



Engelli Çocukların Ebeveynleri İçin Resmî Olmayan Danışmanlara
Yönelik Kapsamlı Eğitim Programı

MODÜL 5

**RESMÎ OLMAYAN DESTEKTE İŞ BİRLİĞİ VE YENİLİK:
AĞLAR, TEKNOLOJİ VE GELECEK FIRSATLARI**

2024-1-TR01-KA220-ADU-000250033

**RESMÎ OLMAYAN DANIŞMANLIK YOLUYLA ENGELLİ ÇOCUKLARIN
EBEVEYNLERİ İÇİN YENİLİKÇİ DESTEK VE EĞİTİM**



IPAR



Bu proje Avrupa Birliği tarafından desteklenmektedir. Ancak metinde yer alan görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir; Avrupa Birliği'nin veya Avrupa Eğitim ve Kültür İcra Ajansı'nın (EACEA) resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmez. Avrupa Birliği ve EACEA, içerikte ifade edilen görüşlerden sorumlu tutulamaz.

İçindekiler

5. İşbirliği ve Yenilik:Ağlar ,Teknoloji ve Gelecek Fırsatları ...	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
5.1. İşbirliği Ortak Ağlarının Oluşturulması	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Giriş	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
İşbirliği Ağları Ne Anlama Gelir Ve Neden Önemlidir?	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
İşbirliği Ağı Neden Gereklidir?	4
Bir Danışmanın İhtiyaç Duyduğu Temel İşbirliği Ağı Türleri.....	5
İşbirliği Ağlarını Nasıl Kurar ve Sürdürürsünüz?	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
5.2. Teknolojinin ve Dijital Uygulamaların gücünden yararlanma.....	7
Giriş	7
Teknoloji Nedir ve Danışmanlıkta Neden Önemlidir?	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Seçili Dijital İletişim İlkeleri	10
5.3. İstihdam Fırsatları ve Gelecek Eğitim Projesi Planlamasında Rehberlik.....	12
Giriş	12
İstihdam Rehberliği Ne Anlama Gelir?	12
İstihdam Rehberliğinin Temel İlkeleri	12
Mesleki Gelişim ve Kariyer İçin Adım Adım Yaklaşım	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Yaygın Zorluklar ve Çözüm Önerileri	17
5.4. Ortak Etkinliklerin Organizasyonu.....	19
Giriş	19
Ortak Etkinliklerin Önemi ve Amacı.	19
Ortak Etkinlik Türleri	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.0
Çözüm Önerileri ve Etkinlik Planlama Adımları	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.1
Sorular ve Cevaplar.....	22
Kaynakça	23

5. İş Birliğı ve Yenilik: Ağlar, Teknoloji ve Gelecek Fırsatları

5.1 İş Birliğı Ortak Ağlarının Oluşturulması

Giriş

Bu bölümün amacı, engelli çocukların ebeveynlerine destek veren resmî olmayan danışmanlar olarak sizlere, etkili bir destek sürecinde iş birliğı ağlarının neden vazgeçilmez olduğunu anlatmaktır. resmî olmayan danışmanlar çoğu zaman birebir iletişimle sınırlı görülse de, aslında danışmanın gücünü ve etkisini artıran en önemli unsurlardan **biri** güçlü, güvenilir ve sürdürülebilir ortak ağları oluşturabilmektir. Bu konu kapsamında, yerel topluluklardan profesyonel hizmet sağlayıcılara, sivil toplum kuruluşlarından diğer ebeveyn gruplarına kadar geniş bir yelpazede iş birliğı oluşturmanın temel ilkelerini öğreneceksiniz. Ayrıca, hangi kurumların ve kişilerin destek zincirinde kritik rol oynadığını belirleme, ilişkileri yapılandırma, iletişimi güçlendirme ve ortak faaliyetleri organize etme gibi pratik beceriler kazanacaksınız. Bölümün sonunda, yalnızca kendi bilginiz ve deneyiminizle değil, aynı zamanda içinde yer aldığınız ağların kolektif kapasitesiyle daha etkili destek sağlayabileceğinizi göreceksiniz. İş birliğı ağları; danışmanlık sürecini güçlendirir, ailelerin ihtiyaç duyduğu kaynaklara erişimini kolaylaştırır ve sizin üzerinizdeki yükü azaltarak daha sürdürülebilir bir danışmanlık yaklaşımı sunmanıza yardımcı olur.

İş Birliğı Ağları Ne Anlama Gelir ve Neden Önemlidir?

Günlük yaşamda olduğu gibi resmî olmayan danışmanlıkta da çoğu zaman tek başına hareket etmek yeterli olmaz. Destek verdiğiniz ebeveynlerin ihtiyaçları çeşitlidir ve çoğu zaman farklı kuruluşların, uzmanların ve topluluk üyelerinin katkısı ile daha etkili bir şekilde karşılanabilir. İşte bu nedenle **iş birliğı ağları**, danışmanlık sürecinin görünmez ama güçlü bir omurgasıdır. Bu ağları, sizi ve destek verdiğiniz aileleri güçlendiren; bilgiye, hizmetlere, kaynaklara ve dayanışmaya erişiminizi artıran bir tür destek zinciri olarak düşünebilirsiniz.

Resmî olmayan danışmanlıkta iş birliği ağları iki şekilde görülür:

Kişisel destek ağları: Diğer ebeveynler, yerel topluluk üyeleri, gönüllüler, akran grupları.

Kurumsal iş birlikleri: Okullar, sağlık hizmetleri, rehabilitasyon merkezleri, sosyal hizmet kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, belediyeler ve danışmanlık merkezleri.

Bu ağlar, hem sizin üzerinizdeki yükü azaltır hem de ebeveynlerin ihtiyaç duyduğu desteğe daha hızlı ulaşmalarını sağlar.



İş Birliği Ağı Neden Gereklidir?

Aşağıda, etkili bir iş birliği ağı oluşturmanın informal danışmanlıkta neden kritik olduğuna ilişkin temel noktalar yer almaktadır:

– Kaynaklara erişimi artırır.

Tek bir danışman, tüm ihtiyaçları karşılayamaz. Ancak iyi kurulmuş bir iş birliği ağı sayesinde ebeveynler sağlık hizmetlerinden eğitim danışmanlığına, yasal bilgilendirmeden sosyal desteklere kadar çok daha geniş imkânlarla ulaşabilir.

– Rolünüzü netleştirir ve üzerinizdeki yükü azaltır.

Resmî olmayan danışman bir uzman değildir; bu nedenle bazı durumlarda yönlendirme yapmak gerekir. Güçlü bir ağ, ebeveynleri uygun profesyonellere yönlendirmenizi kolaylaştırır ve sizin sınırlarınızı korur.

– Güven oluşturur.

Kimlerle iş birliği yaptığınızı ve hangi kaynaklara erişiminiz olduğunu açıkça ifade ettiğinizde, ebeveynler kendilerini daha güvende hisseder. Ağlar, danışmanlık ilişkisinin güvenilirliğini artırır.

– Kriz Anlarında Hızlı Çözüm Üretir

Acil bir tıbbi ihtiyaç, okulda yaşanan bir problem, sosyal destek ihtiyacı... Bu durumlarda, kime ulaşacağını bilmek hem ebeveyn için hem danışman için zaman kazandırır ve daha etkili sonuçlar doğurur.

– Tükenmişliği önler.

Danışman her yükü tek başına taşımak zorunda değildir. Bir iş birliği ağına sahip olmak, sorumluluğun paylaşılmasına ve destek veren kişilerin kendi refahını korumasına yardımcı olur.



Bir Danışmanın İhtiyaç Duyduğu Temel İş Birliği Ağı Türleri

Her resmî olmayan danışman, uzun vadede sürdürülebilir ve etkili bir destek sunabilmek için farklı türde iş birliği ağlarına ihtiyaç duyar. Aşağıda en sık kullanılan beş temel ağ türü açıklanmıştır:

1. Topluluk Temelli Ağlar

Mahalledeki ebeveyn grupları, gönüllüler, dayanışma grupları...

“Her ay bir araya gelen bir ebeveyn dayanışma grubu ile iletişimde kalıyorum.”

2. Profesyonel Destek Ağları

Psikologlar, özel eğitim uzmanları, fizyoterapistler, sosyal hizmet uzmanları.

“Gerekli durumlarda aileleri yönlendirebileceğim bir uzman listem var.”

3. Eğitim ve Kurumsal Ağlar

Okullar, rehberlik birimleri, terapi merkezleri.

“Çocuğun eğitim sürecinde yaşanan sorunları öğretmenle birlikte çözüyoruz.”

4. Dijital Destek ve Bilgi Ağları

Mobil uygulamalar, çevrimiçi topluluklar, bilgilendirici platformlar.

“Ebeveynleri güvenilir dijital kaynaklara yönlendiriyorum.”

5. Aile ve Sosyal Destek Ağları

Geniş aile, arkadaş çevresi, sosyal dayanışma çevreleri.

Ağ Türü – Örnek Tablosu

Ağ Türü	Örnek İletişim / Uygulama Cümlesi
Topluluk	Aylık ebeveyn toplantılarına katılıyorum.
Profesyonel	Gerekirse sizi bir fizyoterapistle yönlendirebilirim.
Eğitim Kurumu	Bu konuda okulun rehber öğretmeniyle iletişime geçelim.
Dijital	Bu uygulama size günlük takipte yardımcı olabilir.
Sosyal Destek	Ailenizden kimin yardımcı olabileceğini birlikte konuşabiliriz.



İş Birliği Ağlarını Nasıl Kurar ve Sürdürürsünüz?

1. İlk adım: Açık ve saydam iletişim kurmak.

İş birliği teklif ederken karşı tarafa ne sunduğunuzu ve sizden ne bekleyebileceklerini net aktarmalısınız.

2. Dengeyi korumak.

Ağ oluşturmak, karşılıklı faydaya dayanır. Ne çok talepkâr olmalı ne de tamamen pasif kalmalısınız.

3. Tutarlılık önemlidir.

Ağ içinde güven oluşturmanın temel yolu istikrarlı iletişim ve söz verilen eylemleri yerine getirmektir.

4. Hayır diyebilmeyi öğrenmek.

Her iş birliği uygun değildir. Konu yetkinliğiniz dışındaysa veya kapasiteniz yoksa kibarca reddetmek gerekir.



Birisi İş Birliği Kurallarına Uymadığında Ne Yapılır?

Tıpkı sınırlar gibi, iş birliği kuralları da zaman zaman ihlal edilebilir. Bu durumlarda:

- Sakin bir iletişim kurun
- Beklentiyi yeniden netleştirin
- Karşı tarafa neden önemli olduğunu açıklayın
- İş birliği sürdürülebilir değilse profesyonelce sonlandırın

Unutmayın: **Sağlıklı bir ağ, karşılıklı saygı ve güven üzerine kurulur.**

5.2. Teknolojinin ve Dijital Uygulamaların Gücünden

Yararlanma

Giriş

Bu bölümün amacı, resmî olmayan danışmanlar olarak sizlere teknolojinin ve dijital uygulamaların ebeveynlere destek sürecinde nasıl önemli bir araç hâline geldiğini kavratmaktır. Dijital dünyada sunulan bilgiye erişim, iletişim kolaylığı, takip araçları ve çevrimiçi topluluklar; hem danışmanın iş yükünü hafifletir hem de ebeveynlerin ihtiyaç duyduğu bilgilere daha hızlı ulaşmasını sağlar. Bu bölümde, teknoloji kullanımının temel prensipleri, güvenilir dijital kaynakların seçimi, ebeveynlerle çevrimiçi iletişim yöntemleri ve dijital araçların danışmanlığa nasıl entegre edileceği ele alınacaktır. Ayrıca mobil uygulamalar, yapay zekâ tabanlı araçlar, çevrimiçi destek grupları ve dijital güvenlik konuları da işlenecektir. Bu bilgileri edinmeniz, hem yüz yüze hem çevrim içi danışmanlıkta daha etkili, daha sistemli ve daha güvenli bir yaklaşım geliştirmenizi sağlayacaktır. Böylece ailelere daha hızlı rehberlik edebilecek, süreçleri daha kolay takip edebilecek ve dijital dünyanın sunduğu imkânları danışmanlığınızın bir parçası hâline getirebileceksiniz.



Teknoloji Nedir ve Danışmanlıkta Neden Önemlidir?

Teknoloji, bilgiye erişimi kolaylaştıran, iletişimi hızlandıran ve süreç yönetimini destekleyen araçlar bütünüdür. Resmî olmayan danışmanlıkta teknoloji kullanımının artmasının temel nedenleri şunlardır:

– Bilgiye Hızlı Erişim

Ebeveynlerin en sık yaşadığı sorunlardan biri doğru ve güncel bilgiyi bulamamak veya yanlış bilgiye maruz kalmaktır. Teknoloji, güvenilir kaynaklara hızlı erişim sağlar.

– İletişimi Kolaylaştırır

Mesajlaşma uygulamaları, çevrim içi toplantılar ve sosyal platformlar sayesinde danışman ile ebeveyn arasındaki iletişim daha hızlı ve pratik hâle gelir.

– Süreç Takibini Kolaylaştırır

Hatırlatma uygulamaları, takvim araçları ve özel yazılımlar; danışmanlık sürecinin adımlarını takip etmeyi kolaylaştırır.

– Destek Ağlarını Genişletir

Teknoloji sayesinde farklı şehirlerden, ülkelerden veya deneyimlerden ebeveynler bir araya gelebilir.



Danışmanlıkta Kullanılabilecek Teknoloji Türleri

1. İletişim Teknolojileri



WhatsApp, Telegram, Signal



Zoom, Google Meet



E-posta, çevrim içi rehberlik platformları

1. İletişim Teknolojileri

Örnek:“Haftalık görüşmeyi Zoom üzerinden yapmak, zaman yönetimini kolaylaştırabilir.”

2. Bilgiye Erişim Teknolojileri

- Resmî kurum web siteleri
- Ebeveyn rehberlik portalları
- Sağlık ve eğitim veri tabanları

Örnek:

“Milli Eğitim Bakanlığı’nın özel eğitim hizmetleri sayfası güncel bilgiler için güvenilir bir kaynaktır.”

3. Takip ve Planlama Uygulamaları



Örnek:“Danışmanlık randevularını takvim uygulamaları ile takip etmek iş yükünü azaltır.”

4. Destek Toplulukları ve Forumlar

- Facebook ebeveyn grupları
- Çevrim içi destek ağları
- Kapalı WhatsApp destek grupları

5. Yapay Zekâ Destekli Araçlar

- Bilgi açıklama araçları
- Metin çeviri uygulamaları
- Ebeveyn destek rehberlik botları



Teknolojiyi Danışmanlığa Entegre Etme Adımları



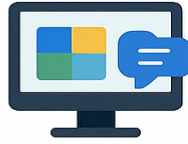
1. İhtiyacı Belirle

Ebeveynin hangi konuda desteğe ihtiyaç duyduğunu öğren.



2. Uygun Aracı Seç

Duruma göre uygulama, platform veya çevrim içi kaynak belirle



3. Uygulamayı Tanıt ve Rehberlik Et

Ebeveyne nasıl kullanacağını göster



4. Takip Et ve Geri Bildirim Al

Süreç işliyor mu? Yeni ihtiyaç var mı?



5. Gerekirse Alternatif Sun

Ebeveyn teknolojiyi kullanmakta zorlanıyorsa farklı yöntem öner



Seçili Dijital İletişim İlkeleri

1. Dijital Etik ve Saygı

Online ortamda iletişimin tonu daha kolay yanlış anlaşılır. Kısa, net ve yargılayıcı olmayan mesajlar kullanılmalıdır.

2. Dijital Empati

Metin ile duygunun aktarımı zordur. Destekleyici ifadeler kullanmak önemlidir:

“Burada yanındayım.”

“Bu sürecin zor olduğunu biliyorum.”

3. Dijital Sınırlar

Her mesaj anında yanıtlanmak zorunda değildir. Belirli iletişim saatleri belirlenebilir.

4. Dijital Güvenlik

Kişisel bilgiler hiçbir platformda açıkça paylaşılmamalıdır. Kapalı, güvenilir gruplar kullanılmalıdır.

5.3. İstihdam Fırsatları ve Gelecek Eğitim Projesi Planlamasında Rehberlik

Giriş

Bu bölümün amacı, engelli çocuğu olan ebeveynlere destek veren **resmî olmayan danışmanlar** olarak sizlere, bu ebeveynlerin istihdam süreçlerinde ve geleceğe yönelik eğitim–proje planlamalarında nasıl rehberlik edebileceğinize dair **pratik ve anlaşılır bilgiler** sunmaktır.

Ebeveynlerin iş hayatına katılması, mesleki olarak kendini geliştirmesi, yeni beceriler kazanması ve eğitim projelerine dahil olması; hem **ailelerin yaşam kalitesini artırır**, hem de çocukları için daha güçlü ve dengeli bir ortam oluşmasına katkı sağlar.

Bu bölümde:

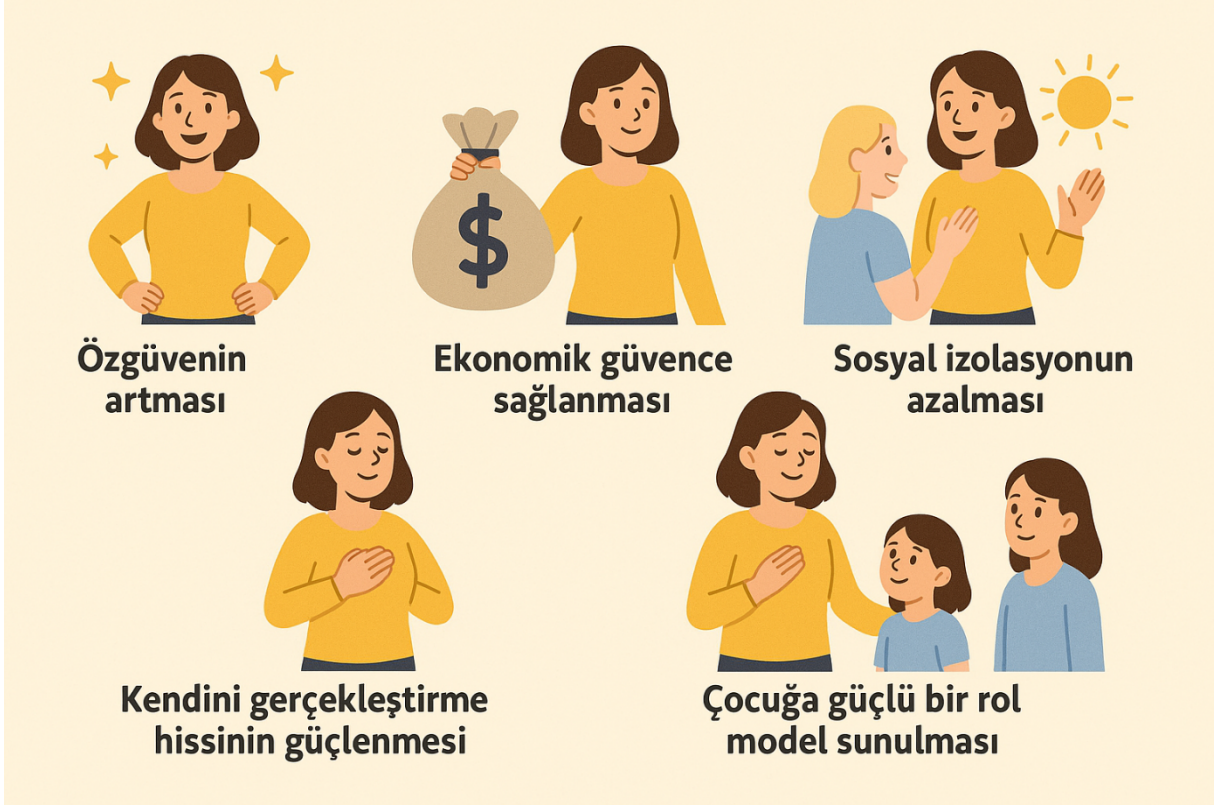
- İstihdam rehberliğinin ne anlama geldiğini,
- Ebeveynlerin karşılaştığı başlıca zorlukları,
- Mesleki gelişim ve eğitim fırsatlarının nasıl araştırılacağını,
- Gelecek eğitim projeleri için nasıl plan yapılabileceğini,
- Hedef belirleme ve motivasyonun nasıl destekleneceğini

adım adım ele alacağız.



İstihdam Rehberliği Ne Anlama Gelir?

Engelli çocuğu olan ebeveynler için istihdam, yalnızca “bir iş bulmak” anlamına gelmez. Aynı zamanda aşağıdaki önemli etkileri taşır.



Ancak bu ebeveynler; düzensiz zamanlar, yoğun bakım sorumluluğu, sağlık randevuları, tükenmişlik, işveren önyargıları ve uygun iş bulamama gibi ciddi engellerle karşılaşabilirler.

İşte tam bu noktada, **danışmanın rehberliği** devreye girer. Siz, onlara:

- Farklı istihdam seçeneklerini görmelerinde,
- Güçlü yönlerini fark etmelerinde,
- Uygun çalışma modellerini keşfetmelerinde,
- Eğitim ve proje olanaklarına adım atmalarında

yol gösterici olabilirsiniz.



İstihdam Rehberliğinin Temel İlkeleri

Etkili bir istihdam rehberliği için göz önünde bulundurulması gereken bazı temel ilkeler vardır:

1. Gerçekçi ve bireye uygun hedefler belirlemek

Her ebeveynin:

- Zamanı,
- Enerjisi,
- Aile ve bakım sorumluluğu,
- Eğitim geçmişi ve becerileri

birbirinden farklıdır. Bu nedenle istihdam hedefleri, kişinin **gerçek yaşam koşullarıyla uyumlu** olmalıdır.

2. Esnek çalışma modellerini dikkate almak

Engelli çocuğu olan ebeveynler için şu seçenekler daha uygun olabilir:



Danışman olarak, ebeveyne bu tür modellerin de mümkün olduğunu ve araştırılabileceğini göstermeniz önemlidir.

3. Ebeveynin güçlü yönlerine odaklanmak

Rehberlik sürecinde şu sorular üzerinde durabilirsiniz:

- “Hangi işleri yaparken kendimi iyi hissediyorum?”
- “Geçmişte hangi alanlarda deneyimim oldu?”
- “Hangi becerilerimle başkalarına katkı sunabilirim?”

4. Bilgiye erişimi kolaylaştırmak

Ebeveynler çoğu zaman **nereden başlayacaklarını bilemedikleri** için harekete geçmekte zorlanırlar. Danışman olarak aşağıdakiler hakkında bilgi vererek süreci somutlaştırabilirsiniz.



Bu görsel, bireylerin kariyer ve mesleki gelişim süreçlerinde yararlanabilecekleri temel destek kaynaklarını sade ve anlaşılır bir şekilde sunan bilgilendirici bir infografiktir. İlk bölümde yer alan “Mesleki eğitim kursları” simgesi, yeni beceriler kazanmak ve mevcut yetkinlikleri güçlendirmek için kullanılabilecek eğitim fırsatlarını temsil eder. “İş arama platformları” ifadesi ve Google logosu, dijital ortamda iş ilanlarına ulaşmanın günümüzdeki en pratik yollarından birine dikkat çeker. “Devlet destekleri” görselde bir kamu binası sembolüyle açıklanır; bu bölüm, çeşitli teşvikler, hibeler ve sosyal destek programları aracılığıyla sunulan resmi imkânlara işaret eder. Son olarak, “Belediyelerin ve STK’ların sunduğu programlar” başlığı altındaki figür ikonları, yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının toplum yararına sağladığı eğitim, danışmanlık ve sosyal destek faaliyetlerini temsil etmektedir. Genel olarak görsel, mesleki gelişimi desteklemek isteyen bireylere çok yönlü kaynaklara ulaşma konusunda yol gösterici niteliktedir.



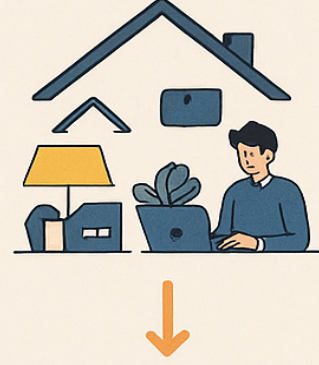
Mesleki Gelişim ve Kariyer İçin Adım Adım Yaklaşım



1. Kişisel durum analizi

Ebeveynin şu konularda kendini değerlendirmesi teşvik edilir.

- Zaman imkânları,
- Cocuğun ihtiyaçları,
- Kendi sağlık durumu,
- Aile desteği,



2. Olası iş ve eğitim alanlarının listelenmesi

- Evden yapılabilir işler (online asistanlık, tasarım, içerik üretimi),
- Yarı zamanlı offş işleri
- Çevrim içi-eğitmenlik veya danışmanlık



3. Seçeneklerin uygulanabilirliğini değerlendirme

- “Gerçekten zaman ayırabilir miyim?”
- “Bu alan için eğitim almam gerekiyor mu?”
- “Bu iş aile düzenimizi nasıl etkiler?”



4. Küçük, ulaşılabilir hedefler koymak

- “Bu ay sonuna kadar 2 farklı kurs araştıracağım..”
- “Bir hafta içinde bir CV taslağı hazırlayacağım.”



Süreci takip etmek ve gerekirse revize etmek

Planlar, yaşamın gerçek akışı içinde eşnetilebilir. Ghemü olan, tamamen birakmak, değii, gerektiğinde uyarlama yapabilmektir.



Gelecek Eğitim ve Proje Planlaması

İstihdam rehberliği, çoğu zaman eğitim ve proje planlamasıyla iç içe geçer. Birçok ebeveyn:

- Mesleki becerilerini geliştirmek
- Yeni bir alanda uzmanlaşmak
- Kendi projesini ya da girişimini başlatmak

1. Kişisel durum analizi

Ebeveynin şu konularda kendini değerlendirmesi teşvik edilir:

- Zaman imkânları,
- Çocuğun ihtiyaçları,
- Kendi sağlık durumu,
- Aile desteği.

2. Olası iş ve eğitim alanlarının listelenmesi

Örneğin:

- Evden yapılabilecek işler (online asistanlık, tasarım, içerik üretimi),
- Yarı zamanlı ofis işleri,
- Çevrim içi eğitmenlik veya danışmanlık,

3. Seçeneklerin uygulanabilirliğini değerlendirme

Her seçenek için şu sorular sorulabilir:

- “Gerçekten zaman ayırabilir miyim?”
- “Bu alan için eğitim almam gerekiyor mu?”
- “Bu iş aile düzenimizi nasıl etkiler?”

4. Küçük, ulaşılabilir hedefler koymak

Örneğin:

- “Bu ay sonuna kadar 2 farklı kurs araştıracağım.”
- “Bir hafta içinde bir CV taslağı hazırlayacağım.”

5. Süreci takip etmek ve gerekirse revize etmek

Planlar, yaşamın gerçek akışı içinde esnetilebilir. Önemli olan, **tamamen bırakmak değil**, gerektiğinde uyarlama yapabilmektir.



Gelecek Eğitim ve Proje Planlaması

İstihdam rehberliği, çoğu zaman **eğitim ve proje planlamasıyla** iç içe geçer.

Birçok ebeveyn:

- Mesleki becerilerini geliştirmek,
- Yeni bir alanda uzmanlaşmak,
- Kendi projesini ya da girişimini başlatmak

isteyebilir.



Gelecek eğitim planlamasında sorulabilecek sorular:

- “Hangi alanda kendimi geliştirmek istiyorum?”
- “Hangi tür eğitim (online, yüz yüze, akşam kursu) bana uyar?”
- “Bu eğitimi hayatıma nasıl entegre edebilirim?”



Eğitim ve proje planlamasında dikkat edilecek noktalar:

- Sürenin ve maliyetin gerçekçi olması,
- Çocuğun bakımının nasıl organize edileceği,
- Eğitim sonunda ne tür fırsatların ortaya çıkabileceği,
- Destek alabileceği kurumlar ve kişiler.



Yaygın Zorluklar ve Çözüm Önerileri

Tıpkı zaman yönetiminde olduğu gibi, istihdam ve eğitim planlamasında da sık görülen bazı güçlükler vardır:

– Zaman yetersizliği

- **Sorun:** Çocuğun bakımı, ev işleri, sağlık randevuları derken “kendim için vakit yok” hissi.
- **Öneri:** Küçük zaman blokları, haftalık planlama, esnek kurs seçenekleri.

– Motivasyonun düşmesi

- **Sorun:** “Yapamam, geç kaldım, zaten çok yorgunum...” gibi düşünceler.
- **Öneri:** Küçük hedefler, başarıları fark etme, destek gruplarına katılma.

– Uygun iş ya da eğitim bulamama

- **Sorun:** “Bana uygun hiçbir şey yok” hissi.
- **Öneri:** Farklı alanları denemek, danışmanla beyin fırtınası yapmak, kurumlarla iletişime geçmek.

– İş–aile dengesinde zorlanma

- **Sorun:** İşe başlasa bile “eve yetişememe, çocuğun ihtiyaçlarına yetememe” kaygısı.
- **Öneri:** Aile içi görev paylaşımı, destek ağlarının kullanımı, gerekirse iş modelini yeniden değerlendirme.

Sonuç

İstihdam ve gelecek eğitim planlaması, engelli çocuğu olan aileler için hem **zorlayıcı** hem de **dönüştürücü** bir süreçtir. Resmî olmayan danışmanlar olarak sizler:

- Ebeveynlere kendi güçlü yönlerini hatırlatabilir,
- Uygun iş ve eğitim fırsatlarını birlikte keşfedebilir,
- Küçük ama anlamlı adımlar atmalarına eşlik edebilir,
- Yol boyunca motivasyonlarını destekleyebilirsiniz.

Böylece sadece bugünü değil, ebeveynlerin ve çocukların **geleceğe dair umutlarını** da güçlendiren bir rol üstlenmiş olursunuz.

5.4. Ortak Etkinliklerin Organizasyonu

Giriş

Ortak etkinliklerin düzenlenmesi, kurumların, ailelerin, çocukların ve toplumun farklı kesimlerinin bir araya gelerek ortak hedefler doğrultusunda etkileşim kurmalarını sağlar. Bu etkinlikler; sosyal bağları güçlendiren, iş birliğini artıran, ebeveyn ve çocuk gelişimini destekleyen önemli araçlardır. Ortak etkinlikler, sadece bir araya gelmekten ibaret değildir; iyi planlanmış süreçler sayesinde katılımcıların kendilerini değerli hissetmeleri, bilgi paylaşımında bulunmaları, yeni ilişkiler kurmaları ve mevcut sorunlara çözüm üretmeleri mümkün olur.

Bu bölümde:

- Ortak etkinliklerin tanımı ve amacı,
- Etkinlik türleri,
- Planlama aşamaları,
- Karşılaşılan güçlükler,
- Uygulanabilir çözüm önerileri
ele alınacaktır.



ORTAK ETKİNLİKLERİN ÖNEMİ VE AMAÇLARI

1. Ortak Etkinliklerin Amaçları

- **Topluluk bağı güçlendirmek:** Paydaşlar arasında iletişimi artırır.
- **Bilgi paylaşımı sağlamak:** Uzman–ebeveyn–öğretmen üçgenini bir araya getirir.
- **Çocukların gelişimini desteklemek:** Ailelerin etkin katılımını sağlar.
- **Eşit fırsatlar oluşturmak:** Dezavantajlı grupların da katılımını teşvik eder.
- **Sorun çözme becerilerini geliştirmek:** Ortak deneyimlerle çözüm bulunur.

2. Kimler Katılır?

- Ebeveynler
- Çocuklar
- Öğretmenler
- Okul yönetimi

- Sosyal hizmet uzmanları / danışmanlar
- STK temsilcileri
- Yerel yönetim çalışanları

3. Etkinliklerin Sağladığı Faydalar

- Güven ilişkisi oluşturur
- Katılımcıların birbirini daha iyi anlamasına yardımcı olur
- Ortak projelere zemin hazırlar
- Katılım motivasyonunu artırır
- Öğrenme ortamını zenginleştirir



ORTAK ETKİNLİK TÜRLERİ

Ortak etkinlikler çok farklı formatlarda düzenlenebilir. Aşağıda en yaygın türler verilmiştir:

1. Eğitim ve Bilgilendirme Etkinlikleri

- Seminerler
- Atölyeler
- Ebeveyn eğitimleri
- Psikolojik danışma oturumları (grup formatında)
- Dijital güvenlik eğitimleri

2. Sosyal ve Toplumsal Etkinlikler

- Aile-çocuk oyun günleri
- Topluluk piknikleri
- Okul şenlikleri
- Kültür ve sanat etkinlikleri
- Gönüllülük faaliyetleri

3. Proje Tabanlı Ortak Çalışmalar

- Okul bahçesi düzenleme projesi
- Ortak kitap üretimi
- Sınıf içi öğrenme materyali yapımı
- Mahalle içi dayanışma projeleri (ör. kitap kumbarası)

4. Dijital Ortak Etkinlikler

- Online toplantılar
- Webinarlar

- Çevrim içi oyunlaştırılmış çalışmalar
- Dijital aile çalışmaları
- Mobil uygulamalar üzerinden haftalık görevler

Bu çeşitlilik, her kurumun ve ailenin ihtiyaçlarına uygun etkinliklerin kolayca seçilmesini sağlar.

Ortak etkinlikler yararlı olsa da organizasyon sürecinde çeşitli güçlüklerle karşılaşılabilir.

1. Zaman Uyuşmazlığı

Sorun: Katılımcıların çalışma saatleri, çocuk bakımı veya yoğun yaşam temposu nedeniyle ortak zaman bulunamaması.

Çözüm: Esnek saat seçenekleri, hafta sonu etkinlikleri, online katılım alternatifleri.

2. Motivasyon Eksikliği

Sorun: Ebeveynlerin “Benim katkım olmaz.” veya “Zaman ayıramam.” şeklinde düşünmeleri.

Çözüm: Küçük görevler dağıtmak, katkının önemini açıklamak, başarıları görünür yapmak.

3. Kaynak Yetersizliği

Sorun: Mekân, materyal veya finansmanın eksik olması.

Çözüm:

- Okul–STK–belediye iş birliği,
- Sponsorluk talebi,
- Düşük bütçeli yaratıcı çözümler (geri dönüşüm materyalleri).

4. İletişim Sorunları

Sorun: Katılımcılar arasında yanlış anlaşılımlar veya bilgi eksikliği.

Çözüm:

- Net bilgilendirme,
- WhatsApp/Telegram duyuru grupları,



Sorular ve Cevaplar

1) Teknoloji ve dijital uygulamaların informal danışmanlıkta kullanılmasının temel nedeni nedir?

- a) Danışmanlığı daha çok resmî terapiye benzetmek için
- b) Zamanınızı korumak ve tükenmişliği önlemek için
- c) Danışanın yerine sorunları çözmek yerine danışmana daha fazla zaman kazandırmak için.

2) Aşağıdaki ifadelerden hangisi dijital etik ve iletişim açısından doğru bir davranışı temsil eder?

- a) Beni hiç dinlemiyorsun; bunu sana sürekli söylüyorum!
- b) Yine unuttuğuna takılma, ben bir şekilde hallederim.
- c) Kendimi aşırı yük altında hissediyorum, kızım konusunda yardımına ihtiyacım var.

3) Bir iş birliği ağının informal danışman için en önemli faydası nedir?

- a) Sen-dili” suçlamadan duygu ifade etmeye yardımcı olur.
- b) Sen-dili” genellikle bir sitem veya suçlama gibi algılanır.
- c) Sen-dili” her zaman barışçıl bir anlaşmaya yol açar.

4) Bir ebeveyne kariyer veya eğitim planlamasında rehberlik ederken ilk adım ne olmalıdır?

- a) Çünkü bu ona aynı anda birden fazla işi yönetmesini ve stresi tamamen önlemesini sağlar.
- b) Çünkü iyi zaman yönetimi, kişisel yaşamı, çocuk bakımı ve danışmanlığı dengelemesine yardımcı olur.
- c) Çünkü başkalarına daha fazla zaman ayırdıkça daha iyi bir danışman olur.

5) Dijital güvenlik açısından aşağıdakilerden hangisi doğru bir davranıştır?

- a) Çünkü bir informal danışman profesyonel bir psikolog gibi davranır ve aynı kurallara bağlıdır.
- b) Çünkü informal danışman, kırılgan, bunalmış veya kendine güveni azalmış ebeveynlerle çalıştığı için sorumlu bir destek rolü üstlenir.
- c) Çünkü informal danışman, ebeveynin üzerindeki baskıyı azaltmak için onun yerine karar verme konusunda yasal bir yükümlülüğe sahiptir.

Doğru Cevaplar: 1) b, 2) c, 3 b, 4) b, 5) b



Kaynaklar

1. **J. Wenger, E. (1998).** *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
(İş birliği ağları ve topluluk temelli öğrenme için temel eser.)
2. **Granovetter, M. (1973).** The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
(Ağ teorisi ve iş birliği bağlantılarının önemi.)
3. **Castells, M. (2010).** *The Rise of the Network Society*. Wiley-Blackwell.
(Dijital toplum, ağ yapıları, teknoloji ve etkileşim üzerine.)
4. **Selwyn, N. (2016).** *Education and Technology: Key Issues and Debates*. London: Bloomsbury Publishing.
(Teknolojinin eğitimde kullanımı ve dijital araçlar.)
5. **OECD (2021).** *Digital Education Outlook 2021: Teaching, Learning and Assessment in the Digital Age*. OECD Publishing.
(Dijital araçlar, uygulamalar, eğitimde teknolojiye dair güvenilir uluslararası rapor.)
6. **European Commission (2023).** *Digital Competence Framework for Citizens (DigComp 2.2)*.
(Dijital yeterlilikler ve ebeveynlere dijital rehberlik için resmi AB kaynağı.)
7. **Bandura, A. (1997).** *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
(İstihdam ve eğitim planlamasında öz yeterlilik kavramı.)

8. **Knowles, M. S. (1984).** *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston: Gulf Publishing.
(Yetişkin eğitimi ve öğrenme motivasyonunun temelleri.)
9. **Super, D. E. (1990).** *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
(Kariyer gelişimi ve aşamalar.)
10. **Savickas, M. (2013).** *Career Construction Theory and Practice. Career Development and Counseling* (pp. 147–183). Wiley.
(Ebeveynlere kariyer rehberliği için temel teori.)
11. **International Labour Organization (ILO). (2020).** *Guidance on Work and Disability*.
(Engelli aileleri içeren iş yaşamı düzenlemeleri için uluslararası rehber.)
12. **Eurofound (2022).** *Flexible Working Arrangements: Trends and Challenges*.
(Esnek çalışma modelleri, uzaktan çalışma, yarı zaman istihdam.)
13. **UNICEF (2021).** *Digital Safety and Wellbeing for Families*.
(Dijital güvenlik ve aile destek araçları.)
14. **Cedefop (2020).** *Vocational Education and Training in Europe 2020*.
(Mesleki eğitim fırsatları ve yetişkin eğitim yolları.)
15. **Kalman, Y. (2020).** *Digital Pedagogy and the Future of Informal Learning. British Journal of Educational Technology*, 51(4), 1246–1260.
(Çevrim içi öğrenme, ebeveyn toplulukları ve dijital etkileşim.)
16. **McMillan, D. & Chavis, D. (1986).** *Sense of Community: A Definition and Theory. Journal of Community Psychology*, 14(1), 6–23.
(Topluluk oluşturma, sosyal bağ ve ortak aktiviteler.)
17. **Putnam, R. (2000).** *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
(Sosyal sermaye ve iş birliği ağlarının önemi.)
18. **Salmon, G. (2013).** *E-Tivities: The Key to Active Online Learning*. Routledge.
(Çevrim içi etkinlik tasarımı ve dijital katılım.)
19. **European Commission (2020).** *Youth Employment Support: A Bridge to Jobs*.
(Avrupa istihdam politikaları ve destek sistemleri.)
20. **World Health Organization (WHO). (2012).** *Caregiver Skills Training Program*.
(Özellikle ebeveyn danışmanlığıyla ilişkili, bilimsel temelli aile destek programı.)