



ИМЕ И АДРЕС НА ИНСТИТУЦИЯТА

РЪКОВОДИТЕЛ НА ИНСТИТУЦИЯТА

ИМЕ НА ИНСТРУКТОРА

НАЧАЛНА ДАТА

карта за оценка модел на сигурната база

Попълва се от ръководителя на институцията

ИНСТРУМЕНТ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДИ И СЛЕД ОБУЧИТЕЛНАТА ПРОГРАМА
„FAIR START”

ТАЗИ КАРТА ЗА ОЦЕНКА ЩЕ ВИ ДАДЕ ИДЕЯ ЗА ТОВА:

ДО КАКВА СТЕПЕН ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ Е ГОТОВА ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНО РАЗВИТИЕ

КАРТА ЗА ОЦЕНКА:

- ОПРЕДЕЛЯ КАКВО МОЖЕТЕ ДА НАПРАВИТЕ, ЗА ДА НАСЪРЧИТЕ ПРОЦЕСА НА ЕФЕКТИВНО РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ
- ПОМАГА ВИ ДА ОПРЕДЕЛИТЕ КОИ СА ОСНОВНИТЕ ЦЕЛИ ЗА ВАС КАТО РЪКОВОДИТЕЛ
- ПРЕДОСТАВЯ ИДЕИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ТОВА КАКЪВ ЛИДЕРСКИ СТИЛ ЩЕ НАСЪРЧИ ПО ЕФЕКТИВЕН НАЧИН РЕАЛИЗИРАНЕТО НА ТАЗИ ОБУЧИТЕЛНА ПРОГРАМА



Карта за оценка: оценяване на вашата институция

Целта на тази карта за оценка

Целта на тази карта за оценка е да ви подпомогне като ръководител да придобиете цялостна представа за институцията, която управлявате. По този начин вие бихте могли да планирате как да подобрите общуването с вашия персонал и доброто настроение, като цяло. Защо е важно това?

Изследванията показват, че ако имате добри отношения и планирате съвместно грижите за децата с персонала ви, те стават по-компетентни и по-мотивирани да работят, научават се да вземат добри решения, свързани с грижите за децата, в резултат на което децата се развиват по-добре.

Вашите резултати от тази карта за оценка могат да ви помогнат да определите в кои сфери е необходимо подобрение: Как определяте начина, по който вие и вашите служители си сътрудничите всеки ден? Върху какво трябва да се съсредоточите с вашия персонал, за да разработите по професионален начин теоретичната и практическа част от програмата?

Докато трае обучението „FAIRstart”, вие можете да се съсредоточите върху работните точки, които чрез картата за оценка ще се определят като важни.

Когато обучението приключи, моля, използвайте отново тази карта, за да видите какви промени са настъпили във вашите оценки.

Ресурси и области на развитие във вашата институция

От следните въпроси можете да създадете карта за оценка на вашата институция, отнасяща се до:

А: сътрудничеството между членовете на персонала и

В: сътрудничеството между персонала и ръководителя, и

С: сътрудничество между вашата институция и местната общност.

Това ще ви даде обща представа за качеството на работата и ресурсите, с които разполагате. Можете също да използвате картата и за да планирате върху какво е важно да се наблегне при обучителните сесии по програма „FAIRstart”. Темите, които се оценяват в тази карта са същите тези теми, включени в обучителните сесии.

Инструкторът на програма „FAIRstart” ще попълни подобна карта, свързана с качеството на практиките на предоставящите грижи специалисти.

Когато я попълните, моля, обсъдете с вашия върху какви области (на подобрение) можете да се съсредоточите, докато работите съвместно при обучителните сесии. Като ръководител, вашата отговорност е да създадете практическа рамка за обучение и практическа работа между отделните сесии, както и да насърчите сътрудничеството между отделните служители и между персонала и



инструктора. Инструкторът ще бъде отговорен за провеждането на обучителните сесии, за тяхната подготовка и за подпомагане развитието на нови практики между отделните сесии. В сесия 13 вие и инструкторът ще използвате картите, които попълвате в момента, за да оцените персонала: Какво се е подобрило в компетенциите на служителите по време на обучението и как се е развила вашата практика?

Карта за оценка, предназначена за ръководителя

Когато правите своя избор, **не** се опитвайте да давате "правилните" отговори. Помислете върху отговора или излезте и наблюдавайте какво се случва.

0 означава "Никога"

1 означава "Много рядко", "Много малко"

2 означава "Рядко", "Малко"

3 означава "Понякога", "Повечето хора", "Може би"

4 означава "По-голямата част от времето", "Мнозинството", "Вероятно"

6 означава "Винаги", "Всички", "Да, абсолютно"

X означава: "Не разполагам с тази информация"

Организационна основа за развитие

1. Получавам подкрепа и внимание от лицата на ръководни длъжности в организацията. Мога да разчитам на тяхната подкрепа и внимание в усилията си да квалифицирам моя екип.

Резултат: _____ точки

2. Моят персонал ми се доверява и обикновено си сътрудничи по положителен начин с мен.

Резултат: _____ точки



3. Личните взаимоотношения между членовете на персонала са добри. Те говорят открито и добронамерено един с друг, както и си помагат взаимно.

Резултат: _____ точки

4. Като цяло отношенията между персонала и децата са добри. Персоналът говори по мил начин с децата, познава всяко едно от тях добре и е наясно с техните нужди.

Резултат: _____ точки

5. Разделете броя на персонала, ангажиран в *пряката всекидневна грижа и контакт с децата* (не представители от администрацията или друг персонал) с броя на самите деца. Ако те се грижат за децата само в конкретна част на деня, например по 8 часа, вие трябва да умножите резултата по 2 (или различно число, в зависимост от това по колко пъти на ден се сменя персоналът).

Пример I:

Имаме 25 членове на персонала през цялата година, които се грижат за 50 деца.

$25/50 = 0,5$ е полученото съотношение.

Пример II:

В нашата всекидневна грижа 4 членове на персонала се грижат за 24 на брой деца от 6 ч. сутринта до 16 ч. следобед: $4/24 = 0,17$. Умножено по две, защото през деня персонала се сменя на два пъти, когато децата се събуждат:

$0,17 * 2 = 0,34$ е полученото съотношение

Пример III:

в нашата институция имаме 4 членове на персонала, които се грижат за 24 деца от 7 ч. сутринта до 15 ч. следобед: $4/24 = 0,17$. Това число се умножава по три, защото те се грижат само през $1/3$ от деня = $0,51$ е съотношението.

- Ако съотношението е 0,5 или повече (0,6 – 0,7 – 0,8 и т.н.): резултатът е 6 точки
- Ако съотношението е между 0,5 и 0,25: резултатът е 4 точки
- Ако съотношението е по-малко от 0,25 (например между 0,20 – 0,15): резултатът е 1 точка

Резултат: _____ точки



6. Предвиждам (планирам) да остана ръководител в тази институция за следващите две години.

Резултат: _____ точки

7. Моят персонал не напуска често работата си в тази институция, за да търси друга, а нови членове на екипа постъпват в рамките на нормалното. Тази институция като работно място има добра репутация.

Резултат: _____ точки

8. Моят персонал е заинтересован в работата си. Служителите често обсъждат помежду си и с мен как протича работата им и се опитваме заедно да я подобрим. Те са мотивирани да научат нови методи за работа.

Резултат: _____ точки

9. Разполагам със средствата (възможността) да осигуря необходимото време за обучение на персонала в рамките на работния график.

(13 сесии, като всяка сесия е по 2 часа). Разполагам с ресурсите да подкрепя усилията на своя персонал, докато протича тази обучителна програма.

Резултат: _____ точки

10. Работният климат в моята институция позволява обсъждане и промяна на работните планове и графици, когато това е необходимо или, казано с други думи, имам достатъчно влияние, за да разреши този проблем, ако това се наложи.

Резултат: _____ точки

11. Между институцията и местната общност често се осъществява положително взаимодействие (контакт). Външни хора посещават институцията, а персоналетът и децата са оценявани от местните жители и често излизат извън институцията.

Резултат: _____ точки

12. Образованието на персонала съответства на професионалните грижи, които те предоставят:

- Повечето служители имат *повече от 2*

години образование в сферата на професионалната грижа:

Резултат: 6 точки



- Повечето служители имат *между 0-2 години* образование в сферата на професионалната грижа: Резултат: 4 точки
- Служителите имат образование (висше образование), но *не и в* сферата на професионалната грижа: Резултат: 3 точки
- Няма друго образование, освен основно: Резултат: 0 точки

Резултат: _____ точки

Когато сте дали точки на всички въпроси, просто съберете техния брой и го разделете на броя на отговорени въпроси.

Краен резултат: моля, съберете броя точки от всеки въпрос

1: _____ точки	7: _____ точки
2: _____ точки	8: _____ точки
3: _____ точки	9: _____ точки
4: _____ точки	10: _____ точки
5: _____ точки	11: _____ точки
6: _____ точки	12: _____ точки

Резултат: _____ точки

След това разделете получената сума на 12:

Среден резултат _____ точки

Ако, например, има един въпрос, на който не сте дали точки, разделете сумата на 11 (с един въпрос по-малко). Ако има два въпроса, на които не сте дали точки, разделете сумата на 10 и т.н.



Оценка на резултатите, получени от вашата карта

Ако средният ви резултат е 5 или повече точки:

Вие имате много добра основа за започване на програмата FAIRstart и най-вероятно ще имате възможността да я реализирате и да допълните към работата си нови професионални практики. Вашите служители са мотивирани за обучение; между персонала има изградени добри социални взаимоотношения; вие можете да осигурите практическата база за сесиите.

Вашата подкрепа към персонала и инструктора трябва да се състои в това да предоставите необходимите условия и да обсъдите на няколко пъти с тях как ще се реализира обучението FAIRstart. Вие трябва да ги оставите да работят самостоятелно и да определят общите роли, задачи и срокове. Можете да делегирате отговорността за обучението на служителите с ключова роля.

Програмата ще допринесе към професионалните стандарти във вашата институция.

Ако общият ви резултат е между 3 и 4,9:

Имате подходяща основа за стартиране на програмата. Въпреки това е необходимо да определите кои въпроси (проблеми) се нуждаят от внимание и съответно да работите за тяхното подобряване с персонала и инструктора, преди започването на програмата и докато работите с нея.

Необходимо е да отделите специално внимание на инструктора и подпомагането на неговата работа. Трябва да се отдели и време за проверка на работата с програмата, особено по отношение на изпълнението на практическите задачи между учебните сесии. Необходимо е да дадете обратна връзка за ролята на персонала и изпълнението на техните задачи, за да се уверите, че всеки служител знае какво се очаква от него.

Това е необходимо да се направи, особено в началото на програмата, докато персоналет не си е създавал все още учебна и практическа рутина по отношение на сесиите и практическите задачи.

Програмата ще даде възможност да се упражняват професионалното отношение и професионалните практики във вашата институция.

Ако крайният ви резултат е между 0 – 2,9:

Вие сте изправени пред трудна задача. Вие и инструкторът е необходимо да разполагате с голяма решителност, че ще съумеете да подобрите работата на организацията чрез тази програма.

Препоръчваме ви да представите получените резултати на вашите ръководители, както и да обсъдите с тях ограниченията пред вашата институция (ако мислите, че те са готови да ви изслушат). Удължете сроковете за реализирането на програмата.



Вашият лидерски стил трябва да бъде подкрепящ, ясен и да е практически ориентиран, относно задълженията на персонала, кой служител за какво носи отговорност, както и за определянето на ясни срокове. Бъдете търпеливи и наблегнете на идеята за дългосрочното развитие.

Вие е необходимо да присъствате на първите няколко сесии, така че да подпомагате инструктора и да проследявате практическата работа между обучителните сесии. Можете да позволите на персонала да научи теорията наизуст; уверете се, че инструкторът използва въпросите за проверка разбирането на теорията. Вие, заедно с инструктора, можете да решите да повторите или разделите някои сесии и практически задачи, така че да се уверите, че служителите са разбрали теорията или че достатъчно добре изпълняват своите практически задачи. Необходимо е да давате много положителни обратни връзки всеки път, когато персоналът успее постигне успех; те трябва да бъдат наясно какво да вие очаквате от тях.

С помощта на тази програма вие ще създадете едно професионално отношение във вашата институция, ще повдигнете самочувствието и професионална гордост на вашите служители. Благодарение на нея ще постигнете подобрене в предоставяните грижи за децата.

Включвайте (ангажирайте) постепенно персонала в този процес

Без значение какви са вашите резултати от картата за оценка, ние ви препоръчваме да ги представите и обсъдите с вашия персонал, така че да стартира този процес на ангажираност (отговорност) от тяхна страна. Защо е необходимо това?

Изследванията показват, че най-ефективните институции за предоставяне на грижи са тези, при които има висока степен на ангажираност и отговорност на персонала. Служителите, които не просто се подчиняват механично на „заповедите“, а всъщност имат свое лично разбиране за работата, която извършват и имат усещането, че правят нещо важно – това са най-добрите служители, предоставящи грижи.

Начинът, ръководителят да постигне това е всъщност много лесен: *той се интересува от развитието на персонала, говори открито и пряко за проблемите, изслушва с интерес, насърчава изграждането на лични и професионални взаимоотношения между ръководителя, персонала, както и между отделните членове на персонала.*

Ако имате късмета да разполагате със собствен офис, бъдете сам/ а в него възможно най-малко време! Използвайте го, за да провеждате дискусии с персонала ви или просто излезте от него и се разходете, поинтересувайте се от това "Как върви работата?" Научните изследвания в сферата на организационното развитие показват следните резултати: ако се грижите добре за вашия персонал и имате изградени положителни отношения с тях (относно работата им), те съответно ще предоставят добри грижи за децата; положителните грижи в организацията се реализират от горе на долу.

Може до момента да сте свикнали да съсредоточавате вниманието си върху такива практически въпроси като управление на разходите и бюджета, върху управлението на такива проблеми, като



например къде да се закупят памперси или мляко на прах, как да се разпределят служителите през седмицата и т.н. Тези функции, разбира се, са от жизненоважно значение за вашата институция. Въпреки това вие е необходимо да решите колко време прекарвате и ще прекарвате, за да общувате с вашия персонал и за да обсъждате важни въпроси с тях. Колкото повече време отделяте за това, толкова повече ще откриете, че това ново поведение ще създаде по-голяма отговорност сред вашия персонал и че можете да делегирате голяма част от административните задачи на служителите ви.

Определяне значението, което има подкрепата на ръководителя за развитието и обучението на персонала

Как да използвате картата за оценка за планиране:

Определете 3 цели и какъв е техният критерий за успех

Моля, помислете за вашите резултати и направете списък на три въпроса, върху които може да се постигне подобрение (може би трите въпроса, на които сте дали най-ниски оценки) и напишете план за това как можете да работите с тях. *Важно е самите вие да идентифицирате кои са трите най-важни препятствия пред това вашата организация да предоставя дори в по-голяма степен професионална грижа и да знаете кога сте постигнали целите си.* Не забравяйте, че картата за оценка е само рамка за планирането; тя няма същата стойност без вашия принос.

Преди да направите своя избор, кои са трите най-важни цели, е необходимо да обърнете внимание на следното нещо: *да не изберете онези проблеми (въпроси), които ще бъде твърде трудно да промените, а да изберете онези, при които промяната (дори и малка) е наистина възможна.* Може да се окаже обезкуражаващо за вас и вашия персонал, ако изберете трудни за постигане цели в рамките на една или две години, а е важно за всички да изпитат успех в първите си стъпки на развитие.

Когато определите своите цели, моля, опишете и как ще сте сигурни, че целите са постигнати или не на края.

По време на вашата работа с програмата, можете да се обърнете към партньорите по проекта TransFair за предложения чрез електронната поща, като направите кратко описание на вашата институция, трите основни цели и проблеми, за които търсите помощ.

1. Моите мисли и разсъждения, след попълването на картата за оценка, са следните:



По тази причина моята първа цел ще бъде:

Аз ще знам, че съм разрешил/а този проблем или съм променил/а обстоятелствата, когато наблюдавам, че се практикува/ случва следното:

Ключовите фигури/ лица, които ще ми помогнат в това или ще подкрепят моите усилия са:

2. Моите мисли и разсъждения, след попълването на картата за оценка, са следните:

По тази причина моята втора цел ще бъде:



Аз ще знам, че съм разрешил/ а този проблем или съм променил/ а обстоятелствата, когато наблюдавам, че се практикува/ случва следното:

Ключовите фигури/ лица, които ще ми помогнат в това или ще подкрепят моите усилия са:

3. Моите мисли и разсъждения, след попълването на картата за оценка, са следните:

По тази причина моята трета цел ще бъде:

Аз ще знам, че съм разрешил/ а този проблем или съм променил/ а обстоятелствата, когато наблюдавам, че се практикува/ случва следното:

Ключовите фигури/ лица, които ще ми помогнат в това или ще подкрепят моите усилия са:
