



INSTITŪCIJAS NOSAUKUMS UN ADRESE:

INSTITŪCIJAS VADĪTĀJS:

INSTRUKTORA VĀRDS:

UZSĀKŠANAS DATUMS:

Droša pamata modeļa novērtēšanas anketa Vadītājiem

ŠIS IR INSTRUMENTS, LAI NOVĒRTĒTU JŪSU INSTITŪCIJU PIRMS UN PĒC *FAIR START* APMĀCĪBU PROGRAMMAS

NOVĒRTĒŠANAS ANKETA SNIEDZ JUMS IESKATU PAR:
CIK GATAVA IR JŪSU ORGANIZĀCIJA IZGLĪTOŠANĀS ATTĪSTĪBAI

NOVĒRTĒŠANAS ANKETS:

- IDENTIFICĒ, *KO JŪS VARAT DARĪT*, LAI ATBALSTĪTU EFEKTĪVU ATTĪSTĪBU UN MĀCĪŠANOS
- PALĪDZ *JUMS IDENTIFICĒT SVARĪGĀKOS MĒRĶUS* INSTITŪCIJAS VADĪŠANAI
- SNIEDZ REDZĒJUMU UN IEROSINĀJUMS TAM *KĀDS VADĪBAS STILS VISLABĀK SNIEGS ATBALSTU* APMĀCĪBU PROGRAMMAS EFEKTIVITĀTEI



DPM novērtēšanas anketa: Jūsu institūcijas novērtēšana

Novērtēšanas anketas nolūks

Šīs novērtēšanas anketas nolūks ir novērtēt jūs kā vadītāju, veidojot vispārēju ieskatu par jūsu vadīto institūciju. Izmantojot anketas rezultātus, jūs varat uzlabot profesionālo garu un dialogu ar saviem darbiniekiem. Kāpēc tas ir nozīmīgi?

Pētījumi rāda, ja jums ir labas attiecības un bērnu aprūpe tiek diskutēta ar darbiniekiem, viņi kļūst kompetentāki un motivētāki darbam. Darbinieki mēģina pieņemt pareizus lēmumus par bērnu aprūpi, kas veicina bērnu attīstību.

Anketas rezultāti palīdzēs jums identificēt tos darba aspektus, kurus nepieciešams uzlabot: Kā jūs varat noteikt veidu kādā jūs un jūsu darbinieki sadarbojas ikdienā? Uz ko būtu jāvērs lielāka uzmanība saistībā ar darbiniekiem, lai attīstītu profesionālo teoriju un praksi?

FAIRstart apmācību programmas ieviešanas laikā, jūs varat fokusēties uz tiem darba aspektiem, kurus būsiat identificējis kā nozīmīgus šajā novērtēšanas anketā.

Pēc tam, kad apmācības būs noslēgušās, aizpildiet šo novērtēšanas anketu atkārtoti, lai redzētu, kas mainījies jūsu vērtējumā.

Bērnu aprūpes attīstības resursi un jomas

Ar anketā iekļautajiem jautājumiem jūs varat izveidot novērtēšanas anketu institūcijai par:

- A: Sadarbību starp darbiniekiem;
- B: Sadarbību starp darbiniekiem un vadītāju;
- C: Institūcijas sadarbību ar vietējo kopienu.

Novērtējums sniegs jums vispārēju ideju par darba un esošo resursu kvalitāti, kā arī jūs to varat izmantot, plānojot kam pievērst lielāku uzmanību FAIRstart apmācību programmas laikā. Jomas, kuras novērtēsiet anketā, ir iekļautas apmācību programmas nodarbībās.

FAIRstart apmācību instruktors aizpildīs līdzīgu novērtēšanas anketu, kas saistīta ar darbinieku bērnu aprūpes prakses kvalitāti.

Kad būsiat aizpildījis anketu, lūdzu, konsultējieties ar instruktoru par uzlabojumiem, kuriem kopīgi pievērsīsiet uzmanību nodarbību laikā. Kā institūcijas vadītājs, jūsu atbildība ir radīt praktisku apmācību rāmi un nodrošināt praktisko darbu starp nodarbībām, kā arī veicināt sadarbību starp darbiniekiem un starp darbiniekiem un instruktoru. Instruktors būs atbildīgs par apmācību nodarbību sagatavošanu un vadīšanu, kā arī sniegs atbalstu jaunas prakses attīstībai starp nodarbībām. 13. Nodarbībā jūs un instruktors izmantosiet šo novērtēšanas anketu, lai kopīgi ar darbiniekiem izvērtētu, kas ir uzlabojies jūsu institūcijas kompetencēs apmācību laikā un prakses attīstībā?



Vadītāja novērtēšanas anketa

Kad veicas savu izvēli, nemēģiniet sniegt “pareizās” atbildes. Padomājiet par atbildi vai arī ejiet un novērojiet to, kā tas notiek patiesībā.

Novērtējiet katru apgalvojumu no 0-6, kur:

- 0 - “Nekad”, “Neviens”
- 1 - “Ļoti reti”, “Ļoti maz”
- 2 - “Reti”, “Maz”
- 3 - “Reizēm”, “Lielākā daļa cilvēku”, “Varbūt”
- 4 - “Lielākoties”, “Vairākums”, “Iespējams”
- 6 - “Vienmēr”, “Visi”, “Noteikti jā”
- X - “Man nav/trūkst informācijas”

Organizatoriskā bāze attīstībai

1. Es saņemu atbalstu un ieinteresētību no manas augstākās vadības. Es varu pajauties uz viņu atbalstu un ieinteresētību savos centienos apmācīt savus darbiniekus.

Punkti: _____

2. Mani darbinieki man uzticas, un mūsu sadarbība parasti ir pozitīva.

Punkti: _____

3. Personīgās attiecības starp darbiniekiem ir labas. Cilvēki viens ar otru runā atklāti un laipni, un viņi viens otram izpalīdz.

Punkti: _____



4. Vispārējās attiecības starp darbiniekiem un bērniem ir labas. Darbinieki ar bērniem runā laipni, labi zina katru no bērniem un apzinās viņu vajadzības.

Punkti: _____

5. Izdaliet darbinieku skaitu, kuri ir tieši iesaistīti ikdienas bērnu aprūpē un kontaktā ar bērniem (neskatiet administratīvo personālu) ar kopējo bērnu skaitu. Ja jūsu institūcijā ir tikai bērni, kas tur uzturas tikai daļēji, piemēram, 8 stundas dienā, jums rezultāts jāreizina ar 3.

Piemērs I:

Gada laikā institūcijā ir 25 darbinieki, kuri rūpējas par 50 bērniem. $25/50=0,5$

Piemērs II:

Dianas aprūpē ir 4 darbinieki, kuri rūpējas par 24 bērniem no 6:00 līdz 18:00: $4/24=0,17$. Reizinot ar 2, jo darbinieki darba laikā mainās divas reizes:

$0,17*2=0,34$

Piemērs III:

Mūsu bērnu dārzā ir 4 darbinieki, kuri rūpējas par bērniem no 7:00 līdz 15:00: $4/24=0,17$. Jāreizina ar trīs, jo viņi mums ir 1/3 dienas: $0,17*3=0,51$.

Ja koeficients ir 0,5 vai augstāks (0,6-0,7-0,8 utt.):

pieskaitiet 6 punktus

Ja koeficients ir starp 0,5 un 0,25:

pieskaitiet 4 punktus

Ja koeficients ir mazāks par 0,25 (0,20-0,15):

pieskaitiet 1 punktu

Punkti: _____

6. Es plānoju vadīt šo institūciju vēl vismaz turpmākos divus gadus.

Punkti: _____

7. Mani darbinieki reti atstāj institūciju, lai meklētu darbu citur, un darbinieku maiņa notiek saprātīgā laika periodā. Šī ir darbavieta ar labu reputāciju.

Punkti: _____

8. Mani darbinieki ir ieinteresēti darbā, ko viņi dara. Viņi bieži konsultējas ar mani un arī savstarpēji kā norit darbs un kā to uzlabot. Darbinieki ir motivēti jaunu metožu apgūšanai.

Punkti: _____



9. Man ir nepieciešamie resursi, lai veidotu darba laika grafiku darbinieku izglītošanai (13 nodarbības; katra 2 stundas gara). Man ir nepieciešamie resursi, lai atbalstītu darbinieku centienus izglītošanās programmas laikā.

Punkti: _____

10. Darba apstākļi manā institūcijā ļauj nepieciešamības gadījumā diskutēt par un pielāgot darba plānu un grafiku. Vai: man ir pietiekama ietekme, lai pieņemtu lēmumu par tā nepieciešamību.

Punkti: _____

11. Pastāv regulārs un pozitīvs kontakts starp manu institūciju un vietējo apkārtējo vidi. Cilvēki no ārpuses nāk uz institūciju un darbinieku un bērni tiek cienīti no apkārtējo puses, un bieži dodas ārpus institūcijas.

Punkti: _____

12. Darbinieku izglītības pieredze saistībā ar profesionālo aprūpi:

Lielākā daļa darbinieku ir ieguvuši

vismaz 2 gadīgu izglītību:

0-2 gadīgu izglītību:

Labi izglītoti, bet ne šajā jomā:

Nav ieguvuši izglītību pēc skolas pabeigšanas:

pieskaitiet 6 punktus

pieskaitiet 4 punktus

pieskaitiet 3 punktus

pieskaitiet 0 punktus

Punkti: _____

Kad esat novērtējuši visus jautājumus, saskaitiet visus punktus kopā un izdaliel ar kopējo jautājumu skaitu.



Kopējais punktu skaits - lūdzu, saskaities visos jautājumos iegūto skaitļu summu:

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. _____ punkti | 7. _____ punkti |
| 2. _____ punkti | 8. _____ punkti |
| 3. _____ punkti | 9. _____ punkti |
| 4. _____ punkti | 10. _____ punkti |
| 5. _____ punkti | 11. _____ punkti |
| 6. _____ punkti | 12. _____ punkti |

Kopā _____ punkti

Izdaliet kopējo punktu summu ar 12 :

Vidējais punktu skaits _____

Ja uz kādu no jautājumiem neatbildējāt, izdaliet kopējo punktu summu ar 11. Ja neatbildējāt uz diviem jautājumiem, izdaliet kopējo punktu summu ar 10 utt.



Iegūto novērtēšanas anketas rezultātu izvērtējums

- **Ja vidējais iegūtais punktu skaits ir 5 vai vairāk:**

Institūcijai ir ļoti laba bāze, lai uzsāktu FAIRstart apmācību programmu, un iespējams jūs varēsiet īstenot programmu un papildināt esošo profesionālo praksi savā darbā. Cilvēki ir motivēti mācīties; jums ir labas sociālās attiecības starp darbiniekiem un arī starp darbiniekiem un jums; jūs varat nodrošināt nodarbībās nepieciešamos praktiskos jautājumus.

Jūsu atbalsts darbiniekiem un instruktoram būtu nodrošināt viņus ar nepieciešamo un iesaistīties diskusijās par FAIRstart apmācības procesa norisi. Jums jāļauj viņiem strādāt neatkarīgi un jādefinē vispārējās lomas, uzdevumi un laika ierobežojums. Jūs varat deleģēt atbildību par daļu no izglītošanās procesa kādam no atbildīgajiem darbiniekiem.

Apmācību programma papildinās jūsu jau esošos profesionālos standartus jūsu institūcijā.

- **Ja vidējais iegūtais punktu skaits ir 3 līdz 4,9:**

Institūcijai ir piemērota bāze, lai uzsāktu apmācību programmu. Tomēr jums jāidentificē tās jomas, kurām jāpievērš papildu uzmanība, un jāstrādā gan pirms programmas uzsākšanas gan tās laikā kopīgi ar darbiniekiem un instruktoru, lai tās uzlabotu.

Īpašu uzmanību vajadzētu veltīt instruktora atbalstam.

Īstenojot apmācību programmu, jums jāveido pārbaudes punkti, īpaši saistībā ar praktisko uzdevumu izpildi starp nodarbībām programmas laikā. Jums jāsniedz atgriezeniskā saite par lomu un uzdevumu izpildi, lai pārliecinātos, ka visiem ir skaidrs, kas no viņiem tiek sagaidīts.

Tas jā dara īpaši sākuma posmā, līdz darbinieki ir atraduši izglītošanās un prakses rutīnu nodarbībām un praktiskajiem uzdevumiem.

Programma piedāvās iespēju praktizēt profesionālo attieksmi un praksi institūcijā.

- **Ja vidējais iegūtais punktu skaits 0 - 2,9:**

Jums priekšā ir grūts uzdevums un gan jums, gan instruktoram jābūt ļoti apņēmīgiem, lai uzlabotu institūcijas rutīnu ar programmas palīdzību.

Mēs iesakām jums prezentēt šos rezultātus savam vadītājam (ja uzskatāt, ka viņi vēlas klausīties) un diskutēt par jūsu institūcijas ietvaru. Nosakiet ilgāku laika ierobežojumu programmas ieviešanai.

Jūsu vadības stilam ir jābūt ļoti atbalstošam, skaidram un praktiskam saistībā ar to, ko vēlaties, lai darbinieki dara. Jānosaka skaidra atbildība – kurš ir atbildīgs par ko, un jānosaka skaidrs laika limits. Esiet pacietīgi un neatlaidīgi ceļā uz ilgtermiņa attīstību.

Jums vajadzētu piedalīties pirmajā nodarbībā, lai atbalstītu instruktoru, kā arī jāuzrauga praktiskais darbs starp nodarbībām un jānodrošina, ka instruktors izmanto pārbaudes punktu jautājumus, kas paredzēti, lai izprastu teoriju. Jūs un instruktors varat izvēlēties atkārtot vai sadalīt dažas nodarbības vai praktiskos uzdevumus, lai nodrošinātu, ka darbinieki saprot teoriju vai pietiekami labi veic praktiskos uzdevumus. Jums jāsniedz ievērojama pozitīvā atgriezeniskā saite ikreiz, kad redzami darbinieku panākumi tajā, ko viņi dara, un jums jāsniedz skaidras norādes par to, ko sagaidāt no darbiniekiem.

Apmācību programmas izmantošana radīs pamatu profesionālajai attieksmei institūcijā un cels darbinieku pašcieņu un profesionālo lepnumu. Tas radīs redzamus uzlabojumus bērnu aprūpes attīstībā.

Attīstības procesā savus darbiniekus iesaisties pamazām

Neatkarīgi no novērtēšanas anketas rezultātiem, iesakām tos prezentēt un par tiem padziļināti diskutēt ar saviem darbiniekiem, lai uzsāktu iesaistīšanās procesu. Kāpēc tā?

Pētījumi liecina, ka visefektīvāk darbojas tās aprūpes institūcijas, kurās darbinieku iesaistīšanās un nodošanās darbam ir visaugstākajā līmenī. Cilvēki, kuri ne tikai automātiski paļaujas noteikumiem, bet kuriem ir reāla personīga izpratne par darbu, ko viņi dara, un kuri jūtas nozīmīgi tajā, ko viņi dara – ir vislabākie aprūpētāji.

Veids kādā vadītājs var veidot šādus darbiniekus ir vienkāršs: *vadītājs izrāda interesi par darbinieku izaugsmi, runā atklāti un konkrēti par problēmu, klausās ar interesi, atbalsta un veido personīgās un profesionālās attiecības starp vadītāju un darbiniekiem un starp darbiniekiem.*

Ja jums ir savs darba kabinets, uzturieties tajā pēc iespējas mazāk! Izmantojiet to diskusijām ar darbiniekiem par viņu un institūcijas izaugsmi, vai vienkārši izejiet no tā, pastaigājiet apkārt un izrādiet interesi veidojot diskusiju par “kā tev sokas darbā?” Organizatoriskās attīstības pētījumu rezumējums ir vienkāršs: ja jūs rūpējaties par saviem darbiniekiem un jums ir labas sociālās attiecības ar viņiem par viņu darbu, darbinieki labi rūpēsies par bērniem – pozitīvā aprūpe organizācijā virzās no augšas uz leju.

Jūs, iespējams, esat pieraduši koncentrēties uz praktiskām lietām, kā piemēram, administratīvie izdevumi un budžets, loģistikas jautājumi, piemēram, kur iegādāties autiņbiksītes un piena pulveri, kā sadalīt cilvēkresursus nedēļas griezumā utt. Šīs funkcijas, protams, ir vitālas jūsu institūcijai. Tomēr, jums jāizlemj cik daudz laika jūs pavadāt un cik – pavadīsiet dialogā ar darbiniekiem par izaugsmi un attīstību. Jo vairāk laika jūs veltīsiet šādam dialogam, jo vairāk jūs novērosiet, ka darbinieki no jums pārņem jaunu daudz atbildīgāku uzvedību, un ka jūs varat darbiniekiem deleģēt daudzus administratīvos uzdevumus.



Vadītāja attīstības un izglītošanās atbalsta darbiniekiem identificēšana

Kā izmantot droša pamata modeļa novērtēšanas anketas rezultātus plānošanai:

Definējiet trīs mērķus un to veiksmes kritērijus

Ņemiet vērā novērtēšanas anketas rezultātus un izveidojiet sarakstu ar 3 aprūpes nodrošināšanas uzlabošanas punktiem (varbūt tos trīs, kas ieguva viszemāko punktu skaitu), un uzrakstiet plānu, kā jūs varat ar tiem strādāt. *Ir svarīgi, lai jūs personīgi identificējat trīs nozīmīgākos šķēršļus profesionālai organizēšanai, un kā jūs zināsiet, ka darbinieki ir sasnieguši mērķi.* Atcerieties, ka novērtēšanas anketa ir tikai rāmis plānošanai – tam nebūs jēgas bez jūsu darba.

Pirms izdarāt izvēli par trīs vissvarīgākajiem mērķiem, jums jāņem vērā, ka *nevajadzētu izvēlēties tās jomas, kuras ir grūti izmainīt, bet jākoncentrējas uz tām, kur izmaiņas (kaut arī tikai nelielas) ir iespējamās.* Tas var būt pašcieņu graužoši gan jums, gan jūsu darbiniekiem, ja izvēlēsieties mērķus, kurus ir grūti vai pat neiespējami sasniegt gada vai divu gadu laikā. Ir būtiski, lai visi justu panākumus, veicot pirmos soļus ceļā uz attīstību.

Kad esat noteikuši mērķus, katram no tiem uzrakstiet kritērijus, ar kuru palīdzību gala rezultātā jūs varēsiet konstatēt vai mērķis ir vai nav sasniegts.

Darba procesā ar e-pasta starpniecību jūs varat konsultēties ar transFAIR projekta darba grupu ieteikumiem, sniedziet nelielu savas organizācijas aprakstu, izvirzītos mērķus un problēmjas, ko vēlaties mazināt.

1. Manas domas pēc novērtēšanas anketas aizpildīšanas:

Tāpēc, pirmais izvirzītais mērķis ir:



Es zināšu, ka problēma ir atrisināta vai mainījušies apstākļi, kad novērošu, ka tiek praktizēts vai notiek sekojošais:

Persona, kura man var palīdzēt to izdarīt un/vai atbalstīt manus centienus ir:

2. Manas domas pēc novērtēšanas anketas aizpildīšanas:

Tāpēc, otrs izvirzītais mērķis ir:

Es zināšu, ka problēma ir atrisināta vai mainījušies apstākļi, kad novērošu, ka tiek praktizēts vai notiek sekojošais:



Persona, kura man var palīdzēt to izdarīt un/vai atbalstīt manus centienus ir:

3. Manas domas pēc novērtēšanas anketas aizpildīšanas:

Tāpēc, trešais izvirzītais mērķis ir:

Es zināšu, ka problēma ir atrisināta vai mainījušies apstākļi, kad novērošu, ka tiek praktizēts vai notiek sekojošais:

Persona, kura man var palīdzēt to izdarīt un/vai atbalstīt manus centienus ir:
