailelerdeki çok önemli bir sosyal öğrenme ve bağlanma kaynağı küçük çocuğun kız ve erkek kardeşleriyle olan iletişimidir. Çocuk için taklit ve ayır etmek için bir model ve bağlanma figürüdür.

Ailesi olmayan çocuklar genellikle kardeş ilişkilerinden yoksundurlar. Çocukların bağlanması üzerine yapılan bir çalışma çocuk ve bakıcı anne arasındaki bağlanmaya odaklanmıştır ancak akran ilişkilerindeki bağlanmayı görmezlikten gelmiştir. İşte genellikle planlanmayan ve kullanılmayan, kurumlardaki sağlıklı çocuk gelişimi için gerekli çok önemli bir kaynak. Aynı odada olmak diğer çocuklarla bağ ve ilişki kurmak ve geliştirmekle aynı şey değildir. Bu kaynaktan yararlanmak amacıyla profesyoneller, çocukların birbirleriyle uzun süreli ilişkiler kurarak bağlanmalarına yardımcı olacak günlük aktiviteler düzenlemelidirler.

Akran ilişkilerinin önemi üzerine bir çalışmadan kısa bir not:

*“ Uzun yıllardan beri, araştırmacılar akran ilişkilerinin yetişkinlik dönemindeki refah üzerine olan etkisiyle ilgilenmişlerdir. Öncü bir çalışmada, Cumming ve Henry (Cicirelli'nin yayınında 1961 olarak belirtilmiştir,1995) yaşayan akranları olan yaşlıların daha yüksek bir morale sahip olduklarını keşfetmişlerdir (s. 63). 1977 yılında yürüttüğü çalışmada (Cicirelli yayınında alıntı yapıldığı üzere,1995) Cicirelli,kız kardeşleri olan yaşlı erkeklerin kız kardeşleri olmayan erkeklere göre duygusal açıdan daha güvende olduklarını keşfederken kız kardeşleri olan kadınların da sosyal rollerinde cesaretli ve ilham dolu oldukları gerçeğine ulaşmıştır.İlginçtir ki, McGhee(Cicirelli'nin yayınında 1985 olarak belirtilmiştir,1995) iletişim sıklığının yaşlıların refahıyla ilgili olmadığını ancak bir kız kardeşin varlığı ve potansiyel ulaşılabilirliğinin daha hayata karşı daha yüksek bir tatmine yol açtığını keşfetmiştir (s.63). Cicirelli'nin yürüttüğü bir çalışma McGhee'nin bulgularını doğrulamaktadır. Cicirelli (Cicirelli'nin yayınında 1985 olarak belirtilmiştir,1995,s.63) erkekler ya da kadınlar tarafından kız kardeşlere sıkı bir bağlılık anlayışının refahla ilişkili olduğunu,daha az sayıdaki depresyon belirtileri aracılığıyla,keşfederken erkek kardeşlere olan sıkı bağlılığın refahla çok az bir şekilde ilintisi olduğunu bulmuştur.”Kadınların duygusal olarak kendilerini ifade edebilmeleri ve onların bakıcı olarak üstlendikleri geleneksel roller kız kardeşlerle olan ilişkilerin önemini” nedenini en iyi şekilde açıklamaktadır. “ Joyce A. Shriner, Extension Agent, Family and Consumer Sciences, Ohio State University Extension”dan alıntı yapılmıştır*

Kardeşler birbirlerine bağlanırlar ve önemli sosyal öğrenme zincirleri oluşturular. Kurumlarda yaşayan çocuklar da birbirleriyle kardeş-benzeri ilişkiler geliştirmelidirler.

## 8. Çocuklara temel sosyal,duygusal ve bilişsel öğrenme olanakları sağlamak.

Bir bebek doğumundan itibaren öğrenmeye insan teması ve sosyal iletişim yoluyla başlar .Bu süreç hiç bir zaman” bekleme”ye alınmaz.

Doğumdan itibaren, öğrenme çoğunlukla duygusal ve sosyaldır ve “öğrenmeyi öğrenme” doğumdan sonra ilk bakıcı anne,ebeveyn ya da profesyonel bakıcı annelerle başlamaktadır.

Aileler/bakıcı anneler oyun aracılığıyla öğrenmenin en önemli öğresini sunarlar: bebek ya da yeni yürüyen çocuk için bir güven temeli sağlarlar. Çocuk sadece güven temeli olduğunu hissettiğinde(ve ayrılma korkusu yaşamadığında) etrafta emeklemeye , keşifler yapmaya başlar ve oyunlarla ve keşifle meşgul olarak diğer çocuklarla sosyal iletişime geçer. Kendini güvende hissetmeyen bir bebek ya da yeni yürüyen çocuk oyun aktivitelerine pek katılmayacaktır. Çocuk gelişiminin büyük çoğunluğu çocuğun düzenli bir şekilde her gün oyun oynamasına bağlıdır. Bilim insanı Vygotsky tarafından ortaya konulduğu üzere: oyun çalışma becerilerinin habercisidir.

Çocuğun öğrenme sürecinde bir başka önemli bakıcı anne fonksiyonu şudur:

İlk iki yıldaki bebek ve ebeveyn/bakıcı anne arasındaki yakın ve sık iletişim yaşamın ilerleyen safhalarında çocuğun öğrenme için gerekli becerileri oluşturmasını desteklemektedir. İlk safhalarda bebek/yeni yürüyen çocuk "öğrenmeyi öğrenmektedir". Bakıcı ann/ ebeveyn iletişimi öğrenme için çok gerekli olan bir takım becerileri desteklemektedir- okulda ve genel olarak yaşamın diğer safhalarında:

- *Konsantrasyon*
- *Birisine/bir şeye odaklanma becerisi*
- *Arkaplandaki(önemli/önemsiz) figürü ayırt etme becerisi*
- *Dünyayı tutarlı bir şekilde deneyimlemek*
- *Fark etmek*
- *Diğerlerinin davranışlarını anlamak ve bunlara tepki göstermek*
- *Pozitif motivasyon ve eğlenceyi hissetmek*
- *Sinirliliğe dayanma ve duygusal stresi kontrol etmek*

Tüm bu temel beceriler ilk basit iletişimle tekrar ve tekrar deneyimlenmektedir. Bakıcı anne gülümser, bebeğin tepki vermesini sağlar, bebeğin ona odaklanması sağlar, zamanla bebek bakıcı annesini ayırt eder, bakıcı anne mutludur böylece çocuk da motivasyonu ve mutluluğu hisseder ve zor ya da çok rahatsızlık verici ve sinir bozucu bir şeyle karşılaştığında bakıcı anne çocuğu sakinleştirir. Bunun sayesinde okuldaki ve boş zaman aktivitelerindeki öğrenme becerisi artar.

Eğer devlet bakımındaki bir çocuk bunu üç yaşından önce öğrenmezse, ebeveynleriyle beraber olsa da öğrenemeyecektir ve ayrıca öğrenme ve yaşamın geri kalanında diğerlerine karşı sosyal anlamda da daha düşük bir kapasitesi olacaktır.

Evleri dışına yerleştirilen çocuklar için, Danimarka'daki çalışmalar normal zeka düzeyindeki yetim çocukların sadece yetim olmalarından dolayı devlet okul sisteminde çoğunlukla geride kaldıklarını göstermektedir. Bu çalışma, temel bakıcı annelik için son ilkeye rehberlik etmektedir:

#### **9. Çocukların sosyal yaşama dahil olmasına ve kurum/koruyucu aile ile yerel çevre arasında iletişim kurmasına izin verme.**

Birçok kültürde, yetim olmak utanç, duygusal taciz ve yerel sosyal aktivitelerden dışlanma olarak görülmektedir. Bu çocuğun kendine olan saygısı için oldukça zararlıdır ve çocukta toplumu negatif bir olgu olarak algılamasını desteklemektedir.

Yaşamın ilk yıllarındaki sosyal öğrenmede, profesyonel bakıcı anneler çocukları ailelerin normal olarak davrandıkları şekillerde davranabilirler: çocukları kurumun dışına yürüyüşe çıkarmak, parklar, oyun alanları gibi yerel alanları kullanmak ve ebeveynler için yapılan toplantılara ya da diğer sosyal aktivitelere katılmak. Profesyonel düzeyde, bakıcı anneler kurum dışındaki diğer profesyonellerle iletişimi geliştirebilirler: yerel anaokulları, okullar ve diğer çocuk kurumları. Liderler diğer kurumları ve önemli yerel politikacıları kendi kurumlarına davet edebilir ve evleri dışına yerleştirilen çocukların kabul edilebilirliğini ve anlaşılabilirliğini artırmak amacıyla yerel medyayı yapırları işlere dahil edebilirler.

## 1.4 Programdaki öğrenme sürecinin anlaşılması

### Gelişim aşamasına başlamadan önce- değişime ve gelişime karşı doğal direniş konusunda birkaç öneri

Kurumunuzda her ne zaman değişiklik (iyi veya kötü) yapmaya kalkışsanız, insanlar endişelenir, kendilerini biraz yetersiz hisseder ve önerilerinize karşı çıkabilirler. Programın teşviki konusunda personelinize karşı nazik ve ısrarcı olunuz, ve programın pozitif çıktıları ve avantajlarını vurgulayarak devam edin. Eğer kişiler ikinci bir kez düşünmek isterlerse ya da değişime karşı çıkıyorlarsa onları eleştirmeyin. Onları dinleyin, endişelerini anlayın, sorunların üstesinden gelmek için onların önerilerini isteyin ve her türlü pozitif tepki üzerine odaklanın.

Eğer kurumunuzda önemli insanlar, yerel politikacılar ya da bir kurul varsa, onları program konusunda bilgilendirin. Eğer mümkünse onların onayını alın ve ilgisini çekin. Kurumların toplumla olan yerel tecriti kırmaya çalışması ve çocukları toplumsal yaşamın görünen ve eşit üyeleri olarak teşvik etme programın önemli bölümlerindedir.

FAIRstart eğitim programı personel eğitimi için hazırlanan daha geleneksel mesleki eğitimlerden bir çok açıdan farklıdır.

*İlk olarak*, daha geleneksel eğitim türlerinin günlük uygulamalardan uzak olmasına karşılık FAIRstart eğitimi, personelin günlük bakım uygulamaları içerisinde-ve açık bir ilişkiyle- yer almaktadır.

*İkinci olarak*, programdaki eğitim yaklaşımı katılımcı odaklıdır ve geleneksel eğitimlerdeki gibi öğretmen->öğrenci yönlü değildir. Bu, didaktik eğitimin öğretme odaklıdan çok öğrenme odaklı olması anlamına gelmektedir. İnsanlar tartışarak ve birlikte düşünerek öğrenirler.

*Üçüncü olarak*, eğitim programı katılımcı-personel arasındaki iletişim ve ortak düşünme üzerine güçlü bir odaklanmanın sağlandığı prdagojik çalışma yöntemlerine dayalıdır.

*Dördüncü olarak*, personel oturumlar arasında yeni yöntemleri kullanma ve dizayn etmekten sorumlu tutularak, kendilerini profesyonel ve bağımsız olma konusunda eğitecek ve işlerini sahiplenecektir.

*Beşinci olarak*, personel ve lider kendi becerilerinin gelişiminin işbirlikçileridir çünkü eğitim herkes tarafından bilinen günlük uygulamalar ve fotoğraflar ,video kayıtları ve gelişim planları gibi eğitim materyalleri olarak dizayn edilmiştir. Personel kendi öğrenme süreçlerinin bir parçası olarak eğitim materyalleri üretir.

### Özellikle eğitmen için

Sizin için bir eğitmenin görevlerini uygulamak katılımcıları eğitimdeki tartışmalara, fikir alışverişlerine ve grup çalışmalarına yüksek derecede aktif bir katılımı için motive ve teşvik etmek üzerine özel bir önem vermek anlamına gelmektedir. Bu türlü bir öğrenme personelin önceki okul deneyimleriyle ve öğrenme ve öğretme üzerine fikirleriyle çakışabilmektedir. Ancak uygulamanın gelişimi ve değişimi için her bir üyenin kendisini yetkin ve günlük bakım uygulamalarının ortak sorumlusu olarak görmesi çok önemlidir. Bu nedenle, personelin eğitimi üzerine geliştirilen yaklaşım, onların yetkin olması gerektiği, bir çok kaynağa sahip oldukları, meslektaşlarından oluşan gruplarla birlikte uygun öğrenme ortamı sağlandığında-sağlanırsa- yöntemler ve teorideki yeni bilgi ve anlayış temel alınarak kendi uygulamaları üzerine fikir sunma becerisine sahip oldukları olmalıdır.

*Yine bu- bir eğitmen olarak sizlerin programı planlama ve sürdürmekten sorumlu olmanıza rağmen-personelin öğrenme süreçlerindeki kolaylaştırıcılar olarak sizlerin görevinin belli bir müfredatta öğretim uygulamak kadar çok önemli olduğu anlamına gelmektedir. Paragraf 1.6 da bu konu üzerine daha çok okuma yapınız.*

### Personelin aktif katılımı nasıl kolaylaştırılır

Personelin aktif katılımını kolaylaştırmak onların öğrenmelerinin ve becerilerinin gelişiminin bir önkoşuludur. Geleneksel öğrenme metodları, öğretmen odaklı olma eğilimindeyken, FAIRstart eğitimi katılımcı odaklı metodları tercih etmektedir- bunda şu anlayış temel alınmıştır:*Yeni metodları görerek öğrenirsiniz,bu metodları tartışırsınız ve uygulamalarınızda bunları kullanırsınız.*

Eğitim oturumlarında,bu türlü metodların aşağıdakiler gibi birçok çeşidi üzerine önerilerle karşılaşacaksınız:

- Tartışmalar
- Düşünceler
- Bilgi paylaşımı
- Takım çalışması.

Eğer personeliniz öğrenme metodu olarak bu türlü metodlara alışık değilse onlara bu metodları tanıtmamız büyük önem teşkil etmektedir.

Her bir eğitim oturumunda, tartışmaları,düşünceler bölümünü ve grup çalışması dizaynlarını düzenlemek üzerine modeller bulacaksınız.

### Özellikle lider için

Sizin için kurumun lideri olmak personelin eğitimi için gerekli şartlar ve çerçevelerin oluşturulmasının ana sorumlusu olduğunuz anlamına gelmektedir. Günlük çalışma çizelgeleri, günlük işleri yürütmekte gerekli yedek çalışanları da içerecek şekilde eğitim oturumları sırasında düzenlenmelidir. Ayrıca, personel ilgi,dikkat ve günlük bakım uygulamalarının yanında kendi becerilerini geliştirme ve iyileştirme çabalarının onaylanması konularında da sizden desteğe ihtiyaç duyar.

### Güven Temelli Bağlanma Modeli Programındaki görev ve zaman çizelgeleri

Aşağıda tanımlanan zaman çizelgeleri personel,eğitmen ya da liderin gerekli gördüğü zamanlarda tekrarlanabilir ya da uzatılabilir.Yavaş bir şekilde derinlemesine bir ilerleme sağlamak programı hızla bitirmeye çalışmaktan daha iyi olacaktır.Özellikle personelin günlük çalışmaları esnasında, profesyonel bakım uygulamalarındaki gerçek değişim başarılarını değerlendirmenizi tavsiye etmekteyiz.

#### 1. AŞAMA: ilk birinci veya ikinci aylar: Liderin kararları

- Lütfen Ek 3'teki Fair start temel metnini okuyunuz: Genel arkaplanı öğrenebilmek amacıyla "Küçük Çocukların İçinde Bulunduğu İlk Ortamı Zenginleştirmek". İyi çalışanlarınızı belirleyiniz ve onların da bunları okumasını sağlayınız ya da metnin içeriğini onlara aktarınız.

- Bir sunum toplantısında personelinizi programı dikkatli bir şekilde bilgilendiriniz.
- Liderliğinizi Güven Temelli Bağlanma Skorkartı analizini yapınız ve bunu personelin çalışma ortamı ve personel ilişkileri değerlendirme raporuyla karşılaştırın. Bu çalışma, size etkili liderlik/personel ilişkileri ile nasıl çalışabileceğiniz hakkında faydalı fikirler sunacaktır.
- Projeye başlamak isteyip istemediğinize bu noktada bir karar verin. Eğer istiyorsanız, lider, bir Güven Temelli Bağlanma eğitmeni belirler ve atar, ve genellikle de onunla işbirliği içerisine girer. Bu kişi meslektaşlarının beğenisini kazanmış, alanında yetkin bir bakıcı anne ya da belki de öğretmenlik deneyimi olan dışarıdan bir kişi (bir okul öğretmeni ya da üniversite çalışanı) olabilir. Küçük kurumlarda ya da koruyucu aileleri yönetirken, lider/idareci, eğitmenin ekstra görevlerini de üstlenmeye karar verebilir. Büyük kurumlarda ise lider birbirini destekleyebilecek bir ya da iki eğitmeni atamaya karar verebilir.
- Lider ve personel ilişkilerinin Güven Temelli Bağlanma Skorkartı baz alındığında, proje esnasında 3 temel iyileştirmeye karar verirsiniz (lider, Güven Temelli Bağlanma eğitmeniniz ve personelinizle birlikte diyalog ve işbirliği konusunda karar alır.)
- Atanan eğitmen, günlük bakım uygulamalarını değerlendirmek amacıyla bir başka skorkartı kullanacaktır. Ayrıca, programdaki temel odak noktalarına karar vermek amacıyla skorkartlarını karşılaştırabilirsiniz.
- Eğer isterseniz ne gibi ilerlemeler kaydedildiğini görmek amacıyla proje sırasında her 6 ayda bir Güven Temelli Bağlanma analizini uygulayabilirsiniz. Bunu programın sonunda uygulama ve ilk ve son Skorkartlarını karşılaştırma şeklinde de uygulayabilirsiniz.
- Eğer etkili liderlik konusunda daha fazla çalışma yapmak isterseniz, ek bölüm “ Kendi liderlik değerlendirmenizi ve gelişiminizi yapmak” üzerine çalışabilirsiniz. Bu, programı bitirebilmek için zorunlu değildir ancak ilginç olduğunu düşünüyorsanız kullanabilirsiniz.

## 2. AŞAMA: 2-6 AY: oturumlarda Güven Temelli Bağlanma eğitmenini destekleme

- Güven Temelli Bağlanma eğitmeninizle yakın işbirliğiyle onu aktif olarak desteklemelisiniz. Bu şu anlama gelmektedir:
- Güven Temelli Bağlanma eğitmeninin ve personelin bir bilgisayara ya da televizyon ve DVD oynatıcısına erişimini sağlayın.
- Proje süresince her 14 günde bir ya da her hafta 2-3 saat, Güven Temelli Bağlanma eğitmeninin /personelin öğretimi ve gelişimi için düzenli toplantılar organize edin.
- Kurumdaki fiziksel değişimler için materyaller sağlayın ve bunları kurumunuza kabul edin. Eğitmen ve personel, çocukların bulunduğu odalardaki günlük ortamın nasıl iyileştirilebileceği konusunda çalışmalar yapabilir. Bunlara ek olarak en küçük çocukların yatakları, beşikler ya da hamaklarla değiştirilebilir.

## 3. AŞAMA: 6-9 AY: Aile-benzeri bakıcı anne ve çocuk grupları oluşturmak

- Eğer gerekirse personel zaman çizelgelerinin tekrar bir düzenlemesini görüşün ve tamamlayın. Burada amaç, belli personelin belli grup çocuklarla aile-benzeri bir yapı içerisinde bağlanmalarını sağlamaktır. Belli bir gruba yönlendirilen personel, çocuk gelişimi ve önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmaktan sorumlu olmalıdır. Ayrıca, gün içerisinde bakıcı annelerdeki değişim çocuk/bakıcı anne iletişimini garantiye almak amacıyla olabildiğince en aza indirilmelidir. Örnek olarak, 8-saatlik vardiyalar yerine, iki küçük grup hafta boyunca 16 saatlik vardiyalarla çalışabilir. Ya da , bir çocuk grubundan diğerine taşınmak yerine bakıcı anneler bir grupla kalabilir.

#### **4.AŞAMA: 10 AY ve üzeri: Kurum/çevre ilişkilerini geliştirmek**

- Programın sonunda, siz ve personeliniz kurum ve yerel çevre arasındaki ilişkileri geliştirme üzerine odaklanacaksınız.

## **1.5 Hedef grup ve ön koşullar**

### **Fairstart'a başlarken personelin eğitim seviyesi**

FAIRstart eğitiminin hedef grubu çocuk bakım kurumlarında günlük bakım hizmeti veren personel veya yönetimini yaptığınız koruyucu ailelerdir.

Kurumunuz toplam personel grubu muhtemelen çeşitli türlerde ve seviyelerde eğitim geçmişine sahiptir.

FAIRstart eğitimi için personelin sahip olması gereken herhangi bir önkoşul gerekliliği bulunmamaktadır. Personelin eğitim düzeyiyle eğitim içeriği ve planını eşleştirme, eğitmen ve liderin ortak görevi ve sorumluluğudur. FAIRstart eğitim programının profesyonel eğitim seviyeleri göz önüne alınmaksızın tüm katılımcıları içerek şekilde düzenlediğinin vurgulanması da oldukça önemlidir.

Ancak- personelin bu eğitim programı çerçevesinde öğrenmelerinin önkoşullarını göz önünde bulundurmamak ve planlamak eğitimin en önemli hazırlığıdır. Bu birçok şekilde yürütülebilir, mesela personele – ya bir grup toplantısında, bir anket aracılığıyla, ya da bireysel görüşmelerle- eğitime katılımlarından ne beklediklerini sorarak.

Önkoşullar, eğitim geçmişi, okul tecrübesi hakkında – iyi ya da kötü – olabilir, ayrıca beceri gelişimi üzerine güven duyma hakkında da olabilir.

Kurumlarda tümünden gelimle başlatılan beceri gelişiminin, personel arasında yeterince iyi performans göstermedikleri üzerine ortaya çıkan söylentiler için bir risk oluşturabileceği çok bilinen bir gerçektir.

### **Özellikle eğitimci için**

Eğitimin başlangıç noktasında, personelin beklentileri üzerine– iyi ya da kötü –yukarıda belirtildiği gibi sonuç olarak personelin beklentilerinin ön bir planlamasına dayanan açık bir konuşma yapılmalıdır.

### **Özellikle lider için**

Programa başlarken eğitimin amaç ve hedefleri hakkında personelinizi bir lider olarak bilgilendirmek; bu eğitimi açık görüşlü bir şekilde yürütmeleri konusunda her bir personelinizi cesaretlendirmek ve bu eğitimin kurumun ortak bir sorumluluğu olduğu ve lider olarak sizin kendinizi tamamiyle programa adanmışa bağlı olduğu konusunda herkese teminat vermek kurumunuzun eğitimlerdeki başarısı için oldukça önemlidir.

## 1.6 ROLLER, GÖREVLER VE SORUMLULUKLAR

### Program dizaynı: işi işte öğrenmek

Daha öncede belirtildiği gibi Fair Start Eğitim Programı personelin öğrenme ve kapasitesini geliştirmede katkı sağlamak için var olan bir programdır. Bireysel program öğrenme ise günlük çalışmalar ile bağlantılı olarak gerçekleşmektedir.

Geleneksel mesleki eğitim öğretimin aksine Fair Start eğitim programı personelin günlük yaşamda karşılaştığı uygulamalar ile ilgilidir başka müfredatlar gibi alanına uzak konuları içermemektedir. İşte bu noktada okul ve uygulama alanından ortaya çıkan problemde ortadan kalkmış oluyor. Personel kullanacağı işine yarayan görevleri eğitimi almış oluyor. Dahası;

FAIRstart eğitim programı Hayatboyu Öğrenme AB paradigmaları perspektiflerine göre geliştirilmiştir (Avrupa Hayatboyu Öğrenme program tarafından finanse edilmiş bir proje gibi).

Hayatboyu Öğrenme paradigması bir birey olarak sizlerin tüm hayatınız boyunca ve hayatınızın tüm alanlarında öğrendiğiniz anlayışını taşımaktadır:

- Resmi okul ve örgün eğitim sistemiyle öğrenme
- İş yerinde öğrenme, yaygın eğitim olarak bilinmektedir.
- İş üzerinde öğrenme, resmi olmayan bir eğitim olarak bilinmektedir.

Bu çeşitli öğrenme türleri kendilerine ait özellikler- avantajlar ve sınırlamalar- içermektedir:

### Çeşitli öğrenme metodları

Örgün öğretim kurumlarında ve sistemiyle öğrenmek, öğrenmenin, okulda ve eğitimde edinilen becerilerin daha sonraki meslek hayatında uygulanması gerektiği uygulamalarından uzak olduğu anlamına gelmektedir. Eğitim genel kabul görmüş ve kapsamlı bir teori üzerine kurulmuştur.

İş yerinde öğrenme- öğrenmenin işle yakın bir ilişki halindeyken gerçekleşmesi anlamına gelmektedir. Öğrenme planlanmıştır- kasıtlıdır, ve belirli görevlere yönelimlidir.

Çalışırken- iş üzerinde- öğrenme, öğrenmenin siz çalışırken gerçekleşmesi anlamına gelmektedir. Öğrenme planlanmamıştır – kasıtsız olarak gerçekleşir, ve öğrendiğinizin farkında olmayabilirsiniz.

Bu üç öğrenme konseptini çocuk bakım kurumlarınız gibi-personel için öğrenmenin çalışma esnasında gerçekleşmesinin planlandığı- kurumlardaki öğrenmelerden sorumlu olduğunuz durumlar için akıldaki tutmanız yararlı olabilir.

Bu üç çeşit öğrenmeye bakıldığında, FAIRstart eğitim programı okul ve eğitim sistemindeki örgün öğrenmelerle ilgilenmemektedir.

Diğer iki çeşit öğrenmeye daha detaylı bakıldığında ise, eğitim programının iş yerinde gerçekleştiği görülmektedir. Böylece, öğrenme ve beceri gelişimi, kurumdaki çocuk bakımı uygulamalarında istenilen gelişime yol açacaktır.

FAIRstartla öğrenme ayrıca eğitim farkındalığını da içermektedir, bu şu anlama gelmektedir; personel uygulamanın nasıl gerçekleştirildiğinin ve nasıl daha fazla geliştirilebileceğinin sürekli bir farkındalığının kazandırılması üzerine eğilmektedir.

Program işleri üzerine odaklanan ve uygulamaları üzerine tartışıp geliştiren bir personel yaratmak için size yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Yalnızca çocuk bakımında eğitmeyi değil ayrıca organizasyonel bir gelişim süreci ve kalifiye eleman işbirliğini başlatmayı da amaçlamaktadır. Aktif, birbirini destekleyen ve kendi profesyonel standartlarıyla gurur duyan bir kurum ya da koruyucu aileler yaratmak da diğer bir amaçtır.

### **Bilgiden yeni uygulamalara aktarım**

Örgün eğitimle uygulamalar hakkında öğrendiğiniz bir şeyi çocuk bakımında yeni ve gerçek uygulamalara aktarmanız her zaman çok zordur. Bu otomatik olarak gerçekleşmemektedir.

Bunun için en temel engel yeni bilgileri ve becerileri uygulama şartlarının zor olabilme olasılığıdır. Okul ve eğitimde doğal ve kolay görünen bir şey gerçekte aynı olmayabilir. Bu belli bir yol ve yöntemle görevleri gerçekleştirmek için organizasyonel kültür, atmosfer, bilgi, gelenek ve alışkanlıklar aracılığıyla gerçekleştirilen birçok durumla ilgilidir. Pozitif değişimler bile insanları güvensiz hissettirebilir: ne olacak?

Bu sorun aktarma konseptiyle ilgilidir: bilgiyi bir öğrenme alanından diğerine aktarma. Öğrendiğiniz bir şeyin yeni uygulamalarda kullanıldığından nasıl emin olabilirsiniz?

Eğer personelin gelişimi, - genelde yeni bir çalışırken - görevleri her zaman yapıldığı gibi yapmayı öğrenirken (örneğin: yeni bir çalışan deneyimli personelin yaptığının aynısını yapmak üzere görevlendirilir) gerçekleşiyorsa, öğrenme çoğunlukla tutucudur. Bu da uygulamaları geliştirebilen ve iyileştirebilen yeni perspektiflerin az ya da çok elimine edilmesi anlamına gelmektedir.

Bu türlü tutucu öğrenme yeni uygulamalara aktarımının yapılamaması riskini taşımaktadır. Değişime ve gelişime eninde sonunda ihtiyaç duyulabileceğini göz önünde bulundurmaksızın, iş arkadaşlarınızın ve kendinizin yaptığı şekilde uygulamalarınıza devam edersiniz. İyi de olsa kötü de her kültür bazı şeyleri her zaman yapıldığı gibi uygulamaya devam etme eğilimindedir.

FAIRstart eğitim şekli aşağıdaki sorunlar için bazı çözümler içermektedir:

1. FAIRstart eğitimi genel kabul görmüş bilimsel ve etik olarak onaylanmış bir teori ve delile dayalı uygulamalar üzerine geliştirilmiştir. Kaliteli bir çocuk bakımı için gerekli olan önemli ilkeleri tanımlamaktadır.
2. FAIRstart eğitimi Skorkatları, her bir çocuk bakım kurumu için gerekli olan değişim ve gelişim ihtiyaçları ve isteklerini belirlemek için dizayn edilmiştir. Çocuk bakımında kalite için kurumunuzun tam olarak hangi önemli amaçları oluşturabildiği, ilkelerle karşılaştırılmıştır.

3. Her bir oturum, personelin öğrendiği şeyleri uygulaması ve pratik yapması amacıyla oturumlar arasında çalışmalarla takip edilmektedir. Bu nedenle yeni uygulamaları kullanmada personelinizi denetleme ve desteklemeniz başarı için oldukça önemlidir. Personel sadece teoriyi öğrenmemeli bunun yanında öğrendiklerini uygulamalıdır.
4. FAIRstart eğitiminin, personelin ve liderin günlük uygulamalar üzerine düşüncelerini açıklama ve tartışmalarına olan farkındalığı arttırmaya; açık görüşlü ve diyalog odaklı bir organizasyonel kültür oluşturma ve koruma üzerine belli bir odak noktası bulunmaktadır.

### FAIRstart eğitiminde nasıl başarılı olunabilir?

Belirlenmiş gelişme alanlarındaki kurum amaç ve hedeflerinde başarılı olma, genel olarak personelin öğrenme durumlarının farkında olma ve kurumdaki ortak gelişim için açık bir ortam oluşturmayı desteklemek amacıyla aktif olarak çalışma sorunudur.

Eğitmen ve lider, dürüstlük ve diyalog oluşturma için bir rol-model gibi davranmalıdır. Kurumdaki personelin beceri gelişimine katılımındaki istekliliğine karşı çıkan engelleri belirlemeli ve kırmalıdır. Tereddütlere karşı çok anlayışlı olmalı ve aynı zamanda da personelin tutum ve uygulamalarında onlardan neler beklediklerini açıkça belirtmelidirler.

### Motivasyon

Eğitimlerde başarı, personelin gelişim ve değişim için gerekli motivasyonlarından geçer. Motivasyon personelin kendi niteliğinde olan bir şey olarak algılanmamalı dahası motivasyonu insani ilişkiler ile güçlendirilebilecek bir olgu olarak varsaymalıyız. Personel, lider ve eğitimci arasındaki ilişki etkileşim, motivasyonu etkiler.

Burada sorulması gereken üzerinde durulması gereken olgu ise şudur: Eğer şartlar olumsuz ise motivasyonu arttırmak için kurum olarak nasıl bir yol yöntem izlemeliyiz.

Bireylerin davranış, ilgi alaka ve çevreleri ile olan ilişkileri kişinin konuyla ilgili motivasyonu belirler. O yüzden " Bu eğitim için motive oldunuz mu?" diye sormayın.

Bunun yerine "Bu eğitim için sizi motive eden şey nedir?" diye sorun

Yeni bir öğrenme sürecine girildiğinde, güvensiz hissetmenin çok doğal olduğu hakkında direk olarak onlarla konuşun.

FAIRstart eğitim programındaki konsept, personelin, onlara uygun koşullar sağlandığı ve bu eğitimin işlerinin bir parçası olduğunu bildikleri takdirde sorumluluk almak isteyecekleri üzerinedir.

### Motivasyonu Etkileyen faktörler:

- Öğrenme durumlarında kendini güvende ve rahat hissetme
- Faal biri olarak oturumlara hangi düzeyde katılacağını bekletisinin bilindiği durumlarda
- Ne yapacağını farkına varılması konusunda ( bilinmesi)
- Öğrendiklerinin pratiğe dökülecek zamanının olduğu durumlarda
- İşinizde daha nitelikli olma durumunda

- Nitelikli deneyimlerde
- İlgi ve merak da
- Uyumsuzluklarda ( öğrenme esnasında müdahalelerde)

Tipik personel tepki sırası ilk önce: “Bu imkansız ve tasavvur edilemez”.Sonra:“Olabilir ancak biz bunu yapmak için kendimizi çok niteliksiz hissediyoruz”.Daha sonra “Bu konuda çok endişeli olmamıza rağmen bunu denemek zorundayız”. “ Bu oldukça ilginçti, başarılı olduk!” Ve son olarak “Gelecek oturum ne zaman?”

Bu nedenle, ilk başta olumsuz tepkiler alsanız dahi pes etmeyin – kibar, sakın , anlayışlı olun, tartışmaları dinleyin, program hakkında kararlı ve ısrarcı olun. Zaten personelinizin değişikliklere genellikle nasıl tepki gösterdiklerini ve bu konuda onlarla nasıl mutabakata vardığınızı biliyorsunuz ve şimdi de bundan daha farklı bir durum olmayacaktır.

### Özellikle Eğitmen için

Bir eğitmen olarak sizleri için personelin günlük uygulamalarında öğrenme ve gelişimlerini belirlemelerine yardımcı olma ve liderle bu türlü engelleri ortadankaldırma ve en aza indirme konularında işbirliği yapma çok önemlidir. Bunlar üzerine açıkça konuşun ve sorular sorun.

Uygulamaları geliştirmek amacıyla düşünce ve bilgi paylaşımı için personele araçlar ve yöntemler kullanmak konusunda eğitmek oldukça önem teşkil etmektedir.

*Bu konu hakkında daha fazla bilgi için oturum 2 II'ye göz atın. Kurumların değişimi ve gelişimi için planlama gereksinimi.*

### Özellikle lider için

Bir lider olarak sizler için, öğrenmenin hayatboyu süren bir olgu olduğu ve gelişim ve öğrenmenin eğer iş yerinizde uygun ortamlar varsa siz çalışırken de gerçekleşebildiği anlayışlarını kurumunuza yerleştirmeye çalışmak oldukça önemlidir.

Birçok şey arasında bu ayrıca, kurumun her bir personeli – lider de dahil olmak üzere personel – hatalardan öğrenmeyi istedikleri takdirde hataların normal karşılandığı bir kültür geliştirme üzerine olabilir. Eğer kurumda hata-affetmez bir kültür varsa, personel büyük olasılıkla herhangi bir eğitim durumu karşısında çekinceli ve dirençli davranacaktır. Personele eğitimin başında birçok kafa karışıklığı ve problemin olacağını ve bunun gerçekten bir sorun olmadığını herhangi bir değişimin bir parçası olduğunu ve bu süre zarfında herkesin işbirliği içinde olması gerektiğini anlatın.

Öğrenme ve gelişim için olumlu bir kültür geliştirme, düşünce paylaşımı açısından zaman ve yer gerektirmektedir. Bu, uygulamanın gelişimini devam ettirmek için personel toplantıları ve diyaloglar oluşturmaya fırsatlar sağlayan bir çalışma planını gerekli kılar.

Böyle bir kültür geliştirme, uygulamayı geliştirmek amacıyla prsonelin iyi fikirlerini teşvik etmeyi içerebilir. İyi fikirler üretme bir takım ödülleri- tercihen eğitmen ve liderden onaylarla- cazip hale getirilebilir

*Bu konu hakkında daha fazla bilgi için oturum 2 II'ye göz atın. Kurumların değişimi ve gelişimi için planlama gereksinimi.*

### Roller, görevler ve sorumluluklar

Şimdiye kadar tanımlandığı üzere – FAIRstart eğitimi, personelin öğrenme ve gelişiminin organizasyonel durumlar ve çerçevelerle desteklenmesi gerektiği anlayışı üzerinedir.

Bu nedenle, öğretmen ve kurum liderinin her ikisi de bu ortak çabadaki kilit kişilerdir. Rollerini, görevleri ve sorumlulukları farklı bir şekilde tanımlanmıştır.

### Eğitmenin rolü

Eğitmen, eğitim için sağlanan materyale göre ve liderin tüm sorumluluğuyla ve tüm ayrıntılarıyla hazırlanmış bir plan dahilinde, eğitim oturumlarını planlama, hazırlama ve yürütmeden sorumludur (daha fazla bilgi için bölüm II'ye göz atınız). Eğitmen ayrıca oturumlar arasında oturum sonu aktiviteleri yapar ve oturum sonunda yapılması planlanan uygulamaların nasıl yürütüleceği üzerine personelle görüş alışverişinde bulunarak onlara destek verir.

Bu görev ve sorumluluğu yürütmede, eğitmen, eğitimi yürütebilmek için uygun organizasyonel şartlara ve çerçevelere dayanmaktadır. Bu şartlar yukarıda açıklanmıştır ancak kısaca bu, projeye ilgili olarak her türlü durum için liderin ekstra önemlemleri olarak adlandırılabilir. "Eğitmen" lider ve program tarafından belirlenmiş bir iş rolüdür, eğitmen yalnızca oturumları hazırlama ve yürütmeden ve oturumlar rasındaki aktiviteleri gerçekleştirmekten sorumludur.

Eğitim programının ilerlemesini görmek için bir protokol ya da "1günlük" tutun. İşler nasıl gidiyor, ne gibi sorunlarla karşılaşıyorsunuz, bunları çözmek için neler yaptınız, personel ve liderle neleri tartışma ihtiyacı duyuyorsunuz. Bu sizin eğitim sürecini takip etmenize yardımcı olacaktır.

Eğitmen, bir meslektaşla eğitmen görevleri üzerine iş birliği yapmak isteyebilir. Bu tabii ki mümkündür ve çok iyi bir fikir olabilir! İki eğitmen birbirini destekleyebilir ve engelleri paylaşabilir.

### Liderin Rolü;

Liderin rolü birkaç tane uygulama ile anlatılabilir. Bunlar;

- Oturumun ne zaman uygulanacağı ( zaman tablosu her bir oturum için)
- Sunumlu toplantılarda personelinize dikkatli bir şekilde program anlatmak bilgi vermek
- Personelden birini Eğitmen olarak seçmek veya bu rolü kendine vermek veya dışarıdan bir eğitmen tutmak
- Oturumlardan azami ölçüde faydalanmak için Eğitmen ile sıkı bir işbirliğine girmek. Yani bunu sağlamak için personeline bu işin istediğin zaman yapabileceğin bir iş olmadığını görev ve sorumluluk dahilinde bu işi görmeleri gerektiğini onlara bildirmek. Bu aşamada eğer personel bu fikre karşı çıktığı zaman eğitmenin değil liderin görevi olarak onlara bu süreci anlatmak ve dahil etmek. Oturumlar arası personelin konu ile ilgili görüşlerini almak yeri gelince bazı şeyleri uyarılama personelin bu sürece katkısını daha yükseltecektir. Aynı zamanda Eğitmen ile sık sık bir araya gelmek onu destekleme noktasında faydalı olacaktır.
- Mümkünse oturumlar için içinde bilgisayar bağlantısı bilgisayar veya lap top sunu yapmak için uygun beyaz duvar veya perde , projector olan bir oda bulmak. Eğer projector bulamazsanız sadece küçük gruplar bilgisayar ekranından sunumları izleyebilirler. Bunun yanında bilgisayara bağlı hoparlör de kullanılabilir.

- Eğitim oturumlarındaki gelişim için bir günlük benzeri bir teşkilatlanmaya gidin. Bu günlüğe bakarak işlerin nasıl gittiği ne tür problemlere maruz kaldığınızı nasıl aştığınızı göreceksiniz
- Personele ve eğitmenlere uygulamalarını kayıt etme konusunda yardımcı olun ( Kamera yoksa cep telefonu kullanabilirler)böylece konuya daha hakim olarak fikir alışverişlerinde bulunabilirler . Eğiticiler için tekrar bir arşiv oluşturabilirler.
- Kurumun günlük işbirliği olgusunu değerlendirin ve karşılıklı destek çerçevesinde personelinize destek olun
- 2. Dosyada bu metodu uygulayın ( Skor kartlar) programa başlamadan önceki skor kart değerlerine bakarak şimdiki değerler ile kıyaslayın unutmayın ki personel ile tam bir uyum açıklık şeffaflık profesyonel çocuk bakımı konusunda olmazsa olmazlardandır.Bunun içinde lider eğitmen personel mükemmel bir işbirliğinde olmalıdır.
- Çalışma planında değişiklikler yaparak aynı çocuğa aynı bakıcı anneyi vermeyi sağlayın.

Genel olarak liderlik anlayışınızda karşılıklı işbirliği şeffaflık insanların fikirlerini söyleme fırsatı sunma gibi olgulara yer verilmeli.

## **Bölüm II – İşbirliği ve bakıcı annelikteki yeni uygulamaların planlama ihtiyaçları**

### **Güven Temelli Model Liderinin Skorkartı: Kurumunuzda Personel/Personel ve Personel/ Lider İşbirliğini Değerlendirme – üç temel amaç**

Aşağıdaki anket yardımıyla kurumunuzdaki ya da koruyucu ailelerinizin yönetimindeki işbirliği düzeyi için bir skorkartı yapabilirsiniz. Bu işin kalitesi hakkında genel bir bilgi verecektir ve bu skorkartını iyileştirmelere nereden başlamanız gerektiğini belirlemek için de kullanabilirsiniz.

Ayrıca aynı soruları cevaplandırmaları için 4-5 personelinize yönlendirebilirsiniz. Bu bilgi yardımıyla, kurumunuzdaki işbirliğini ve ilişkileri iyileştirmede üç temel amacı belirleyebilirsiniz.

### **Güven Temelli Model Eğitmeninin Skorkartı: Kurumunuzdaki bakıcı annelik ve uygulamalarını değerlendirme**

Sizin eğitmeniniz de kurumdaki günlük profesyonel çocuk bakımı uygulamalarını planlayarak bir skorkartı oluşturmaktadır. Bu sizin ve eğitmeninizin, tam olarak hangi bakım uygulamalarını ve rutinlerini geliştirmek ve nitelendirmek istediğinizi belirlemenize ve FAIRstart programı süresince gelişmeye odaklanmanıza yardımcı olur.

Siz ve eğitmeniniz de böyle bir skorkartı oluşturduğunuzda, eğitmenle tartışabileceğiniz bir araca sahip olursunuz: iyi bir işbirliğinden desteklemek için ne yapabiliriz – ve profesyonel çocuk bakımı uygulamalarımızı geliştirmek amacıyla FAIRstart projesinde hangi uygulamalara odaklanmalıyız?

### **GELİŞİM SÜRECİNE PERSONELİNİZİ DAHİL EDİN**

Skorkartınızın sonuçlarının niteliği ne olursa olsun personelinizin eğitime katılımını sağlamak amacıyla size bu sonuçları personelinize sunmanızı ve onlarla derinlemesine tartışmanızı tavsiye etmekteyiz. Bunun nedeni nedir?

*Araştırma bakıcı anneliğe en yüksek derecede personel katılımı ve bağlılığın olduğu kurumların bu işte en etkili bakım kurumları olduğunu göstermektedir. Yalnızca kurallara otomatikleşmiş bir şekilde uyan kişiler değil, işlerine karşı bir anlayışı olan ve önemli bir iş yaptıklarını hisseden kişiler de en iyi bakıcı annelerdenlerdir*

Bu türlü personel yaratmanın en basit yolu oldukça kolaydır: *lider personel gelişimiyle ilgilenir, sorunlarla ilgili olarak açık açık konuşur, ve lider-personel ve personelin kendi aralarında kişisel ve profesyonel ilişkiler kurmasını destekler.*

Eğer bir ofise sahip olacak kadar şanslıysanız, orada olabildiğinizce az yalnız kalmaya çalışın! Personelle gelişim üzerine tartışmalarınızda kullanın ya da sadece odanızdan ayrılın ve “işinizin nasıl gittiğiyle” ilgili tartışmalarla ilgilenin. Sosyal liderlik gayet basittir: personelinizle iyi bir şekilde ilgilenirseniz, onlar da çocuklarla iyi bir şekilde ilgileneceklerdir.

Harcamalar ve bütçe, süt tozu ya da bebek bezlerinin alınacağı yeri belirlemek, hafta boyunca iş gücünün nasıl dağıtılacağı vb. gibi lojistik işleri şeklindeki uygulamalı konular üzerine odaklanmaya alışkın olabilirsiniz. Bu işlevler tabii ki kurumunuz için oldukça büyük önem teşkil etmektedir. Ancak, personelinizle gelişim diyalogları üzerine ne kadar zaman harcadığınıza ve harcayacağınıza bir karar vermelisiniz. Ve bu işlerin bir kısmını personelinize ya da diğer kişilere devretmeyi düşünmelisiniz. Personelinizle diyaloga ne kadar çok zaman ayırırsanız, sizden çıkacak yeni bir davranışın onlar üzerinde o kadar çok sorumluluk yaratacağını ve personelinize bir o kadar daha fazla idari görev verebileceğinizi fark edeceksiniz.

Lütfen ilk üç ayda personelinizle diyaloga ne kadar zaman ayıracağınızla ilgili kararınızı buraya yazınız: bugünün % ..... 'ne karşılık ilk üç ayda zamanınızın % .....

### PLANLAMADA GÜVEN TEMELLİ MODELİN SKORKART SONUÇLARI NASIL KULLANILABİLİR?

#### Üç amacı ve bunların başarı kistaslarını tanımlayın

Lütfen 3 iyileştirme konusunun (belki de üç en düşük skor sorularının) listesini yapın ve (tüm el kitabını okuduğunuzda) onlarla nasıl çalışabileceğinizin planını yazın. Daha iyi bir işbirliği ve bakım gerçekleştiren bir kurum için en önemli üç engeli ve bu amaçlara ulaşıp ulaşamadığınızı nasıl bileceğinizi sizin kendinizin belirlemesi oldukça önemlidir. Skorkartının planlamanızın sadece bir çerçevesi olduğunu ve işinizle ilgili olmadığını hatırlayın.

Üç en önemli amaç konusunda kararınızı vermeden önce, değiştirmenin çok zor olduğu etkenleri seçmemeye ancak değişimi (ufak bile olsa) mümkün olanların üzerine gitmeye özen gösterin. Bir yıl içerisinde değiştirmenin çok zor olduğu amaçlar seçmek sizin ve personeliniz için demoralize edici olabilir. Gelişiminizin ilk adımlarında başarıyı tatmanız hepimiz için oldukça büyük bir önem taşımaktadır.

Amaçları belirlediğinizde, lütfen programın sonunda her bir amacı gerçekleştirip gerçekleştirmediğinizi nasıl gözlemleyeceğinizi yazın.

Çalışırken, kurumunuzun kısa bir tanımıyla, üç temel amacınız ve destek istediğiniz sorunla birlikte e-mail yoluyla Proje Grubunuzla onların önerilerini almak için iletişim kurabilirsiniz

## BÖLÜM III – PRATİK PLANLAMA VE EĞİTİM

### Bir oturumu yürütürken kullanabileceğiniz pratik çözümler

Lider ve eğitmen aşağıdaki pratiklikler üzerine işbirliği gerçekleştirirler. İlk ve onu takip eden oturumlar için:

- Personele iki saatlik oturum planlanmalı. Tavsiye edilen bu oturumlar esnasında ilgili personel çocuk bakımı yapmamalı yönünde olacaktır ama yine de bir sebepten bakmak zorunda kalırsalar eğer oturum bittiğinde diğer meslektaşlarından gerekli bilgiyi almalıdırlar veya Projenin internet sayfasına girip ne olup bittiğini öğrenmelidirler.
- İçinde internet bağlantısı olan , bilgisayarı olan kağıt kalemi olan sakın bir oda olmalı.
- Bilgisayara ve internete erişim olmalı .Bilgisayar, laptop , TV ekranına yansıtılan bilgisayar veya projeksiyon makinesi olabilir. Ayrıca hopörleri de unutmamak gerekir.
- Personelin ve kendi zamanınızı iyi kullanmak için önerimiz gerekli olan malzeme ve materyalleri bir iki gün önceden hazırlamış olmanızdır.
- Video kamera fotoğraf makinesi veya çözünürlüğü iyi olan bir telefonun kamerasına da ihtiyaç duyacaksınız.Bu aygıtlarla çekilen fotoğraflar bilgisayara aktarılmalı.Bilgisayara aktarılır aktarılmaz da hangi aygıtla çekilmiş ise onu oradan silmeniz gerek ki çocukların özeline saygı duyulsun.Personel bu fotoğrafların veya kayıtların kuruma ait olduğunu başka amaçla kullanılmaması gerektiğini anlamalıdır.Bu yüzden bu görüntüler Eğitmenin bilgisayarına transfer edilmeli ve daha sonrada ne ile çekilmişse oradaki kayıtlar silinmelidir.
- Önemli gördüğünüz bir olguyu oturumu vs. yazıp yazıcıdan çıkarıp personele dağıtabilirsiniz böylece personelin elinde de materyaller olmuş olur.

## Oturumlarda [www.fairstart.net/training](http://www.fairstart.net/training) Ana Sayfasını Kullanmak

Eğitimci personele sunmadan önce bir sonraki eğitim oturumunu görüp incelemeli ki onlara neyin nasıl olduğunu daha iyi anlatabilsin.

Biz size her oturumun ortasında kısa süreli molalar öneriyoruz. Hemen hemen her oturum da teori ve uygulama olmak üzere iki bölüm vardır ve bunları iyi planlamanız gerekmektedir.

Oturumlara başlarken hemen programın internet bağlantısını açın ( sayfaya giriş yapın) ve “ oturumlar” bölümünü tıklayın ve sonrada hangi oturumu incelemek , görmek istiyorsanız oturum numarasını tıklayın.

Devam etmeden önce herkesin “ oturumun konusu “, “ oturumun hedefi”, ve “ yapılması gerekenler” bölümlerini tam anlamı ile anlamış olduklarına emin olun.

Daha sonra sağda “devam” tuşuna basarak sizi “ Konuya giriş “ bölümüne gelin. Burada teorik sunumlar , tartışılan öneriler ( fikir alışverişi) , iyi uygulamaların video görüntüleri vs vardır.

“Konuya Giriş “ bölümünün en sonunda biraz mola verip bir sonraki adım olan “ Şimdi yapabileceğimiz şeyler “ kısmına geçebilirsiniz. Burada bir sonraki oturuma kadar uygulama alanlarında tavsiyeler göreceksiniz ve bunları personel ile yapmanız daha verimli olacaktır.

Planlama yaptıktan sonra oturumun nasıl geçtiği konusunda fikir alışverişinde bulunabilirsiniz işte bu noktada oturumun tam anlamı ile anlaşılıp anlaşılmadığı konusu gündeme gelebilir . Gerekli hallerde konunun daha iyi anlaşılabilmesi için tekrar yapabilirsiniz.BU bölümde ayrıca kazanılan bilgiler , sorular olacaktır. Bu bölümü kullanarak anlaşılıp anlaşılmadığı kontrol edilebilir.

Yeni bir oturum açtığınızda hemen ekrana – oturumu özetlemek için 15 dakika veya gereği kadar zaman kullanarak.... – kısmı gelecektir.talimatlara uyararak yeni oturumu başlatabilirsiniz. Eğer personel 15 dakika değil de daha fazla zaman istiyorsa lütfen onlara gerekli zamanı sağlayın.Oturumlar arası teorik ve uygulama konularının planlanması uygulanması anlaşılması fair start programının sonuca gidebilmesi için hayati önem taşımaktadır.Belki de oturumlar arası yaptığınız işlerin fotoğraf veya video görüntülerini görmek isteyebilirsiniz bu gibi durumlarda geç kalma korkusu olmadan dilediğiniz sureyi kullanın zaten ilk bir kaç oturumda bu 15 dakika normalde yeterli olacağı halde daha fazla zamanda verebilirsiniz. Bu sayede programın yapısı tüm personel tarafından iyice özümlemiş olacaktır.

## 1-15 Oturumları Hazırlamak

Her oturum için bu bölüm oturumları yönetmeniz konusunda size yardımcı olacaktır.

-Hazırlıklar

- Oturumu gerçekleştirmek

-Bir sonraki oturuma kadar personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak

-Lider ve Eğitmen arasındaki işbirliği

Bu yolla oturumları daha iyi yöneterek en iyi sonucu alacaksınız .

### 1. Oturum

#### Hazırlıklar

Yukarıda gerekli açıklamalar yapılmıştır fakat yine de insanlar ilk oturum için sorular sorarsalar onlara gerekli bilgiyi verin. Fair start programının geneli için onlara zaten bir uyum eğitimi vermişsiniz.

#### Oturumu Gerçekleştirmek

Bu oturumun temel hedefleri aşağıdaki gibidir;

Birinci hedef olarak;

-İnsanları öğrenme odasında ( oturumları tartışabileceğiniz uygun oda )rahat ettirmek, onları sıcak karşılamak

- Eğitim süresince birbirlerini nasıl desteklemeleri gerektiğini vurgulamak
- Eğitim süresince faal olmalarını sağlamak
- Şüphe ve problemleri özgürce ifade etmelerini sağlamak

Evdeki misafirleri nasıl rahat ettiriyorsanız bunları da öyle rahat ettirmelisiniz.

İkinci hedef ise birbirlerini tanımalarıdır. Bunun yapılma amacı kendi çocukluk hikayelerini anlatmalarını ve bu deneyimlerinden faydalanma bilincini vermek olacaktır. Ayrıca bakım ile ilgili görüşlerini de bu evrede rahat rahat söyleyebilmeliler. Bu uygulamaları yaparak öğrenme odasında bulunan kişiler günün sonunda birbirlerini daha iyi anlamış olacaklar ve beraber zorlukların üstesinden gelme için çaba göstereceklerdir. Muhtemelen yıllarca beraber çalışmış olmalarına rağmen bakım kendi çocukluk dönemleri vs konusunda hiç konuşmamışlardır.

Üçüncü hedef ise bir sonraki oturuma kadar pratik işler çıkarmak. Fakat bunu yapmadan önce kimin ne yapacağını nasıl yapacağını ve yapılan işten kimin sorumlu olacağını belirtmek de büyük fayda var. Söze "herkes bir sonraki oturuma kadar ne yapacağını nasıl yapacağını ne zaman yapacağını kimin sorumlu olacağını anladı mı şeklinde son verebilirsiniz.

Dördüncü hedef ise uygulamalarını video veya kamera ile kayıt alma fikrine alıştırmak. Çocukları ve bakıcı anneyi çekerken makineyi sürekli sabit tutmalı. Bu uygulamalar ileride nereye geldiğiniz konusunda size ışık tutacaktır

### **Bir sonraki oturuma kadar Personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak**

Oturumlar arası dışarı çıkmalısınız ve herhangi sorunda yardım etmelisiniz. Aynı zamanda uygulamaların tam anlamı ile yapılıp yapılmadığından emin olmalısınız. Muhtemelen bir sürü mazeret problemler ile karşılaşacaksınız ama bunların üstesinden sakin sabırlı bir şekilde gelin. Unutmayın ki ilk oturumlar hep en zor olanlarıdır.

### **Lider ile Eğitmenin işbirliği**

Lidere oturumun uygulamasının nasıl gittiğine dair rapor vermelisiniz ve başarı için hemen hareket etmelisiniz.

## 2. Oturum

### Hazırlıklar

Bu oturumdan önce kendiniz için oturumun ve uygulamanın nasıl gittiğini özetleyebilir ve 2.oturumda neleri geliştirmeniz gerektiğini planlayabilirsiniz. 2. Oturumun içeriğine özellikle de Temel Bağlanma Teorisi, Güven Temelli ve Keşif Davranışı'nın üç temel konseptine çalışın. Bu konseptleri tanımlayan kurumunuzdaki günlük uygulamaları örneklerini düşünün ve oturum sırasında bunlardan bahsedin.

### Oturumu gerçekleştirmek

Teori bölümünün temel mesajı şöyledir: Eğer çocuklar güvende kendilerini hissedersen, keşfe başlarlar. Bu nedenle, oturumun temel teması “Çocukların kendilerini nasıl güvende hissetmelerini sağlarsınız? Çocuklar ayrılıklar yaşadıklarında onlara nasıl davranırsınız? – Çocukların kendilerini güvende hissetmelerine nasıl yardımcı olursunuz? – Onların keşif davranışına ne zaman geçiş yaptıklarını görüyorsunuz? Eğer bazı çocuklar keşfe başlarsa, uygulamalarımızı nasıl değiştirebiliriz?Bu çocukların kendilerini güvende hissetmelerini sağlayabilecek herhangi bir şey var mı? vb.

Metinleri ve video materyalleri anlamalarında ve tartışmalarında personeli destekleyiniz.

Kavramayı kontrol etmek için kontrol listesi sorularını kullanınız ve işin uygulamalı planını destekleyiniz

### Bir sonraki oturuma kadar personelin uygulamalı çalışmalarına yardımcı olma

İyileştirmeler üzerine öneriler isteyiniz:”oturumları daha iyi nasıl yürütebiliriz? – ilk oturumundan sonraki uygulamalı çalışmadan neler öğrendik? – uygulamalı görevlerde başarılı olduğumuzdan nasıl emin olabiliriz?” – “Bu eğitmenin skorkatından elde edilen odak noktalarla mı ilgilidir” vb.

### Eğitmen ve lider arasındaki iş birliği

Oturumdan sonra liderinize rapor veriniz ve personeli başarılı olmaları konusunda nasıl destekleyebileceğinizi tartışınız.

### 3. Oturum

#### Hazırlıklar

Bu oturumdan önce 3.oturuma şöyle bir göz gezdirebilirsiniz ve metine alıştığınızda:

- Personelin görev ve ilişki önceliklerini nasıl gerçekleştirdiğini gözlemleyin ve günlük uygulamalara odaklanın.
- Günlük uygulamalarda güven temelli çocuk bakım davranışının boyutlarını (oturmda tartışmak için konu elde etmek amacıyla) gözlemleyin

#### Oturumu gerçekleştirmek

Bu oturum personelin için bu çift niteliğini anlamasını ve tartışmasını sağlamak üzerinedir: çocukla ilişkiyi kurmanın öneminin farkında olurken uygulamalı görevleri de yapabilmek.

Çocukların kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak için bakıcı anneler nasıl davranabilirler: tutarlı davranın, çocuğa karşı duyarlı ve ulaşılabilir olun, çocuğun hissettiklerini hissedin çocuk gibi değil vb.

Odak noktanız bu nitelikleri video örneklerini tartışarak göstermek ve bu nitelikleri nasıl gerçekleştirebilecekleri üzerine personelin dikkatini çekmek olmalıdır. Bakımı nasıl gerçekleştirdiğiniz çok kişisel bir beceri olayıdır bu nedenle bazıları “Biz zaten bunları yapıyoruz!” diyebilir. Buna meraklı ve gerçekçi bir yaklaşımı destekleyerek cevap vermelisiniz: “Evet, yapıyoruz ancak bunu nasıl yaptığımıza bir çalışalım. Bunları yapma yöntemlerimize karşı daha fazla farkındalık sağlama konusunda başka yollar bulabilir miyiz? Görevlerin zaman çizelgesine uygun olarak gerçekleştirirken aynı zamanda da çocuklarla ilişkiler kurmadaki zorluklar nelerdir?” vb.

Ayrıca, 2. ve 3. Oturum arasında çektiğiniz video ve fotoğraflardan bazılarını onlara sunabilir ve onlar üzerine görev ve ilişki ya da güven temelli bakıcı annelik boyutları perpektifinden çalışmalar yürütebilirsiniz.

#### Bir sonraki oturuma kadar personelin uygulamalı çalışmalarına yardımcı olma

Bu defa, bir ya da iki personelinizin video ve fotoğraf çekmeleri ve 4. Oturuma kadar yeni uygulamaları kaydetmeleri konularında daha belirleyici olabilirsiniz. Bu, oturumlar arasındaki çalışma rollerindeki gelişimi desteklemek içindir. Bazıları video çeken kişi olmaya karar verebilir, diğerleri ise video çekilirken yeni uygulamaları gösteren kişiler vb. olmayı tercih edebilirler.

#### Eğitmen ve lider arasındaki iş birliği

Lider, oturumlar arasında farklı personelin farklı rol ve sorumluluklar alması konusunda size yardımcı olabilir.

### 4. Oturum

#### Hazırlıklar

Bilim (özellikle) küçük çocukların gelişiminde neden eski tür bakım yöntemlerinin çok zararlı olduğu hakkında bir çok bilgi ortaya çıkarmıştır. Gerçekte, birçok kurum hala bu olumsuz kültürün( kültür, her zaman böyle yapardık” düşüncesi nedeniyle bir şeyi yapmayı sürdürmektir ve bu, bu kültürde yaşayanların fark edemediği bir şeydir). Bu, personel uygulamalarını bu kültürle karşılaştırmak ve bazı açılardan kurumunuzun bu uygulamalardan bazılarını uyguladığını keşfetmeniz açısından teşvik edici olabilir.

Personele onları kimsenin suçlamadığını ve bunun olumsuz bakım yöntemlerinden kurtulmak için büyük bir şans olduğunu göstermeye hazır olmalısınız.

### **Oturumu gerçekleştirmek**

Bu nedenle 4.oturumun en önemli amacı kimsenin sorgulamaması nedeniyle hala sürüp giden eski değerler ve uygulamalara aktif bir şekilde personel tekrarını sağlamaktır. Bu eski “hastane modeli”nin değer ve uygulamalarını personelin kendisi tarafından önerilen olumlu değer ve uygulamalarla değiştirmek şeklinde yapılır.

Böylece, sizin işiniz değer ve uygulamaları olumlularla yeniden formüle etme sürecini desteklemektir. Bu, kişilerin eski uygulama ve değerleri terk etmeleri konusunda yaşanabilecek sorunlara dikkat etmeyi içermektedir. “Bu değeri terk ettiğimizde neler zor olacak? – Aynı şeyi daha şefkatli bir şekilde nasıl yapabiliriz? – Olumlu değer ne olabilir? vb. gibi sorular sorabilirsiniz.

Örnek olarak, personel üniformalarından kurtulmak, çok özel ve bireysel görünen giysilerle nasıl başa çıkabileceğiniz ve bunları nasıl kullanabileceğiniz, ayrıca temiz kıyafetler giyilmesinin ve çocukların ellerini günde en az üç defa yıkamalarının hijyen için ne kadar önemli olduğu konularında bir tartışmaya neden olabilir.

### **Bir sonraki oturuma kadar personelin uygulamalı çalışmalarına yardımcı olma**

Günlük işlerde, “Özellikle bu uygulamanın nedeni hangi değerdir?” ya da “Bu uygulamayı olumlu olan diğer uygulamayla değiştirmeye karar verdik – ancak bunu gerçekten gerçekleştiriyor muyuz?” ya da “Daha önce sahip olduğumuz eski uygulamaların gerisinde kalmaktan nasıl kaçınıyoruz?” ya da “ Yeni personele yeni uygulama ve değerleri nasıl öğretiyoruz – onlara uygulama ve değerlerimizin bir listesini vermeli miyiz?” konularında kişilerin tartışmaları nasıl uyguladıkları ve destekledikleri üzerine odaklanabilirsiniz.

Yeni uygulama ve değerleri insanların görebileceği kilit noktalara asabilir ya da o günün planını yaptığınız sabah toplantıları gibi ortamlarda bunlardan bahsedebilirsiniz.

### **Eğitmen ve lider arasındaki iş birliği**

Lider kurumunuzun resmi politikası olarak yeni uygulama ve değerleri ilan ederek ve kurumunuzu ziyaret eden insanlara bunları sunarak sizi destekleyebilir.

## **5. Oturum**

### **Hazırlıklar**

Aşık olan bir şey varsa o da kurumunuzda bazı çocukların davranışsal problemleri olduğudur ve bunların bakıcı anneye davranışlarında problem teşkil edebilir. Lütfen 5. Oturumu iyice okuduktan sonra bu oturumda kullanılmak üzere güvenli bağ oluşturamamış çocukları belirleyin.

### **Oturumu Gerçekleştirmek**

Bu oturumun temel hedefi çocukların davranışlarını “ problemlili” , “ itaatsiz” ,” yıkıcı “ görmek değil bilakis onların davranışlarının erken yaşta aile kayıplarından , terk edilmekten kaynaklandığı bilincine ulaşmak tır.

Bakıcı anneler çocukların davranışlarını “ değişken” karmaşık” “sakingan- çekingen” olarak sınıflandırmayı öğrenmeliler.ve çocuklar problemlili davranış sergilediklerinde onlara azarlayıcı sinirli bir şekilde değil bilakis sakın yumuşak bir havada cevap vermeliler.

Bakıcı anneler değişken- çekingen- karmaşık davranış sergileyen çocukları farklı farklı ele almalıdırlar.ve bunlara nasıl cevap vereceğini( tepki vereceğini) iyi planlamalıdırlar.

Farklı çocuklardaki güvensizlik,kararsızlık ve düzensizlik davranış kategorilerini tartışmalı ve oturumdaki tavsiyeler doğrultusunda bu davranışlara yeni yöntemlerle nasıl cevap verilebileceğini planlamalısınız.

Örnek olay yöntemini kullanabilirsiniz.Mesela: “Hepimiz (çocuğun ismi) tanıyoruz –personle ve diğer çocuklara tepki verme yöntemleri nedeniyle birlikte çalışmamızın çok zor olduğu bir çocuk. Hadi bu güvensiz davranış modellerinden bir tanesinin üzerine uygulanıp uygulanamayacağını bir görelim. Onun ne yaptığını nasıl anlayabiliriz ve onun davranışına cevap vermede etkili bir yeni yöntem ne olabilir? Eğer bu,yaşamının ilk yıllarında karşılaştığı kötü muamele ya da kayıba olan bir tepkiyse, bunu nasıl anlayabiliriz?Bu çocuk en son çektiğimiz videonun içinde, videoyu izleyebilir ve onun davranış şeklini sınıflandırmaya çalışabilir ve gelecek oturuma kadar buna nasıl tepki göstereceğimize karar verebiliriz.

### **Bir sonraki oturuma kadar personelin uygulamalı çalışmalarına yardımcı olma**

Birkaç çocuğun davranışını kategorize ettiğinizde, personelin tavsiyelere dayanarak nasıl davranabilecekleri konusunda oluşturulacak plana destek verin.

Farklı bakım durumlarında nasıl davranacaklarını açıkca anlatmaları konusunda personele yardımcı olduğunuzdan emin olun. “ona karşı daha nazik olacağız” demek yeterli değildir ancak örneğin “(çocuğun ismi) çok kararsız davranıyor ve sürekli olarak bizim kararlarımızı sorguluyor” şeklinde bir yorum yapabilirsiniz. Her zaman yeni bir aktivite istediğinde, onu kucağa alırsınız ve önce ilk aktiviteyi bitirmesi gerektiğini anlatırsınız. Eğer buna şikayet etmeye başlarsa, ona nazikçe bakacak ve “kararımı değiştirmeyeceğim,tatlım” diyeceğiz ve karar verdiğimizde fikrimizi değiştiremeyeceğimizi anlayana kadar sessizce oturup bekleyeceğiz.

### **Eğitmen ve lider arasındaki iş birliği**

Gerekli olabilecek her şey konusunda liderinizi bilgilendirin ve bu konularda onunla tartışın. Lütfen 6. Oturum için daha önceden bazı hazırlıkların olduğu konusunda dikkatli olun.

## 6. Oturum

### Hazırlıklar

6.oturumu okuyun. Projenin nasıl gittiği konusunda personele ve lidere fikirlerini sorun: oturumlar, oturumlar arası çalışmalar, ve lider, eğitmen ve personel arasındaki işbirliği. Şimdiye kadarki program değerlendirmelerinin program düzenlemeleri açısından çok önemli olduğu ve oturum sırasında onlarla kısa görüşmeler yapılacağı konularında onları bilgilendirin.

### Oturumu Gerçekleştirmek

Çalışma yöntemi oturumlarda tanımlanmıştır. Görüşmeleri düzenlediğinizde, masa olmaksızın sandalyeler düzenlemeniz ve görüşme için bir sekreter görevlendirmeniz oldukça iyi bir fikir olabilir.

İlk görüşme için, lider ve eğitmen yan yana iki sandalyede, görüşme yapılacak personel onların önünde, diğerleri ise onların etrafında yarım daire şeklinde oturur ve böylece diğer personel görüşme esnasında ne konuşulduğunu duyabilir ve daha sonra duydukları üzerine yorum yapabilirler.

İkinci görüşmede ise lider ve eğitmen karşı karşıya, diğer personel ise yarım daire şeklinde onların etrafında oturur.

Üçüncü oturumda ilk görüşmedeki gibi bir düzen oluşturursunuz, sadece bu sefer lider ve eğitmen tüm personele genel olarak sorular sorar.

Ayrıca zaman tutacak ve konuşma kurallarından sorumlu olacak birini görevlendirmelisiniz (mesela: görüşme bitmeden hiç kimse konuşmayı bölemez ya da yorum yapamaz.Ya da: mesela lider ve eğitmen personelin cevaplarını ya da düşüncelerini dinlerken bunu bölmemeli ya da duydukları üzerine tartışmaya başlamamalıdır.)

### Bir sonraki oturuma kadar personelin uygulamalı çalışmalarına yardımcı olma

Bu oturumdan sonra, ilk oturumları şekillendiren bakım ve uygulama iyileştirmeleriyle programa devam edebilirsiniz. Ayrıca oturumda yapılan değerlendirmeleri tartışabilir ve iyileştirmeler için daha fazla öneri isteyebilirsiniz.

### Lider ile Eğitmenin işbirliği

Bunun yanı sıra lider ile görüşüp gelişim ile ilgili söylenenler hakkında fikir alışverişinde bulunmalısınız.Görüşükten sonra siz ve lider, personele öğretim programları konusunda size göre en önemli olan gelişim hakkında bilgi vermelisiniz.Başarılı olan her olaya destek vermeyi unutmayın.

## 7.Oturum

### Hazırlıklar

“Aile” tipi bakım modeli personelin zaman çizelgesini etkilediği için lider, eğitmen ve personel arasında bazı tartışmalara görüş farklılıklarına yol açabilir.Bunun sebebi bakıcı anneler vardiya usulü çalışırken kurumlarda bakım 24 saat devam etmesi ve çocuğun aynı bakıcı anneyi istemesi sebebinden kaynaklanmaktadır.Aynı zamanda belirli bir

grup bakıcı anneler çocukların sosyal gelişimi konusunda sorumlu olabiliyorlar buda benzer sıkıntıyı su yüzüne çıkarmaktadır.

Bu yüzden lidere ve personele şu soruyu sormalısınız.Çocuk bakımı konusunda , çocukların aynı bakıcı anneden uzun süreli (gün boyu) en etkin nasıl yararlanabilirler?

İster sonuç başarılı olsun veya olmasın bu sorun lider , eğitici ve personel arasında görüşmelere yol açacaktır ve sonuç üçlü bir mekanizma sayesinde alınmış olacaktır.

### **Oturumu Gerçekleştirmek**

Bu oturumun en önemli hedefi çocukların büyümüş olsalar bile uzun dönem aynı bakıcı anne tarafından bakımının yapılmasının önemini anlamaktır.Koruyucu aileler en iyisidir bu konuda çünkü sürekli aynı kişiler ile muhatap olacaktır fakat değişik gruplardan oluşan çocuklarda bu önemli bir sorunu teşkil etmektedir.bazı durumlarda eğer bakıcı anne kurumda uzun süreli aynı çocuğa bakım uyguluyorsa Koruyucu aileye gittiğinde bile kurumu daha üst görebilir.

Bu oturumdaki talimatları gözden geçirerek bir görüşme yapın.

### **Bir sonraki oturuma kadar personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak**

Muhtemel iş planları tavsiyeler ve fikirler için personelle fikir alışverişine devam edebilirsiniz.fakat unutmayın ki çözüm sizin sorumluluğunuzda olan bir şey değildir. Sadece lidere fikir verebilirsiniz.Kendinizi tartışmanın ortasında göstermeyin ki personel size taraf olarak görmesin. Fikirlerinizde açık net olun fakat onun tarafı bunun tarafı gibi olgulara girmeyin. 8. Oturumun başındaki fikirleri de kullanmayı unutmayın

### **Lider ile Eğitmenin işbirliği**

Güncel iş planları konusunda uzun soluklu planlar yapmak konusunda lider ile işbirliğine gidin.

## **8.Oturum**

### **Hazırlıklar**

Lider bir iş planı oluşturma çalışmalarına katılmalıdır.Muhtemelen oturumun tamamı bu çalışmalarda tartışmalarda şekillenecektir ki buda çocuk bakımın da çok önemli bir yere sahiptir.Böyle ise 8. Oturumun içeriğini uygulamalarını bir sonraki oturuma erteleyin eğer değil ise 8. Oturum herkese iş planı oluşturmada ki çalışmalara ara vererek çocuğun bakımına yönlendirecektir.

### **Oturumu Gerçekleştirmek**

Bu oturumun hedefi Beyin gelişimi için tensel temasın denge simülasyonunun önemini anlamaktır. İkinci hedefi ise günlük işleri analiz ederek çocuğa daha uygun bir çevre hazırlama konusunda neler yapabileceği konusunda onlara yardımcı olmaktır.

### **Bir sonraki oturuma kadar Personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak**

Personel ile beraber kurum içinde şöyle bir dolaşın ve 8. Oturumda almış olduğunuz bilgileri kullanarak gelişim için hangi konulara odaklanmanız gerektiği personele simülasyon için nasıl yardım edebileceğinizi gözlemleyin. Bunun için yapmanız gereken şey aslında yatakları hamakları beşikleri öyle ayarlamalısınız ki çocuklar kendi etrafında neler olup bittiğini görebilsinler buna ilave olarak yerleri halı ile kaplayarak bakıcı anneler ile çocukların yerde daha özgürce oynamalarını onlar ile fiziksel temas kurmalarını sağlatın. Personel 8. Oturumda resimleri görerek bunları görebilir. Denge aletlerini kullanırken çocukların başına gelebilecek olası kazalardan korunma yollarını da tartışarak çözüm yoluna gidin.

### **Lider ile Eğitmenin işbirliği**

Uygulama konuları veya finansal konular( Yatakların değişimi , hamak veya beşik alma , halı kilim veya denge malzeme alımlarından doğan finansal sorunlar) lider ile tartışılmalı . yataklar atıl vaziyette ise satılıp bu para ile gerekli diğer malzemenin finansmanına katkıda bulunulabilir.

## **9.Oturum**

### **Hazırlıklar**

Bu oturuma başlamada önce herhangi bir çocuğu gözlemleyebilirsiniz. Bunun içinde bir çocuğun ne aralıkta bakıcı anne değiştirdiğini gözlemleyin. Aynı zamanda çocuğun sadece belirli bir bakıcı anneyi mi bakım, koruma faaliyet konularında tercih ettiğini de yorumlayabilirsiniz.

### **Oturumu Yönetmek**

Bu oturumda vurgulanmak istenen hedeflenen olgu çocuklara uzun süreli aynı bakıcı annenin verilme işidir. Böylece çocuk bu uzun süre beraber olduğu takdirde daha etkin olacaktır . Buna ilave olarak da her çocuğa bir tane bakıcı anne ayarlama imkanını araştırıp sosyal ilişkiler kurma uygulamalarda beraber olma olanağını sağlamaya çalışacağız.

Fiziksel ortamlarını da çocuğun gelişim sürecine etki edecek ,kişilik kazanmasına yol açacak şekilde iyileştirebilirsiniz.

### **Bir sonraki oturuma kadar Personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak**

Fikir alışverişlerinde, değişiklik yapılması gereken durumlar da ,personelinize destek olun.

### **Lider ile Eğitmenin işbirliği**

Personelinizin fikirlerini planlarını lideriniz ile tartışın.Özellikle ekonomik sorunlar konusunda kiproblemleri varsa.

## **10.Oturum**

### **Hazırlıklar**

Çocukların gruba nasıl dahil olduklarını , grup içinde nasıl rol aldıklarını ,bakıcı annelerin nasıl otoriteyi sağladıklarını ve çocukların nerelerde başka çocuklar ile arkadaşlık kurma isteğinde olduklarını gözlemleyebilirsiniz.

### **Oturumu Gerçekleştirmek**

Bu oturumun temel hedefi çocukların grup içinde ne tür görev aldıklarını ve bu süreci anlamaktır. Daha belirgin hale getirmek istersek çocuğun aidiyet duygusunu , rol ve otorite kavramlarını ve gurup içinde arkadaşlık kurabilecek ortamı gözleme sürecidir.

Bunun yanı sıra çocuğa ufak da olsa bazı görevler vererek kendilerini önemli hissetmelerini işe yaradıkları izlemeyi verebilirsiniz.

Bir başka hedef ise faaliyetlerde çocuklara açık net görevler vererek onları faal hale getirmektir.Bunu nasıl yapacağınız metinde açıklanmıştır.

Üçüncü hedef ise gruba dahil olmalarda veya ayrılışlarda net sosyal göstergeler ve ritüeller( tören) geliştirin. ( Hoş geldin partisi- ufak-)

#### **Bir sonraki oturuma kadar Personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak.**

Çocuklardan oluşan grupların sosyal işleyiş sistemi hakkında bilgili olun . Uygulama konusunda destekçi olun ( Hoş geldin veya güle güle törenlerinde)

#### **Lider ile Eğitmenin işbirliği**

Liderinizi 10. Oturumda geçen konular hakkında bilgilendirin bununla beraber çocuğun gurup faaliyet gelişimleri konusunda da fikirlerinizi lidere söyleyin.

## **11.Oturum**

### **Hazırlıklar**

Gün içinde çocukların faaliyetlere nasıl iştirak ettiklerini nasıl iletişim halinde olduklarını gözlemleyebilirsiniz.Çocukların işbirliği yapmak zorunda kalacağı ne tür faaliyetler yaptınız?

Bununla beraber personelin çocuklar arasında çıkan çatışmaları nasıl çözebildiklerini onları sosyal açıdan nasıl eğittiklerini gözlemleyin.

### **Oturumu Gerçekleştirmek**

Oturumun hedefi:Çocukların diğer çocuklar ile sosyal açıdan ilişki kurmada onlara yol gösterip destekçi olmak. Bir diğer hedef de çocuklar arasında öğrenme süreçleri ve sosyal deneyim kazanmaları için bir oda yaratmak . Eğitimlerde veya uygulamalarda negatif bir tutum sergileyen çocuklara karşıda adım adım tutum değiştirici faaliyetler ve uygulamalar yapmalıyız ki arkadaş edinme olgusu yerleşsin.

#### **Bir sonraki oturuma kadar Personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak**

Tavsiye edilen / önerilen uygulamalardaki gelişimi sizde destekleyin . Bunları çocuklar ile ilgili konferanslarda ve seminerlerde , çocuklar ile ilgili günlük işlerde de kullanabilirsiniz.

### Lider ile Eğitmenin İşbirliği

Onbirinci oturumda ki bölümleri yaptıklarınızı liderinize anlatın.Yani çocukların sosyal açıdan bir etkileşim kurmaları için neler yapabileceğinizi kabul edilir tutum sergilemeleri için ne yapmanız gerektiğini liderinize anlatın.

## 12. Oturum

### Hazırlıklar

#### Oturumu gerçekleştirmek

Bu oturumun hedefi çocukların daha sonraki hayatlarında onlara öğrenmeden eğitime kadar büyük yarar sağlayacak bilişsel yeteneklerini ortaya çıkarmak ve sosyal Kabul edilebilirliği sağlayacak yollar bulmada destekçi olmaktır. Bu çocuklar için geçerli olan öğrenme problemleri ve bunun sonucunda doğan problemler daha önceden belirtilmişti . Hatta bu konu ile ilgili birden fazla yöntem ve yol açıklanmıştı.

#### Bir sonraki oturuma kadar personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak

Öğrenme yetilerini geliştirmek için yapılan faaliyet ve uygulamalarda onlara destekçi olun.

### Lider ile Eğitmenin İşbirliği

Lidere iş konusunda bilgi ver. Eğer kurumda kalan çocuklar okula gidiyorsa oturumlar ile ilgili öğretmenlere nasıl bilgi vereceğinizi neler yapabileceğinizi tartışın . Mümkün atı varsa öğretmenlerini davet ederek oturuma onlarında katılımını sağlayın ve böylece çocuklara daha faydalı nasıl olabilirler noktasında görüş alış verişinde bulunun.

## 13.Oturum

### Hazırlıklar

Yerel çevre ile ilgili kontak kurma kararı aşamasında lider oturumda hazır bulunmalıdır. Böylece çocuklar ve yerel çevre arasında ne kadar bir temas olduğunu ve çocukların sosyal hayata ne kadar girebildikleri konusunda gözlem yapın.

#### Oturumu Gerçekleştirmek

Çocukların yerel çevre ile kontak kurması konusunda grup tartışmalarında destekleyici olun .

#### Bir sonraki oturuma kadar Personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak

Yeni uygulamaya konularında alınan kararlara destekçi olun.

### Lider ile Eğitmen arasında İşbirliği

Kararların uygulamaya geçirilmesi konusunda lider ile fikir alış verişinde bulunun.

## 14.oturum

### Hazırlıklar

Bu oturuma lider aktif olarak katılır. Oturumda lider ve eğitimcilerin ilk başta yapmış oldukları orijinal güven tabanlı skor kartlarını almalısınız. Oturuma başlamadan önce tekrar bir skor lama yöntemine girerek şu ana kadar neler yaptığınızı yani nelerin değiştiğini nelerin değişmediğini görmelisiniz. Bunun yanında konu ile ilgili Personelinde düşüncelerinizi almalısınız ve onlara eğitim esnasında nelerin değiştiğini hangi konularda gelişim sağlandığını söyletmelisiniz.

### Oturumu Gerçekleştirmek

Bu oturumun amacı bakıcı anne davranışlarını , personel, lider eğitim işbirliğini projenin ilk başından mevcut duruma kadar değişiklikleri, farklılıkları gelişim seviyesini kıyaslamak olacaktır. Bunun için skor kartlar yardımcı olacaktır.

### Bir sonraki oturuma kadar Personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak

Eğitim sürecinde bu olaya katkı yapmış herkes için bir kutlama organize edebilir veya fikir ortaya atabilirsiniz. Aynı zamanda çocuklar içinde bir parti düzenleyebilirsiniz.

### Lider ile Eğitmenin işbirliği

Hiçbiri

## 15. Oturum

### Hazırlıklar

Lider bu oturuma katılmalıdır.

Personel ile gelecek faaliyetler konusunda fikir alışverişinde bulunun ve profesyonel ağ faaliyetleri konusunda ki tavsiyelerini alın .

### Oturumu gerçekleştirmek

Bu oturumun hedefi profesyonel bir network ağı oluşturarak kurumu geliştirebilmektir. Kimler ile görüşebileceğiniz ve ne tür medya dan faydalanabileceğiniz için planlama mevcuttur.

**Bir sonraki oturuma kadar Personelin uygulama çalışmalarına yardımcı olmak** Oturumda alınan kararlara destekçi olun. Eğer yapmayı planladı iseniz video çekimi konusunda yardımcı olun .

### Lider ile Eğitmen arasındaki işbirliği

Yaygınlaştırma ve profesyonel ağ konusunda lidere yardımcı olun.