



NAZWA I ADRES PLACÓWKI

LIDER PLACÓWKI:

INSTRUKTOR:

DATA ROZPOCZĘCIA:

Karta wyników modelu bezpiecznej podstawy Wersja dla lidera

NARZĘDZIE OCENY TWOJEJ ORGANIZACJI PRZED I PO PROGRAMIE FAIRSTART

TA KARTA WYNIKÓW POKAZUJE:

GOTOWOŚĆ TWOJEJ ORGANIZACJI NA ROZWÓJ EDUKACYJNY

KARTA WYNIKÓW:

- OKREŚLA DOKŁADNIE CO TY MOŻESZ ZROBIĆ, BY WESPRZEĆ SKUTECZNY ROZWÓJ I NAUKĘ
- POMÓC CI W USTALENIU NACZELNYCH CELÓW TWOJEGO PRZYWÓDZTWA
- PODSUWA POMYSŁY I SUGESTIE DOTYCZĄCE STYLU PRACY PRZYWÓDCZEJ POŻĄDANEGO PRZY REALIZACJI PROGRAMU



Karta wyników: ocenianie twojej placówki

Przeznaczenie Karty Wyników

Ta karta wyników ma pomóc Ci jako liderowi w stworzeniu ogólnego wyobrażenia instytucji, którą zarządzasz. Wychodząc od tego możesz zaplanować sposoby poprawy ogólnego nastawienia i dialogu z pracownikami. Dlaczego jest to ważne?

Badania pokazują, że posiadanie dobrych relacji i planowanie opieki nad dziećmi poprzez rozmowy z pracownikami zwiększa kompetencje i motywację pracowników do pracy. Uczą się w ten sposób podejmować dobre decyzje dotyczące opieki nad dziećmi, a dzieci ogromnie na tym korzystają.

Twoje wyniki z tej Karty mogą pomóc Ci w ustaleniu słabszych elementów Twoich działań, które można ulepszyć: Jak można ocenić codzienną współpracę Twoją i Twoich pracowników? Nad czym należy się skoncentrować w pracy z pracownikami w celu opracowania teoretycznych i praktycznych podstaw pracy?

W trakcie realizacji szkolenia FAIRstart możesz skupić się na tych punktach ważnych do pracy, które określiłeś/aś jako istotne w Karcie Wyników.

Po zakończeniu szkolenia prosimy o ponowne wypełnienie Karty w celu sprawdzenia zmian w ocenach.

Zasoby i obszary rozwoju w Twojej placówce

Z poniżej przedstawionych pytań można przygotować kartę wyników dla własnej placówki dot.:

- A: Współpraca pracowników
- B: Współpraca pracowników z liderem oraz
- C: Współpraca Twojej placówki ze społecznością lokalną.

W ten sposób uzyskasz ogólne wyobrażenie o jakości wykonywanej pracy i posiadanych zasobów. Można je także wykorzystać do planowania tematów wartych podkreślenia w programie szkoleniowym FAIRstart. Tematy punktowane w Karcie Wyników są także ujęte w sesjach szkoleniowych.

Instruktor program FAIRstart wypełni podobną kartę wyników dotyczącą jakości praktyk opiekuńczych realizowanych przez opiekunów.

Po wypełnieniu tej karty proszę omówić z instruktorem ewentualne zmiany, nad którymi możecie wspólnie się skupić podczas pracy w trakcie sesji. Do zadań lidera należy przygotowanie praktycznych ram szkolenia i pracy między sesjami oraz promowanie współpracy pomiędzy pracownikami i współpracy pracownicy/instruktor. Instruktor odpowiada za prowadzenie sesji szkoleniowych, przygotowanie sesji i wspieranie rozwoju nowych praktyk między sesjami. W sesji 13 Ty i instruktor ocenicie pracowników za



pomocą przygotowanych teraz Kart Wyników: Jakie dostrzeżycie zmiany na lepsze w kompetencjach Waszych placówek podczas tego szkolenia i aktywności pomiędzy sesjami?

Karta wyników lidera

Dokonując wyboru nie staraj się udzielić "prawidłowej" odpowiedzi. Zastanów się nad odpowiedzią lub wyjdź i popatrz co się dzieje podczas oceniania.

Oceń każde stwierdzenie na skali od 0 -6.

0 oznacza "Nigdy", "Nie"

1 oznacza "Bardzo rzadko", "Bardzo mało"

2 oznacza "Rzadko", "Mało"

3 oznacza "Czasami", "Większość ludzi", "Może"

4 oznacza "Przez większość czasu", "Większość", "Prawdopodobnie"

6 oznacza "Zawsze", "Wszyscy", "Absolutnie tak"

X oznacza "Nie wiem"

Podstawy organizacyjne rozwoju

1. Otrzymuję wsparcie i zainteresowanie od moich liderów w organizacji. Mogę liczyć na ich wsparcie i zainteresowanie moją pracą nad podniesieniem kwalifikacji moich pracowników.

Wynik: _____ **punktów**

2. Moi pracownicy mi ufają i nasza współpraca układa się zwykle dobrze.

Wynik: _____ **punktów**

3. Osobiste relacje pomiędzy pracownikami są dobre. Pracownicy komunikują się w sposób otwarty i uprzejmy i pomagają sobie wzajemnie.

Wynik: _____ **punktów**



4. Osobiste relacje pomiędzy pracownikami a dziećmi są dobre. Pracownicy odnoszą się do dzieci uprzejmie, znają je wszystkie dobrze i są świadomi ich potrzeb.

Wynik: _____ **punktów**

5. Podziel liczbę pracowników *uczestniczących w codziennej bezpośredniej pracy opiekuńczej i kontakcie* (bez pracowników administracyjnych, fizycznych, itp.) przez liczbę dzieci. Jeżeli masz tylko dziecięcą część dnia, np. 8 godzin, powinieneś/aś pomnożyć wynik x 3.

Przykład I:

Pracuje u nas w ciągu roku 25 pracowników. Opiekują się 50 dzieci. $25 / 50 = 0,5$.

Przykład II:

Przy opiece nad dziećmi mamy 4 pracowników opiekujących się 24 dziećmi od 6 rano do 6 wieczorem: $4 / 24 = 0,17$. Razy dwa ponieważ pracownicy zmieniają się dwa razy dziennie w trakcie dnia:

$0,17 * 2 = 0,34$.

Przykład III:

W przedszkolu mamy 4 pracowników opiekujących się 24 dziećmi od 7 rano do 15tej: $4 / 24 = 0,17$. Razy 3 ponieważ mamy ich tylko przez $1/3$ dnia = 0,51.

Jeżeli wskaźnik wynosi 0,5 lub więcej (0,6 – 0,7 – 0,8 itp.):

wynik 6 punktów

Jeżeli ten wskaźnik wynosi od 0,5 do 0,25:

wynik 4 punktów

Jeżeli ten wynik wynosi mniej niż 0,25 (np. 0,20 – 0,15):

wynik 1 punkt

Wynik: _____ **punktów**

6. Zamierzam pozostać tutaj jako lider przez dwa lata.

Wynik: _____ **punktów**

7. Moi pracownicy nieczęsto opuszczają placówkę w poszukiwaniu innej pracy i mamy również dość regularny napływ nowych pracowników. Nasze miejsce pracy ma dobrą opinię.

Wynik: _____ **punktów**

8. Moi pracownicy interesują się tym, co robią. Często rozmawiają ze mną i między sobą o tym, jak pracują i starają się wprowadzać ulepszenia. Mają motywację by uczyć się nowych metod.

Wynik: _____ **punktów**



9. Mam zasoby, by pracownicy mieli w ramach pracy czas na kształcenie. (13 sesji – każda 2 godziny). Mam zasoby, by wspierać pracowników w ich działaniach podczas realizacji programu szkoleniowego.

Wynik: _____ punktów

10. Atmosfera pracy w mojej placówce pozwala nam na omawianie i korektę planów pracy i harmonogramów tam, gdzie jest to konieczne. Lub: Mój wpływ jest na tyle duży, że mogę podjąć w razie potrzeby taką decyzję.

Wynik: _____ punktów

11. Moja placówka ma bardzo częste i pozytywne kontakty z miejscowym otoczeniem. Osoby z zewnątrz przychodzą do placówki, a pracownicy i dzieci są doceniani przez ludzi na miejscu i często wychodzą poza placówkę.

Wynik: _____ punktów

12. **Doświadczenie zawodowe pracowników istotne w pracy opiekuna:**

Większość pracowników ma ponad 2 lata wykształcenia:

wynik 6 punktów

0 -2 lat wykształcenia:

wynik 4 punktów

Dobrze wykształceni ale w innej dziedzinie:

wynik 3 punktów

Brak wykształcenia po ukończeniu szkoły:

wynik 0 punktów

Wynik: _____ punktów

Po podaniu punktów dla wszystkich pytań proszę zsumować punkty i podzielić wynik przez liczbę pytań.

Wynik ogółem – proszę zsumować punkty dla każdego pytania:

1: _____ punktów

2: _____ punktów

3: _____ punktów

4: _____ punktów

5: _____ punktów

6: _____ punktów



- 7: _____ punktów
- 8: _____ punktów
- 9: _____ punktów
- 10: _____ punktów
- 11: _____ punktów
- 12: _____ punktów

Razem _____ punktów

Następnie podziel sumę przez 12:

Średni wynik: _____ punktów

Jeżeli mamy pytanie bez oceny punktowej, należy podzielić sumę przez 12. W przypadku dwóch pytań bez oceny punktowej dzielimy przez 11 itd.



Ocena wyników karty

Średni wynik 5 lub wyżej:

Masz bardzo dobry punkt wyjścia do rozpoczęcia szkolenia FAIRstart. Prawdopodobnie uda Ci się realizować program i rozszerzyć wykonywaną pracę o nowe działania i rozwiązania. Ludzie mają motywację do nauki, relacje pomiędzy Tobą a pracownikami i między samymi pracownikami są dobre i możesz dostarczyć praktyczny materiał na sesje.

Jako lider powinieneś wspierać pracowników i instruktora dostarczając im tego, co potrzebują i prowadzić wiele rozmów na temat przebiegu szkolenia FAIRstart w trakcie jego trwania. Pozwól im samodzielnie pracować i określić ogólne role, zadania i ramy czasowe. Odpowiedzialność za niektóre elementy edukacji możesz przekazać kluczowym pracownikom.

Program przyczyni się dodatkowo do profesjonalizacji opieki w Twojej placówce.

Wynik ogółem od 3 do 4,9:

Masz odpowiednie podstawy do rozpoczęcia tego program. Jednak konieczne jest jasne określenie zagadnień wymagających uwagi oraz praca z pracownikami i instruktorem nad ich poprawą przed rozpoczęciem pracy w tym programie oraz w jego trakcie.

Należy szczególnie pamiętać o wspieraniu pracy instruktora. Pracując w programie szkoleniowym powinieneś przygotowywać listę punktów, w szczególności dotyczących wykonywania praktycznych zadań między sesjami w programie. Powinieneś dawać informację zwrotną dotyczącą roli i wykonania zadania tak, aby wszyscy byli świadomi oczekiwań w stosunku do nich.

W szczególności należy zrobić to na początku, zanim pracownicy ustalą sobie standardowy sposób pracy z teorią i praktyką podczas sesji i między nimi.

Program szkoleniowy stworzy możliwość praktykowania profesjonalnego podejścia i działań w Twojej placówce.

Wynik ogółem od 0 do 2,9:

Przed Tobą trudne zadanie. Ty i instruktor musicie wykazać się wielką determinacją, aby poprawić organizację w trakcie tego szkolenia.

Zalecamy przedstawianie wyniku dla liderów/kierowników wyższych rangą i omawianie ram dla Twojej placówki (jeżeli uważasz, że są tym zainteresowani). Ustal dłuższy harmonogram realizacji program.



Twój styl przywództwa powinien być bardzo wspierający, jasny i praktycznie pokazujący Twoje oczekiwania wobec pracowników, podział zadań i terminy ich realizacji. Należy zachować cierpliwość i stawiać na rozwój w dłuższej perspektywie czasowej.

Musisz być obecny na pierwszych sesjach, by wspierać instruktora i realizować działania praktyczne pomiędzy sesjami. Pracownicy powinni mieć możliwość nauczenia się teorii na pamięć. Upewnij się, że instruktor sprawdza za pomocą pytań czy ją zrozumieli. Ty i instruktor możecie podjąć decyzję o powtórzeniu lub podzieleniu niektórych sesji lub zadań praktycznych aby upewnić się, że teoria jest zrozumiała lub zadania praktyczne są właściwie wykonywane. Za każdym razem, gdy pracownicy dobrze wykonają zadanie należy dać dużo pozytywnej informacji zwrotnej. Należy bardzo konkretnie określić Twoje oczekiwania w stosunku do nich.

Realizacja program spowoduje powstanie bardziej profesjonalnego podejścia w Twojej placówce i podniesie szacunek do samych siebie i dumę zawodową pracowników. Jego efektem będzie wyraźnie lepszy rozwój dzieci, którymi się opiekujecie.

STOPNIOWO ANGAŻUJ PRACOWNIKÓWW PROCES ROZWOJU

Niezależnie od charakteru wyników karty, prosimy o szczegółową ich prezentację i dogłębne ich omówienie z pracownikami w celu rozpoczęcia procesu ich angażowania. Dlaczego jest to ważne?

Badania pokazują, że najskuteczniejsze placówki opiekuńcze to te z mocno zaangażowanym personelem. Najlepszymi opiekunami są osoby, które nie tylko mechanicznie wykonują polecenia, ale rozumieją swoją pracę i mają poczucie wykonywania czegoś ważnego.

Działanie lidera w celu stworzenia takich pracowników jest proste: *lider interesuje się rozwojem pracowników, rozmawia o problemach w sposób otwarty i rzeczowy, słucha z zainteresowaniem i wspiera budowanie osobistych i zawodowych relacji pomiędzy liderem a pracownikami oraz pomiędzy pracownikami.*

Jeżeli masz to szczęście, że masz własne biuro, staraj się przebywać w nim sam jak najkrócej! Należy go wykorzystać albo do rozmów o rozwoju z pracownikami lub po prostu wychodzić z niego, chodzić po placówce i okazywać zainteresowanie zadając pytania "jak idzie praca"? Suma badania nad rozwojem organizacji jest prosta: Jeżeli dobrze dbasz o swoich pracowników i utrzymujesz z nimi dobre relacje w związku z ich pracą, będą dobrze opiekować się dziećmi - pozytywna opieka idzie w organizacji z góry na dół.

Być może przywykłeś/aś koncentrować się na kwestiach praktycznych, takich jak zarządzanie kosztami i wydatkami, budżetowanie, logistyką np. gdzie kupić pieluchy czy mleko w proszku, jak podzielić pracę, itp. Oczywiście są to czynności konieczne dla dobrego działania Twojej placówki. Zdecyduj jednak ile czasu spędzasz i będziesz spędzał na rozmowach rozwojowych z pracownikami. Im więcej czasu poświęcasz na dialog, tym bardziej odkryjesz, że Twoje zmienione zachowanie spowoduje wzrost odpowiedzialności pracowników i możliwość delegowania na nich wielu zadań administracyjnych.



OKREŚLANIE WSPARCIA ROZWOJU I KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW PRZEZ LIDERA

WYKORZYSTANIE WYNIKÓW Z KARTY DO PLANOWANIA:

Określ trzy cele i ich kryteria sukcesu

Proszę zastanowić się nad uzyskanym wynikiem i przygotować listę trzech zagadnień dot. opieki, w których potrzebne są zmiany na lepsze (mogą to być na przykład trzy pytania z najniższą liczbą punktów) i napisać plan pracy z nimi. Zależy nam na tym, aby lider sam ustalił trzy największe przeszkody w uzyskaniu bardziej profesjonalnej jakości opieki oraz sposób określenia, czy udało Ci się osiągnąć te cele. Należy pamiętać, że karta wyników stanowi tylko ramy planowania – dopiero od niej zaczyna się nasza praca.

Przed wybraniem trzech najważniejszych celów *należy* także pamiętać, by *nie wybrać takich, które są zbyt trudne do zmiany, a raczej takie, które pozwalają na osiągnięcie faktycznej zmiany (nawet niewielkiej)*. Wybór celów zbyt trudnych do osiągnięcia w ciągu roku czy dwóch lat może być demoralizującym dla Ciebie i Twoich pracowników. Chodzi o to, żeby doświadczyć sukcesu już na pierwszych etapach rozwoju zawodowego.

Po ustaleniu celów, proszę dla każdego z nich napisać, w jaki sposób będziesz mógł ocenić na koniec czy został on osiągnięty czy też nie.

Podczas pracy istnieje także możliwość kontaktu za pośrednictwem poczty elektronicznej z Grupą Projektu transFAIR z prośbą o sugestie, z podaniem krótkiego opisu placówki, wymienieniu trzech głównych celów i problemu, w sprawie którego się kontaktujesz.

1. Moje przemyślenia i refleksje po wypełnieniu karty:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Dlatego też moim pierwszym celem będzie:

.....
.....
.....
.....



.....
.....

Poznam, że ten problem został rozwiązany lub okoliczności zmienione kiedy zauważę
stosowanie/zachowanie/zdarzenia:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Kluczowe osoby, które mogą mi pomóc w osiągnięciu tego lub mogą wspierać moje wysiłki to:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Moje przemyślenia i refleksje po wypełnieniu karty:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Dlatego też mój drugi cel to:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Poznam, że ten problem został rozwiązany lub okoliczności zmienione kiedy zauważę
stosowanie/zachowanie/zdarzenia:



.....
.....
.....
.....
.....
.....

Kluczowe osoby, które mogą mi pomóc w osiągnięciu tego lub mogą wspierać moje wysiłki to:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Moje przemyślenia i refleksje po wypełnieniu karty:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Dlatego też mój drugi cel to:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Poznam, że ten problem został rozwiązany lub okoliczności zmienione kiedy zauważę
stosowanie/zachowanie/zdarzenia:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Kluczowe osoby, które mogą mi pomóc w osiągnięciu tego lub mogą wspierać moje wysiłki to:



.....

.....

.....

.....

.....

.....