



НАЗВАНИЕ И АДРЕС УЧРЕЖДЕНИЯ:

РУКОВОДИТЕЛЬ УЧРЕЖДЕНИЯ:

ФИО ИНСТРУКТОРА:

ДАТА:

Анкета модели надежной базы

Вариант руководителя

ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ОЦЕНКИ ВАШЕГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДО И ПОСЛЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ FAIR START

ДАННАЯ АНКЕТА ДАСТ ВАМ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ТОМ:

НАСКОЛЬКО ГОТОВО ВАШЕ УЧРЕЖДЕНИЕ К ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ

АНКЕТА:

- ОПРЕДЕЛЯЕТ, ЧТО ВЫ МОЖЕТЕ СДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ ПОДДЕРЖАТЬ ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ
- ПОМОГАЕТ ВАМ ОПРЕДЕЛИТЬ ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ВАШЕГО РУКОВОДСТВА
- ДАЕТ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ И ВАРИАНТЫ ТОГО, КАКОЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО ПОДДЕРЖИТ ПРОГРАММУ ОБУЧЕНИЯ



Анкета модели надежного поведения: оценка вашего учреждения

Цель данной анкеты

Цель настоящей анкеты – помочь вам как руководителю получить общее представление о том учреждении, которым вы управляете. По ее результатам вы сможете спланировать работу по улучшению командного духа и общения с персоналом. Почему это важно?

Исследования показывают, что если у вас хорошие отношения с персоналом и вы вместе разрабатываете систему ухода за детьми, воспитатели становятся более компетентными и получают больше мотивации для работы, они учатся принимать правильные решения относительно методик ухода за детьми, а дети получают уход более высокого качества.

Ваши результаты анкетирования помогут вам определить слабые места в работе, которые требуют совершенствования: как вы можете оценить качество ежедневной совместной работы себя и персонала? На чем вам и персоналу следует сконцентрироваться, чтобы развивать профессиональную теорию и практику?

В процессе работы с программой обучения FAIRstart вы можете сфокусироваться на тех моментах, которые определили как слабые после заполнения анкеты.

После завершения обучения заполните, пожалуйста, анкету повторно, чтобы посмотреть, что изменилось в ваших оценках.

Ресурсы и направления развития вашего учреждения

На основании последующих вопросов вы можете составить анкету по вашему учреждению, касающуюся:

А: Взаимодействия среди персонала

В: Взаимодействия между персоналом и руководителем и

С: Взаимодействия вашего учреждения с местным населением.

Это даст вам общее представление о качестве работы и ресурсов, которые у вас есть. Вы также сможете использовать эту информацию для планирования того, чему необходимо уделить особое внимание при организации и проведении занятий в рамках программы FAIRstart. Темы, которые вы будете оценивать в анкете также являются и темами некоторых уроков.

Инструктор FAIRstart будет заполнять аналогичную анкету относительно качества методик ухода за детьми, применяемых персоналом.

Когда вы заполните свою анкету, обсудите, пожалуйста, с инструктором, на каких моментах вам стоит сконцентрироваться на занятиях. Как руководитель вы будете отвечать за практическую организацию



обучения и предоставление возможности для выполнения домашних заданий, а также поддержку взаимодействия среди персонала и между персоналом и инструктором. Инструктор будет отвечать за проведение занятий, подготовку занятий и поддержку внедрения и использования новых методов между уроками. На занятии 13 вы и инструктор используете заполненные вами анкеты для оценки вместе с персоналом: какие навыки по уходу улучшились в процессе обучения и применения на практике новых методов?

Анкета руководителя

При выборе варианта не пытайтесь дать «правильный» ответ. Подумайте над ответом или выйдите и посмотрите, как происходит то, что вы оцениваете.

Дайте каждому утверждению оценку – от 0 до 6 баллов.

- 0 - *“никогда”, “нет”*
- 1 - *“очень редко”, “очень немного”*
- 2 - *“редко”, “немного”*
- 3 - *“иногда”, “большая часть людей”, “может быть”*
- 4 - *“большую часть времени”, “большинство”, “вероятно”*
- 6 - *“всегда”, “все”, “абсолютно точно”*
- X - *“У меня нет такой информации”*

Организационная база для повышения качества услуг в учреждении

1. Я получаю поддержку и чувствую интерес со стороны своих руководителей в учреждении. Я могу рассчитывать на поддержку и заинтересованность при выполнении задач по повышению квалификации своего персонала.

Оценка: _____ баллов

2. Мой персонал доверяет мне, и наше взаимодействие и сотрудничество обычно позитивно.

Оценка: _____ баллов



3. Личные взаимоотношения в среде персонала хорошие. Люди открыто разговаривают друг с другом и доброжелательны, они готовы помогать друг другу.

Оценка: _____ баллов

4. В целом отношения между воспитателями и детьми хорошие. Воспитатели доброжелательно общаются с детьми, хорошо знают каждого из них и знакомы с их потребностями.

Оценка: _____ баллов

5. Разделите количество персонала, непосредственно занятого в ежедневном уходе и контакте с детьми (не включая администрацию, уборщиц и пр.) на количество детей. Если вы ухаживаете за детьми только часть дня, например 8 часов, умножьте результат на 3.

пример I:

Среднегодовая численность персонала у нас 25 человек на 50 детей. $25 / 50 = 0,5$.

Пример II:

В нашем учреждении у нас 4 воспитателя на 24 ребенка с 6 утра до 6 вечера: $4 / 24 = 0,17$.

Умножаем на два, поскольку мы меняем смены два раза в течение суток:

$0,17 * 2 = 0,34$

Пример III:

В нашем детском саду у нас 4 воспитателя, следящих за 24 детьми с 7 утра до 15 часов дня:

$4 / 24 = 0,17$. умножаем на три, поскольку они работают у нас только 1/3 дня = $0,51$.

Если результат 0,5 или больше (0,6 – 0,7 – 0,8 и т.д.):

дайте 6 баллов

Если результат между 0,5 и 0,25:

поставьте 4 баллов

Если результат менее 0,25 (например 0,20 – 0,15):

дайте 1 балл

Оценка: _____ баллов

6. Я намерен руководить этим учреждением еще не менее двух лет.

Оценка: _____ баллов

7. Мой персонал нечасто покидает работу в поисках новой, а новые воспитатели приходят только тогда, когда они действительно необходимы. Как работодатель мы имеем хорошую репутацию.

Оценка: _____ баллов



8. Персонал в нашем учреждении заинтересован своей работой. Они часто обсуждают со мной и друг с другом особенности своей работы и стараются найти возможности для ее улучшения. Они мотивированы на изучение новых методов.

Оценка: _____ баллов

9. У меня есть ресурсы, чтобы выделить время в рабочем графике для образования персонала (15 уроков – каждый урок длится 2 часа). У меня есть ресурсы, чтобы поддержать персонал в процессе проведения программы обучения.

Оценка: _____ баллов

10. Рабочая атмосфера в нашем коллективе позволяет нам обсуждать и при необходимости перестраивать план и графики работы. Или: у меня достаточно влияния, чтобы принимать решения, если это необходимо.

Оценка: _____ баллов

11. Между нашим учреждением и местными властями и населением существуют налаженные положительные взаимоотношения. Люди извне приходят в учреждение, персонал и детей любят и ценят за пределами нашего учреждения, и они часто выходят из него для общения и новых знакомств.

Оценка: _____ баллов

12. Образовательный уровень персонала соответствует профессиональному качеству ухода за детьми:

Большая часть персонала училась более 2 лет:	поставьте 6 баллов
0-2 года образования:	поставьте 4 балла
Имеют образование, но не в этой области:	поставьте 3 балла
Нет образования, кроме среднего:	поставьте 0 баллов

Оценка: _____ баллов

После того, как вы ответили на все вопросы, просто сложите все поставленные баллы и разделите на количество вопросов, на которые были даны ответы.



Общий счет – сложите, пожалуйста, все баллы, выставленные на каждый вопрос:

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

Всего _____ баллов

Затем разделите общую сумму баллов на 12:

Средняя оценка _____ баллов

Если вы не поставили оценку за какой-то вопрос, разделите общую сумму баллов на 11. Если вы не поставили оценку на два вопроса, разделите сумму на 10 и т.д.



Оценка результатов вашего анкетирования

- **Если средний балл 5 или выше:**

У вас замечательный базис для проведения программы обучения FAIRstart и, вероятно, сможете пройти ее до конца и дополнить свою работу новыми практическими профессиональными навыками и методами. Сотрудники учреждения мотивированы на обучение, у вас хорошие социальные отношения в коллективе и между вами и персоналом, вы можете предоставить практическую базу для занятий.

Ваша поддержка персонала и инструктора должна заключаться в предоставлении им, того, что потребуется и ведении бесконечных диалогов о течении программы обучения FAIRstart. Вы должны позволить им работать независимо и самостоятельно определить роли, задачи и временные рамки. Вы можете делегировать ответственность за какую-то часть образовательного процесса ключевым членам персонала.

Программа дополнит высокие профессиональные стандарты вашего учреждения.

- **Если средний балл между 3 и 4,9:**

У вас подходящий базис для проведения программы. Однако, вам необходимо выделить именно те моменты практической работы, которые требуют особого внимания и работать с персоналом и инструктором над их совершенствованием до начала и в процессе реализации программы.

Особое внимание вам следует уделять поддержке работы инструктора. Во время работы с программой вам необходимо отмечать контрольные точки, особенно касающиеся качества выполнения практических домашних заданий. Вы должны подробно объяснять роль и критерии качества выполнения домашних заданий, чтобы каждый четко понимал, какой результат от него ожидают.

Особенно вы должны уделять этому внимание в первый период, пока персонал не найдет образовательные и практические примеры из своей работы для занятий и выполнения практических домашних заданий

Программа даст возможность отработать профессиональное отношение и методики работы в вашем учреждении.

- **Если средний балл между 0 и 2,9 :**

Перед вами стоит сложная задача, и вы с инструктором должны быть очень четко нацелены на совершенствование организации ухода за детьми в процессе проведения программы обучения.



Мы рекомендуем вам представлять результаты обучения своим руководителям и обсуждать рамки работы для своего учреждения (если по вашему мнению они готовы к этому). Выделите на проведение программы больше времени, чем предусмотрено.

Ваш стиль руководства должен быть очень поддерживающим, понятным и практическим в том, что вы хотите от персонала, кто за что будет отвечать и какие временные рамки установлены. Будьте терпеливы и настройтесь на длительную работу.

Ваше присутствие необходимо на первом занятии, чтобы поддержать инструктора и в дальнейшем для контроля выполнения практических домашних заданий. Вы должны позволить персоналу максимально усвоить теорию и убедиться в том, что инструктор использует контрольные вопросы для проверки понимания теории. Вы и инструктор можете или повторять занятия, или разбить один урок или практическое задание на несколько, чтобы быть уверенными в том, что воспитатели поняли теорию или хорошо выполнили задание. Вы должны обеспечить большой объем положительной обратной связи при каждом достигнутом успехе персонала, и очень четко объяснять всем участникам образовательного процесса, что именно ожидается от них в рамках программы.

Использование программы создаст базовое профессиональное отношение в вашем учреждении и повысит уровень самооценки и профессиональной гордости персонала. В итоге это приведет к повышению уровня развития детей при вашем уходе.

Вовлекайте персонал в процесс развития постепенно

Вне зависимости от результатов вашего анкетирования мы рекомендуем вам представить и обсудить их внутри своего учреждения, с воспитателями, чтобы начать процесс их вовлечения в программу. Почему?

Исследования показывают, что наиболее эффективные учреждения по уходу за детьми те, где наиболее высока степень вовлеченности персонала и их отдача. Люди, которые не просто механически выполняют распоряжения, но имеют личное понимание своей работы и чувствуют, что выполняемая ими работа крайне важна – они лучшие воспитатели.

Способ воспитания руководителем таких членов команды крайне прост: *руководитель заинтересован в развитии персонала, открыто и с приведением фактов говорит о проблемах, с интересом слушает и поддерживает выстраивание личных и профессиональных отношений между руководителем и персоналом, а также в среде персонала.*

Если вам посчастливилось получить свой кабинет, проводите в нем как можно меньше времени в одиночестве! Используйте его или для обсуждения каких-то вопросов с персоналом или просто выйдите и пройдитесь по комнатам, с неприкрытым интересом задавая персоналу вопрос «как идет работа?» результат исследований организационного развития прост: если вы заботитесь о персонале и наладили с ними положительные рабочие отношения, будут хорошо заботиться о детях – позитивное отношение в организации идет сверху вниз.



Вас могут использовать для решения практических задач, таких как администрирование расходов и бюджет, логистика, например, где закупать памперсы или молочную смесь, как распределять рабочие часы в течение недели и пр. Безусловно, эти функции крайне важны для работы вашего учреждения. Однако, вы должны решить, сколько времени вы проводите и будете проводить для ведения разговоров с персоналом относительно развития вашего учреждения. Чем больше времени вы уделите диалогам, тем яснее увидите, что ваше новое поведение повысит степень ответственности персонала и вы сможете делегировать им многие административные задачи.

Определение необходимости поддержки руководителя для развития и образования персонала

Как использовать анкету модели надежной базы для планирования:

Определите три задачи и критерии их достижения

Подумайте, пожалуйста, над поставленными вами оценками и составьте список из трех основных задач (возможно, это станут пункты, получившие наименьшее количество баллов), и напишите план работы над этими вопросами. *Очень важно, чтобы вы сами определили три наиболее существенных препятствия для достижения более профессиональной организации, а также критерии оценки достижения поставленной цели.* Помните, что анкета – это лишь рамочный инструмент для планирования вашей работы – без вашей работы она ничего не значит и не имеет никакой пользы.

Прежде чем выбрать три важнейшие цели, примите, пожалуйста, во внимание тот факт, что не стоит выбирать те задачи, которые слишком сложно, или практически невозможно, выполнить. Выбирайте те, где в принципе возможны изменения, хотя бы самые маленькие. Если вы выберете цели, которых невозможно достичь в течение года или двух, это может деморализовать и вас, и персонал вашего учреждения, при том, что для всех крайне важно добиться успеха на первых этапах развития.

После того, как вы определили цели, запишите, пожалуйста, для каждой, как вы будете в конце оценивать, достигли вы ее или нет.

В процессе работы с программой вы всегда можете обратиться за поддержкой и помощью по электронной почте к Проектной группе transFAIR, с кратким описанием вашего учреждения, трех ваших основных целей и проблем, с которыми вы столкнулись и для решения которых вам требуется помощь.



1. Мои мысли и соображения после заполнения анкеты:

Поэтому, моей первой целью станет:

Я буду знать, что решил данную проблему или изменил обстоятельства, когда замечу, что применяется на практике / происходит следующее:

Основную помощь или поддержку я смогу получить от:

2. Мои мысли и соображения после заполнения анкеты:



Поэтому, моей второй целью станет:

Я буду знать, что решил данную проблему или изменил обстоятельства, когда замечу, что применяется на практике / происходит следующее:

Основную помощь или поддержку я смогу получить от:

3. Мои мысли и соображения после заполнения анкеты:



Поэтому, моей третьей целью станет:

Я буду знать, что решил данную проблему или изменил обстоятельства, когда замечу, что применяется на практике / происходит следующее:

Основную помощь или поддержку я смогу получить от:
