

Самоанализ работы для участников проекта Spark

Раздел: Управление и ведение бизнеса

Самоанализ работы - это документ, разработанный для участников проекта Spark с целью помочь им оценить деятельность своего детского учреждения, определить сильные стороны своей работы, выявить области, нуждающиеся в улучшении, и в соответствии с этим сформулировать цели для проведения мероприятий по повышению качества. Разделы, стандарты и критерии данного документа идентичны разделам, стандартам и критериям Портфолио Spark.

Хотя данный документ призван облегчить Вашу работу над Портфолио, он не является обязательным для использования. Данный документ также может служить ценным руководством для определения и формулирования целей при работе над Циклом повышения качества (Quality Improvement Cycle).

Оцените уровень соответствия практики работы Вашего учреждения стандартам и критериям каждого раздела, используя 7-балльную шкалу:

- **Отметьте 7**, если описанная практика применяется в Вашем учреждении последовательно и в полном объеме;
- **Отметьте 1**, если описанная практика в настоящее время не применяется или требуется ее значительное улучшение;
- **Используйте собственные суждения и здравый смысл**, чтобы определить степень соответствия практики Вашего детского учреждения описанным критериям.

Оцените практику работы Вашего детского учреждения для каждого “звездного” уровня, чтобы в полной мере проанализировать свою деятельность. Это поможет Вам определиться с дальнейшими целями и решить, на каком уровне “звездного” рейтинга сосредоточиться при подготовке Портфолио.

Если же уровень какого-либо стандарта будет определен Вами **как 4 звезды или ниже**, Вы можете выбрать его в качестве цели для выполнения **Цикла повышения качества (QI Cycle)**. Предварительная работа над Циклом повышения качества обеспечит Вам достижение прогресса в данной области и тем самым поможет Вам в подготовке Вашего Портфолио Spark.

Значения терминов, выделенных **зеленым цветом**, разъяснены после описания соответствующего стандарта.

Раздел: Управление и ведение бизнеса (АВ)

Стандарт АВ1: Учреждение следует практичным методам и принципам ведения бизнеса, обеспечивающим ему финансовую стабильность.

Почему это важно?	Следование продуманным практикам ведения бизнеса имеет важное значение для обеспечения финансовой устойчивости детского учреждения. Аккуратное ведение деловых и финансовых записей помогает учреждению четко организовывать свою деятельность, соблюдать требования законодательства и избегать финансовых несоответствий или штрафов. Использование методов бизнес-планирования и грамотное составление бюджета позволяет учреждению прогнозировать будущий рост, планировать расходы и эффективно использовать ресурсы. Одним из важных моментов является сбалансированный расчет суммы для взимания платы за обучение (с одной стороны, покрывающей расходы и издержки, а с другой стороны - разумной для родителей), а также следование четкой стратегии для обеспечения своевременного и полного сбора данных платежей. Это имеет решающее значение для поддержания финансовой стабильности учреждения и обеспечения его бесперебойной работы. Применяя грамотные стратегии управления и ведения бизнеса, помогающие избегать финансовых ошибок, непредвиденных дефицитов и юридических проблем, детское учреждение может оставаться в бизнесе в долгосрочной перспективе, предоставляя высококачественные услуги и фокусируясь на удовлетворении потребностей детей и их семей.		
Уровень	Критерии соответствия стандарту	Практика применяется последовательно и в полном объеме	Практика не применяется или требуется ее значительное улучшение
3	В учреждении ведется учет доходов, расходов и налогов.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
4 и 5 уровни	Методы ведения бизнеса включают мероприятия по планированию, например, прогнозирование расходов и доходов, составление бизнес-плана, бюджета и т. д..	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Стандарт АВ2: Учреждение обеспечивает профессиональную рабочую обстановку.

(Требования данного стандарта применяются к детским учреждениям, имеющим в своем штате несколько сотрудников (то есть 2 или больше), работающих на постоянной основе полный или неполный рабочий день. В данное количество не учитываются сам провайдер/собственник, ближайших члены семьи и сотрудники, работающие только периодически (как замена). Пропустите данный стандарт, если он не применим в Вашем случае.)

Почему это важно?	<p>Одним из важных условий бесперебойной и качественной работа детского учреждения является установление и поддержание профессионального рабочего климата, определяющегося в первую очередь наличием позитивных и уважительных взаимоотношений в коллективе. Другой важной составляющей является наличие четких правил, определяющих требования к работе, и руководств, описывающих основные рабочие процедуры и процессы. Это помогает персоналу выполнять свои обязанности эффективно и последовательно, уменьшая недопонимание и способствуя созданию профессиональной рабочей обстановки. Наличие документации, описывающей профессиональную этику и определяющей права работников (например, процедуры подачи жалоб) гарантирует, что персонал чувствует себя уважаемым, ценным и имеет механизм для решения проблем. Обеспечение комфортных условий работы (например, предоставление сотрудникам возможности провести перерыв в специально отведенном месте вдали от детей) также имеет важное значение, поскольку позволяет персоналу отдохнуть, а затем сосредоточиться на своей работе и выполнять необходимые задачи, не отвлекаясь и не чувствуя себя перегруженными. Такая поддерживающая среда помогает предотвратить выгорание, повышает удовлетворенность работой и гарантирует, что персонал обеспечивает детям наилучшую заботу.</p>		
Уровень	Критерии соответствия стандарту	Практика применяется последовательно и в полном объеме	Практика не применяется или требуется ее значительное улучшение
3	<p>В уставе учреждения есть положения касающиеся сотрудников, а именно: регламентирующие график работы, время на подготовку и составление планов, перерывы на обед и отдых, планирование учебной и ежедневной деятельности, подходы к формированию навыков поведения детей и поддержанию дисциплины, вопросы профессиональной этики, порядок разрешения трудовых споров, должностные обязанности каждого сотрудника.</p>	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
4 и 5 уровни	<p>В учреждении для сотрудников имеется место, куда дети не имеют доступа, для подготовки и составления планов, проведения административных мероприятий, отдыха и личных нужд.</p>	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Стандарт АВЗ: Профессиональная деятельность сотрудников подвергается оцениванию по следующим параметрам: соблюдение правил работы учреждения; взаимодействие с детьми, с семьями, с коллегами и другими специалистами; профессионализм; соблюдение этических норм.

(Требования данного стандарта применяются к детским учреждениям, имеющим в своем штате несколько сотрудников (то есть 2 или больше), работающих на постоянной основе полный или неполный рабочий день. В данное количество не учитываются сам провайдер/собственник, ближайших члены семьи и сотрудники, работающие только периодически (как замена). Пропустите данный стандарт, если он не применим в Вашем случае.)

<p>Почему это важно?</p>	<p>Практика регулярного проведения оценки эффективности и качества работы детского учреждения крайне необходима, так как позволяет гарантировать, что персонал учреждения предоставляет детям и их семьям высококачественный уход и придерживается профессиональных стандартов в своей работе. Мониторинг деятельности персонала помогает сотрудникам определять свои сильные стороны и области для профессионального роста, что повышает их ответственность и способствует постоянному совершенствованию качества работы детского учреждения в целом. Оценивание практики соблюдения сотрудниками установленных правил и процедур обеспечивает поддержание безопасности и последовательности в работе учреждения, в то время как оценка практики взаимодействия взрослых и детей гарантирует, что дети получают достаточно внимания и заботы. Организация работы с семьями, взаимодействие персонала между собой и практика сотрудничества с другими специалистами также требует внимания и оценки, так как данные аспекты являются ключевыми моментами в работе детского учреждения. Построение прочных взаимоотношений внутри учреждения определяется такими параметрами как профессионализм, этичное поведение, уважение, доверие, конфиденциальность. Одним из способов оценивания деятельности персонала является метод самооценки, который позволяет сотруднику самостоятельно оценить практику своей работы и определять цели для профессионального и личностного роста. Таким образом, целенаправленная и регулярная практика проведения оценки деятельности персонала дает ценную информацию о работе учреждения и гарантирует, что оно придерживается передовых методов работы и постоянно совершенствуется.</p>		
<p>Уровень</p>	<p>Критерии соответствия стандарту</p>	<p>Практика применяется последовательно и в полном объеме</p>	<p>Практика не применяется или требуется ее значительное улучшение</p>
<p>3</p>	<p>Процедура оценивания работы персонала предполагает использование специальной методики оценки профессиональной деятельности и Семейного опроса проекта Spark.</p>	<p>7-----6-----5-----4-----3-----2-----1</p>	
<p>4</p>	<p>Процедура оценивания работы персонала предполагает использование специальной методики самооценки профессиональной деятельности.</p>	<p>7-----6-----5-----4-----3-----2-----1</p>	
<p>5</p>	<p>Процедура оценивания работы персонала предполагает проведение наблюдения за процессом взаимодействия взрослого и ребенка.</p>	<p>7-----6-----5-----4-----3-----2-----1</p>	

Стандарт АВ4: Учреждение поощряет дружественные рабочие отношения и профессионализм.

(Требования данного стандарта применяются к детским учреждениям, имеющим в своем штате несколько сотрудников (то есть 2 или больше), работающих на постоянной основе полный или неполный рабочий день. В данное количество не учитываются сам провайдер/собственник, ближайших члены семьи и сотрудники, работающие только периодически (как замена). Пропустите данный стандарт, если он не применим в Вашем случае.)

Почему это важно?	Наличие позитивных рабочих взаимоотношений имеет важное значение для поддержания профессиональной атмосферы и обеспечивает эффективность работы сотрудников как единой команды. Регулярное проведение рабочих встреч и мероприятий, направленных на формирование сплоченности коллектива, устанавливает доверительные взаимоотношения, укрепляет сотрудничество, формирует сплоченный и мотивированный коллектив. Такие мероприятия укрепляют моральный дух, помогают предотвратить выгорание, повышают удовлетворенность работой и создают позитивную рабочую среду, что в конечном итоге оказывает позитивное влияние и на детей. Важным моментом в работе с коллективом является поощрение сотрудников к участию в профессиональных организациях или рабочих группах, так как расширяет их знания, информирует о передовых методах работы и способствует появлению чувства профессиональной гордости. Последовательные усилия, направленные на работу с персоналом, позитивно влияют на качество работы детского учреждения, так как способствуют формированию сплоченного коллектива, приверженного единым идеям предоставления наилучшего ухода и образования для детей и настроенного на совместную долгосрочную работу.		
Уровень	Критерии соответствия стандарту	Практика применяется последовательно и в полном объеме	Практика не применяется или требуется ее значительное улучшение
3	В учреждении регулярно проводятся рабочие совещания, в том числе мероприятия по сплочению коллектива.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
4	Регулярно проводятся мероприятия по укреплению морального духа и сплоченности коллектива. Мероприятия могут включать совместные проекты сотрудников, занятия с обучающей командой или наставником, взаимоподдержку коллег.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
5	Сотрудники учреждения участвуют в работе профессиональных объединений / инициативных групп.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Стандарт АВ5: Ежегодно осуществляется и совершенствуется комплексная процедура оценки работы учреждения. Оценке подвергаются устав и основные принципы работы учреждения, процедуры ухода за детьми и образовательная среда, учебные планы и программы, а также процесс управления и ведения бизнеса. Оценка осуществляется на основании:

- **отзывов семей / проведения Семейного опроса проекта Spark;**
- **отзывов от сотрудников учреждения (или самооценки руководителя);**
- **Оценочных шкал ERS или других методов оценки;**
- **данных об успехах детей по результатам мониторинга;**
- **данных от независимых специалистов.**

Почему это важно?	<p>Практика ежегодного проведения комплексного анализа работы детского учреждения имеет критическое значение, так как позволяет проконтролировать ключевые аспекты деятельности и гарантировать, что существующая практика соответствует стандартам, эффективна и обеспечивает высокое качество услуг для детей и их семей. Ежегодное оценивание ключевых аспектов работы (таких как: образовательная среда, педагогические практики и методы, учебная программа, методы работы с родителями и т.д.) помогает выявить сильные стороны и определить направления для роста и развития. Это повышает эффективность работы, обеспечивает соответствие методов работы учреждения передовой практике и стимулирует процесс самосовершенствования. Игнорирование необходимости проведения ежегодного анализа деятельности учреждения может привести к тому, что существующие и потенциальные проблемы останутся незамеченными и повлекут за собой снижение эффективности, возникновение дополнительных проблем, появление неудовлетворенности среди семей и персонала. Качественно выполненный анализ помогает принять обоснованные решения для осуществления соответствующих корректирующих мероприятий, что в конечном итоге приводит к лучшим результатам для детей и в целом укрепляет репутацию детского учреждения.</p>		
Уровень	Критерии соответствия стандарту	Практика применяется последовательно и в полном объеме	Практика не применяется или требуется ее значительное улучшение
3	При оценке работы учреждения используются три из пяти перечисленных выше источников данных.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
4	При оценке работы учреждения используются четыре из пяти перечисленных выше источников данных.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
5	Все перечисленные выше источники данных используются при оценке работы учреждения.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Стандарт АВ6: При наличии нескольких сотрудников в учреждении предусмотрены льготы или бонусы, призванные сократить утечку кадров, а именно:

- **медицинское страхование (общее, стоматологическое, офтальмологическое или дополнительное);**
- **пенсионное обеспечение;**
- **предоставление бесплатного места или скидки в детском учреждении;**
- **оплачиваемый отдых (отпуск, больничный отпуск, отпуск по личным обстоятельствам);**
- **предоставление учреждением оплаты на получение образования и/или прохождение курсов повышения квалификации;**
- **членство в профессиональном объединении (NAEYC/OAEYC/NAFCC).**

(Требования данного стандарта применяются к детским учреждениям, имеющим в своем штате несколько сотрудников (то есть 2 или больше), работающих на постоянной основе полный или неполный рабочий день. В данное количество не учитываются сам провайдер/собственник, ближайших члены семьи и сотрудники, работающие только периодически (как замена). Пропустите данный стандарт, если он не применим в Вашем случае.)

Почему это важно?	Предоставление сотрудникам разнообразных льгот повышает их удовлетворенность работой и лояльность, тем самым сохраняя стабильность кадрового состава детского учреждения. Медицинское страхование гарантирует сотрудникам и их семьям доступ к необходимой медицинской помощи, в то время как возможность выхода на пенсию поддерживает долгосрочную финансовую безопасность. Предоставление возможности детям сотрудников посещать детское учреждения бесплатно или на льготных условиях не только сокращает расходы сотрудников, но и стимулирует их желание работать именно в данном учреждении. Оплачиваемый отпуск предотвращает выгорание и поддерживает баланс между работой и личной жизнью. Частичное или полное финансирование обучения и профессиональной подготовки сотрудников способствует повышению их уровня знаний и навыков, стимулирует карьерный рост и приносит пользу не только самим сотрудникам, но и значительно повышает качество работы учреждения в целом. Поощрение участия и членства в различных профессиональных организациях обеспечивает взаимодействие с коллегами и профессионалами, дает доступ к разнообразным ресурсам и укрепляет приверженность сотрудников сфере дошкольного образования.		
Уровень	Критерии соответствия стандарту	Практика применяется последовательно и в полном объеме	Практика не применяется или требуется ее значительное улучшение
3	Учреждение предлагает один из перечисленных выше видов льгот или бонусов.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
4	Учреждение предлагает два из перечисленных выше видов льгот или бонусов.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	
5	Учреждение предлагает три из перечисленных выше видов льгот или бонусов.	7-----6-----5-----4-----3-----2-----1	

Постановка целей.

Если Вы оценили уровень какого-либо стандарта как **4 или ниже** и хотите выбрать данный стандарт в качестве цели своей работы, пожалуйста, отметьте галочкой соответствующую строку в таблице ниже. Вы можете определить несколько целей для одного и того же стандарта или выбрать цели из разных стандартов. Затем кратко сформулируйте цель(и), над которой(ыми) Вы планируете работать. В таблице сформулируйте свои цели обобщенно, без детальных подробностей, так как в дальнейшем у Вас будет возможность более подробно их описать при заполнении документов для Цикла повышения качества (Quality Improvement (QI) Cycle).

Например:

Отметьте, если Вы выбираете данный стандарт в качестве своей цели	Стандарт
<input checked="" type="checkbox"/>	LD2: В учреждении используются учебный план / учебная программа, способствующие обучению и развитию каждого ребенка.
Сформулируйте цель(и) своей работы	<i>Я хотела бы найти учебную программу, которая соответствует потребностям детей 3-летнего возраста. Я также хотела бы пройти обучение по ее использованию.</i>

Отметьте, если Вы выбираете данный стандарт в качестве своей цели	Стандарт
<input type="checkbox"/>	AB1: Учреждение следует практичным методам и принципам ведения бизнеса, обеспечивающим ему финансовую стабильность.
Сформулируйте цель(и) своей работы	
<input type="checkbox"/>	AB2: Учреждение обеспечивает профессиональную рабочую обстановку.
Сформулируйте цель(и) своей работы	
<input type="checkbox"/>	AB3: Профессиональная деятельность сотрудников подвергается оцениванию.
Сформулируйте цель(и) своей работы	

Отметьте, если Вы выбираете данный стандарт в качестве своей цели	Стандарт
<input type="checkbox"/>	AB4: Учреждение поощряет дружественные рабочие отношения и профессионализм.
Сформулируйте цель(и) своей работы	
<input type="checkbox"/>	AB5: Ежегодно осуществляется и совершенствуется комплексная процедура оценки работы учреждения. Оценке подвергаются устав и основные принципы работы учреждения, процедуры ухода за детьми и образовательная среда, учебные планы и программы, а также процесс управления и ведения бизнеса.
Сформулируйте цель(и) своей работы	
<input type="checkbox"/>	AB6: В учреждении предусмотрены льготы или бонусы для сотрудников, призванные сократить утечку кадров.
Сформулируйте цель(и) своей работы	

Следующие действия:

Если Вы решите использовать любую из сформулированных Вами в таблице целей для выполнения **Цикла повышения качества (QI Cycle)**, заполните документ для участия в Цикле QI (**QI Cycle Documentation Form**) и опишите свою(и) цель(и). Данный документ представляет собой онлайн-форму, ссылка на которую будет автоматически отправлена детским учреждениям по электронной почте после того, как они заполнят заявление Spark (**Spark Participation Application**) и укажут, что выбирают Цикл QI как вариант участия в проекте (ссылку для заполнения заявления Spark можно найти на сайте oregonspark.org). В онлайн форме для участия в Цикле повышения качества (**QI Cycle Documentation Form**) Вы найдете ресурсы, которые помогут Вам в определении своих целей и в определении шагов, необходимых для их достижения. Через 12 месяцев Вам будет необходимо заполнить онлайн документ для анализа Вашей работы над Циклом QI (**QI Cycle Reflection Form**) и описать свой прогресс и/или достижение своих целей. После этого Вы сможете определить следующие цели для повышения качества и начать новый **Цикл повышения качества (QI Cycle)**.