



KURUMUN ADI VE ADRESİ

KURUMUN GRUP SORUMLUSU

EĞİTMENİN ADI

BAŞLANGIÇ TARİHİ:

Güven temelli bağlanma modeli puan cetveli Grup sorumlusu versiyonu

PERSONEL EĞİTİM PROGRAMLARI ÖNCESİNDE VE SONRASINDA UYGULAMALARIN KALİTESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ İÇİN BİR ARAÇ.

KURUMUNUZUN EĞİTSEL GELİŞİM İÇİN NE KADAR HAZIR OLDUĞU KONUSUNDA BU PUAN CETVELİ SİZE FİKİR VERİR.

PUAN CETVELİ:

- VERİMLİ GELİŞİM VE ÖĞRENMEYİ DESTEKLEMELİK İÇİN NE YAPABİLECEĞİNİZİ TANIMLAR
- GRUP SORUMLULUĞUNUZ İÇİN BÜYÜK HEDEFLER BELİRLEMENİZE YARDIMCI OLUR.
- EĞİTİM PROGRAMININ DAHA VERİMLİ GEÇMESİNİ DESTEKLEYECEK BİR GRUP SORUMLULUĞU ŞEKLİ HAKKINDA FİKİR VE ÖNERİLER VERİR.

SBM puan cetveli: kurumunuzu değerlendirme

Puan cetvelinin amacı

Bu Puan Cetvelinin amacı, yöneteceğiniz kurumda, Grup Sorumlusu olmanıza yardım edecek üretken bir fikir oluşturmanıza yardım etmektir. Buradan personelle nasıl konuşmanız gerektiğini ve cesaretinizi nasıl geliştirebileceğinizi planlayabilirsiniz. Bu neden önemli?

Araştırmalar gösteriyor ki eğer personelle çocuk bakımı hakkında iyi ilişkileriniz var ise, bu durumda personel iş üstünde daha yetkin ve motive hale gelir, personel çocuk bakımı konusunda iyi kararlar almayı öğrenir ve çocukların gelişiminin daha iyi olduğu gözlemlenir.

Puan cetvelinden aldığınız puanlar iyileştirilmesi gereken noktaları bulmanıza yardımcı olur. Personelin ve sizin her gün işbirliği içinde çalışmanıza nasıl nitelik kazandırabilirsiniz? Profesyonel teori ve uygulamaları geliştirmek için personel üzerinde nereye odaklanmalısınız?

FAIRstart eğitim programı devam ederken, Puan Cetvelinde önemli olarak belirlediğiniz, çalışma noktalarına odaklanabilirsiniz.

Eğitim tamamlandığında, cetveli tekrar puanlayın ve değerlendirmenizde nelerin değiştiğini görün.

Kurumunuzdaki gelişim kaynakları ve alanları

Aşağıdaki sorular ile sizde kurumunuza ilişkin bir PUAN CETVELİ yapabilirsiniz:

- Personellerin arasındaki işbirliği ve...
- Personel ile Grup Sorumlusu arasındaki işbirliği ve...
- Kurumunuzun yerel halk ile olan işbirliği.

Bu size sahip olduğunuz kaynaklar ve iş kalitesi hakkında genel bilgi verecektir ve ayrıca bunu FAIRstart programının oturumlarında vurgulamak istediğiniz yerlere ilişkin planlama yaparken kullanabilirsiniz. Bu Puan Cetvelinden tahmin ettiğiniz konular ayrıca eğitim oturumlarının konularının öğeleridir.

FAIRstart programı eğitmeni de personelin bakıcı anne uygulamalarına ilişkin benzer bir Puan Cetvelini de dolduracaktır.

Bunu bitirdiğiniz zaman, oturumlarda çalışırken lütfen SBM eğitmeninizle hangi iyileştirmeler üzerine odaklanacağınızı tartışın. Bir Grup Sorumlusu olarak, sizin sorumluluk alanınız eğitim ve oturumlar arasında pratik çalışma için kullanışlı bir çerçeve oluşturarak personelin kendi arasında ve eğitmenle arasındaki işbirliğini teşvik etmektir. Eğitmen eğitim oturumlarını, oturumlara hazırlığı ve oturumlar arası yeni uygulamalar geliştirmeyi desteklemeyi yürütmekle sorumludur. 13. oturumda eğitmen ve siz puan cetvelini kullanarak personelle birlikte değerlendirebileceğiniz şey, eğitim boyunca ve sizin uygulama gelişiminizde kurumunuzdaki yeterlilikleri neyin iyileştirdiğidir.

Grup sorumlusunun puan cetveli

Seçimlerinizi yaptığınızda ,”doğru” cevaplar vermeye çalışmayın. Cevabı düşünün veya dışardan bakıp neler oluyor gözlemleyin.

Her cümle için 0-6 arası bir puan verin.

0'ın anlamı	“Asla”, “Hiçbiri”
1'in anlamı	“Çok nadiren”, “Çok az”
2'nin anlamı	“Nadiren”, “Az”
3'ün anlamı	“Bazen”, “Çoğu insan”, “Belki”
4'ün anlamı	“Çoğu zaman”, “Çoğunluk”, “Muhtemelen”
6'nın anlamı	“Daima”, “Tüm”, “Kesinlikle evet”
X'in anlamı	“Bu bilgilere sahip değilim”

Gelişim için kurumsal temeller

1. Kurum içinde diğer grup sorumlularından destek ve ilgi görürüm. Personelimi nitelendirmek için onların çabalarını üzerindeki destek ve ilgilerine güvenebilirim.

Skor: _____ puan

2. Personelim bana güvenir ve genellikle benimle olumlu olarak işbirliği içindedir.

Skor: _____ puan

3. Personeller arasındaki kişisel ilişkiler iyidir. İnsanlar birbirleriyle açık ve kibar bir şekilde konuşurlar ve birbirlerine karşı yardımseverdirler.

Skor: _____ puan

4. Personel ve çocuklar arasındaki genel ilişkiler iyidir. Personel çocuklarla nazikçe konuşur, onların her birini iyi tanırlar ve ihtiyaçlarının farkındadırlar.

Skor: _____ puan

5. Personel sayısını (yönetimi katmayarak, personel, vb.) günlük birebir bakım ve iletişimi içeren çocuk bakımı ve çocuk sayısına bölün. Eğer günün bir bölümünde çocuklarınız var ise, örneğin 8 saat, sonucu 3 ile çarpmalısınız.

Örnek I:

Bizim 50 çocuk için, yıllık yaklaşık 25 personelimiz var. $25/50 = 0,5$ oranında.

Örnek II:

Kurumumuzda sabah 6'dan akşam 6'ya bakılan 24 çocuk için 4 personelimiz var: $4/24 = 0,17$. iki ile çarpılmıştır çünkü gün içinde personeli iki defa değiştiririz.

$0,17 * 2 = 0,34$ oranında.

Örnek III:

Kurumumuzda 24 çocuğa sabah 7:00'den öğleden sonra 15:00'a kadar bakan 4 personelimiz var: $4/24 = 0,17$ bu sayı 3 ile çarpılır çünkü onlara sadece günün üçte birinde (1/3) sahibiz = 0.51 oranında

Eğer oran 0,5 ya da fazlasıysa (0,6 – 0,7 – 0,8 vb.):

skor 6 puan

Eğer oran 0,25 ile 0,50 arasında ise:

skor 4 puan

Eğer oran 0,25'den daha az ise (örneğin 0,15 – 0,20):

skor 1 puan

Skor: _____ puan

6. Önümüzdeki 2 yıl için grup sorumlusu olarak burada kalmak niyetindeyim.

Skor: _____ puan

7. Personel kurumu başka iş bulmak için sık sık terk etmez ve gidenlerin yerine yeni personel makul bir hızda gelirler. Bu iyi bir üne sahip çalışma ortamıdır.

Skor: _____ puan

8. Personelim işiyle ilgilidir. Onlar sık sık benimle ve kendi aralarında yaptıkları işi ve bu işi nasıl geliştirebileceklerini tartışır. Yeni metotlar öğrenmek için çok motive olmuşlardır.

Skor: _____ puan



9. Çalışma çizelgelerinde personel için eğitim zamanı sağlamak için kaynaklara sahibim (15 oturum - her oturum 2 saattir). Eğitim programı devam ederken personelin çabalarını destekleyecek kaynaklara da sahibim.

Skor: _____ puan

10. Kurumumda bize çalışma planlarını tartışmamıza ve ayarlamamıza ve gerektiğinde programlamamızı sağlayan bir çalışma iklimi vardır. Veya: Ben gerekli olan şeyler hakkında karar verme yetkisine sahibim.

Skor: _____ puan

11. Kurumum ve yerel çevre arasında sık ve olumlu bir iletişim bulunmaktadır. Dışarıdan kuruma gelenler, personel ve çocuklar yerel halk tarafından takdir edilmektedir ve sık sık kurum dışına çıkmaktadır.

Skor: _____ puan

12. Profesyonel bakım için ilgili personelin eğitim deneyimi:

Çoğu personel 2 yıldan fazla eğitim almıştır:	Skor 6 puan
0 – 2 yıl arası eğitim :	Skor 4 puan
İyi eğitilmiş, fakat bu alanda değil :	Skor 3 puan
Okulu bitirdiklerinden beri hiç eğitim almamıştır:	Skor 0 puan

Skor: _____ puan

Tüm soruları puanladığınız zaman, her soru için verdiğiniz puanları toplayınız ve elde ettiğiniz toplamı cevapladığınız toplam soru sayısına bölünüz.



Toplam puan – Lütfen her soru için puanınızı yazın:

1: _____ puan

8: _____ puan

2: _____ puan

9: _____ puan

3: _____ puan

10: _____ puan

4: _____ puan

11: _____ puan

5: _____ puan

12: _____ puan

6: _____ puan

13: _____ puan

7: _____ puan

Toplam _____ puan

Sonra toplam 13 ile bölünür:

Ortalama _____ puan

Eğer puanlamadığınız 1 soru var ise sonucu 12 ye bölün. Eğer 2 soruyu puanlamadıysanız sonucu 11 e bölün vb.



Puan cetvelinizin sonuçlarının değerlendirmesi

Eğer ortalama skor 5 veya daha yüksek ise:

FAIRstart programına başlamak için çok iyi temeliniz var ve muhtemelen siz programı tamamlayarak işinize yeni profesyonel uygulamalar eklemiş olacaksınız. İnsanlar ğrenmeye motive edilmiş durumda ve personelin kendi arasında ve sizinle iyi bir sosyal ilişkisi var ve oturumlar için uygulanabilirlik sağlayabilirsiniz.

Sizin personele ve eğitmene olan desteğiniz, onların neye ihtiyaçları olduğunu bilmek ve FAIRstart programının nasıl gittiği hakkında konuşmak ve bilgi almaktır. Onların zgr çalışmalarına ve tüm rolleri belirlemelerine, görevleri ve zaman sınırlamalarını belirlemelerine izin vermelisiniz. Eğitimin bir kısmının sorumluluğunu personel içindeki anahtar kişilere devredebilirsiniz.

Program kurumunuza daha fazla profesyonel standartlar ekleyecektir.

Eğer toplam skor 3 ile 4,9 arasında ise:

Programa başlamak için uygun bir temeliniz var. Ancak, dikkat etmeniz gereken konuları belirlemelisiniz, başlamadan ve program süresince personel ve eğitmen ile bunları geliştirmeye çalışın.

Eğitmenlerin çalışmalarını desteklemek için özel bir dikkat göstermelisiniz. Özellikle oturumlar arası pratik görevlerin performansına ilişkin program boyunca kontrol listeleri oluşturmalısınız. Herkesin onlardan beklenilenin ne olduğu bilmeleri için rol ve görev performanslarına ilişkin geri bildirimlerde bulunmalısınız.

Özellikle birinci bölümde, personel oturumlar ve görevler için eğitici ve kullanışlı alişkanlıklar bulmadan, bunu yapmalısınız.

Program, kurumun mesleki anlamda tutum ve uygulamalarında yeni ve ilginç uygulamaları başlatma firsatı sağlayacaktır.

Eğer toplam skor 0-2,9 arasında ise:

Çok zorlu görevlerle yüz yüze geleceksiniz. Siz ve eğitmen eğitim boyunca bakım uygulamalarını geliştirmede çok kararlı olmalısınız.

Yukarıdaki sonuçları diğer grup sorumlularına sunmanız ve kurumunuz için oluşturabileceğiniz çerçeveyi onlarla konuşmanızı öneririz. (eğer dinlemeye istekli görünüyorsa) Programın uygulanması için daha uzun zaman sınırları ayarlayın.

Grup sorumluluğu tarzınız çok destekleyici olmalıdır, personelin ne yapmasını istediğiniz konusunda açık ve pratik olmalısınız, kimin neyden sorumlu olacağından ve net zaman sınırları belirlemelisiniz. Azimli ve uzun süreli gelişim için ısrarcı olun. İlk oturumlarda eğitmenlerinizi desteklediğinizi belirtin ve oturumlar arasındaki pratik çalışmaları takip edin. Personel teoriyi tam olarak öğrenmesine ve eğitmenin eğitim teorisini anlayıp anlamadığından emin olmak için kontrol listesi sorularını kullanılmasına izin vermelisiniz. Siz ve eğitmeniniz bazı oturumları veya görevleri, insanların teoriyi anladığı ve görevlerde uygulayabilecek düzeye gelip gelmediklerini görmek için, tekrarlamak ya da bölmek isteyebilir. Personelin yaptıklarında başarılı olduğu her zaman birçok olumlu geribildirim vermeli ve programın onlardan beklediklerini açık bir şekilde söylemelisiniz.

Programı kullanmak, kurumunuzda profesyonel bir temel oluşturacak, personelin benlik saygısı ve mesleki gurur duymalarını sağlayacaktır. Bakımınız altında olan çocukların gelişiminde açık bir iyileşme olduğunu görmenizi sağlayacaktır.

Gelişme sürecine yavaş yavaş personeli katin

Puan sonuçlarının niteliği ne olursa olsun, katılım sürecini başlatmamız için size personel ile derinlemesine tartışmanızı öneririz. Bu neden?

Araştırmalar gösteriyor ki en verimli bakım kurumları, işine katılımı ve özverisi yüksek olan personellerden oluşuyor. Emirlerle uymayan fakat işlerine karşı gerçekten kişisel bir anlayışı olan ve önemli bir iş yaptıklarını hissedenler de en iyi bakıcı annelerdir.

Bu tür personel yaratmada grup sorumlusunun yolu basittir. Grup sorumlusu personel gelişimine dikkat çeker, problemler hakkında açık ve gerçekçi konuşur, ilgiyle dinler. Personelin kendi arasında ve kendisiyle personel arasında kişisel ve profesyonel ilişkiler sağlayan bir yapıyı destekler.

Eğer bir ofisiniz olacak kadar şanslı iseniz, ofisinizde mümkün olduğu kadar az yalnız kalın! Onu personelle gelişim tartışmaları için kullanın veya ofisi bırakın ve etrafta gezip "işler nasıl gidiyor?" gibi tartışmalarla ilgi çekin. Kurumsal gelişimde araştırmaların toplamı basittir. Eğer personelinize iyi bakarsanız ve onlarla işleri hakkında olumlu ilişkileriniz olursa, onlar çocuklara daha iyi bakacaklardır. Kurumda olumlu bakım tabandan tavana çıkacaktır.

Pratik konulara odaklanmak için kullanılabilirsiniz, idare giderleri ve bütçeleri gibi, lojistik olarak bebek bezlerinin veya süt tozunun nereden alınacağı gibi, işgücünün hafta boyunca nasıl dağıtılacağı vb. Bu işlevler kurumunuz için elbette çok önemlidir. Ancak, personelinizle gelişim konusunda ne kadar zaman harcadığınızı ve ne kadar zaman harcayacağınıza karar vermelisiniz. Konuşmak için ne kadar fazla zaman harcarsanız, personeliniz üzerinde yeni davranışlar keşfedip sorumluluklar vereceksiniz ve birçok idari görevi personele devredebilirsiniz.

Personel gelişimi ve eğitimi için grup sorumlusunun desteğinin belirlenmesi

SBM puan cetveli sonuçları planlama için nasıl kullanılır:

Üç hedef ve bu hedeflerin başarı kriterini tanımlayın

Lütfen puanlarınız hakkında düşünün ve 3 bakım iyileştirmesi konularının listesini yapın (belki de en düşük 3 puan alan sorular) ve oturumlar boyunca onlarla nasıl çalışacağınızın planını yazın. Daha profesyonel ve kaliteli bir bakım en önemli üç engelin ne olduğunu kendi kendinize tespit edin ve personelin hedeflere nasıl ulaştığını anlayacağınızı bilin. Unutmayın, puan cetveli sadece planlamanız için bir çerçevedir, uygulamalarınız olmadan bir şey değildir.

Üç en önemli hedefinizi seçmeden önce, değiştirmesi çok zor öğeleri seçmemeniz gerektiğini göz önüne almalısınız, ama değişmesi gerçekten olası olan (hatta küçük bir değişiklik) uygulamaları deneyin. Eğer bir veya iki yıl içinde herkes için ulaşması çok zor bir hedef seçerseniz bu kendiniz ve personel için moral bozucu olabilir. Gelişmenin ilk adımlarında başarıyı yaşarsanız bu herkes için önemli olur.

Hedeflerinizi tanımladığınız zaman, lütfen tamamlanan veya tamamlanmayan her hedefin sonunda neleri gözlemleyebildiğinizi yazın.

Çalışırken, aynı zamanda kurumunuzun kısa tanımını yapıp, üç ana hedefiniz ve destek istediğiniz problemle ilgili önerileri için transFAIR proje grubuyla e-mail yoluyla iletişime geçebilirsiniz.



1. Puan cetvelini doldurduktan sonra benim fikir ve düşüncelerim:

Bu nedenle ilk amacım şu olacaktır:

Bu sorunun giderildiğini veya koşulların değiştiğini uygulandığında veya olduğunu gözlemlediğimde bileceğim:

Bunu yaparken bana yardımcı olacak ya da benim çabalarımı destekleyici anahtar kişiler olmalıdır:



2. Puan cetvelini doldurduktan sonra benim fikir ve düşüncelerim:

Bu nedenle ikinci amacım şu olacaktır:

Bu sorunun giderildiğini veya koşulların değiştiğini uygulandığında veya olduğunu gözlemlediğimde bileceğim:

Bunu yaparken bana yardımcı olacak ya da benim çabalarımı destekleyici anahtar kişiler olmalıdır:



3. Puan cetvelini doldurduktan sonra benim fikir ve düşüncelerim:

Bu nedenle üçüncü amacım şu olacaktır:

Bu sorunun giderildiğini veya koşulların değiştiğini uygulandığında veya olduğunu gözlemlediğimde bileceğim:

Bunu yaparken bana yardımcı olacak ya da benim çabalarımı destekleyici anahtar kişiler olmalıdır:
