



najmłodszy.pl

WSPARCIE JAKOŚCI INSTYTUCJI
OPIEKI I EDUKACJI DZIECI DO LAT 3

Wojewódzki Lider Akademii Wsparcia – województwo śląskie:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Reguńskiego
Ośrodek Kształcenia Samorządu Terytorialnego im. Waleriana Pańki
40-005 Katowice, ul. Moniuszki 7

szkolenia@okst.pl
www.okst.pl

tel. 32 206 98 43
www.slaw.frdl.pl



PROGRAM

SEMINARIUM ONLINE

dla Dyrektorów Żłobków i Klubów dziecięcych

Proces Wprowadzania Standardów Opieki nad Dziećmi - przygotowanie do Zmiany w Organizacji

Omówienie Ustawy w sprawie standardów opieki sprawowanej nad dziećmi w wieku do lat 3 ze szczególnym uwzględnieniem Załącznika nr 1 do Ustawy

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001882>

Wprowadzanie zmiany w organizacji to kompleksowy proces, który wymaga starannego planowania, komunikacji i zaangażowania. Można go opisać w kilku kluczowych etapach:

1. Rozpoznanie potrzeb - pryzmat Konwencji Praw Dziecka

Ten etap polega na uświadomieniu potrzeby zmiany. Obejmuje:

- **Identyfikację problemu lub szansy:** Zrozumienie, dlaczego zmiana jest konieczna – czy to z powodu problemów wewnętrznych (np. niska efektywność), czy zewnętrznych (np. zmiany rynkowe, nowe wymagania, zmiana potrzeb klienta).
- **Stworzenie poczucia pilności:** Zbudowanie świadomości wśród pracowników, że obecny stan rzeczy jest niezrównoważony i że zmiana jest niezbędna dla przetrwania lub rozwoju organizacji. A w efekcie podniesienie jakości oferowanych usług.
- **Przełamanie oporu:** Radzenie sobie z naturalnym oporem wobec zmiany poprzez otwartą komunikację, wyjaśnianie korzyści i rozwiewanie obaw. Towarzyszenie swojemu Zespołowi w zmianie. I jak nigdy wcześniej - Lider nie został sam z zadaniem: utworzony został PROJEKT WSPARCIA. Ogólnopolski program Akademia Wsparcia.

2. Zmiana

W tym etapie następuje faktyczne wdrożenie nowych standardów, procesów czy struktur. Kluczowe działania to:

- **Planowanie:** Opracowanie szczegółowego planu działania, który określa cele, harmonogram, zasoby i odpowiedzialności. Tu z pomocą przychodzi Poradnik do Standardów, który w klarowny przystępny sposób opisuje jak tworzyć dokumentację, na jakie aspekty warto zwrócić uwagę oraz podaje przykłady.
- **Wdrożenie nowych rozwiązań:** Implementacja zaplanowanych zmian, takich jak nowe systemy, struktury organizacyjne czy procedury. W tych obszarach nasi trenerzy, eksperci są do Waszej dyspozycji wspierając, szkoląc Zespoły Opiekuńcze, oferując monitoring.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Zadanie realizowane w ramach projektu
„Akademia Wsparcia – krajowy system wspierania rozwoju opieki
wczesnodziecięcej w Polsce – 2024-2026”
współfinansowanego ze środków budżetu państwa



Fundacja Rozwoju
Demokracji Lokalnej
im. Jerzego Reguńskiego



najmłodszy.pl

WSPARCIE JAKOŚCI INSTYTUCJI
OPIEKI I EDUKACJI DZIECI DO LAT 3

Wojewódzki Lider Akademii Wsparcia – województwo śląskie:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego
Ośrodek Kształcenia Samorządu Terytorialnego im. Waleriana Pańki
40-005 Katowice, ul. Moniuszki 7

szkolenia@okst.pl
www.okst.pl

tel. 32 206 98 43
www.slaw.frdl.pl



- **Komunikacja i szkolenia:** Ciągła i transparentna komunikacja na temat postępów zmiany, a także zapewnienie odpowiednich szkoleń, aby pracownicy mogli nabyć nowe umiejętności niezbędne do pracy w zmienionym środowisku. Nasi trenerzy superwizując swoją pracę utrzymują wysoki standard szkoleń - aby trafnie i profesjonalnie wspierać Placówki i ich Kadre Zarządzającą i Opiekuńczą.
- **Wsparcie i monitorowanie:** Udzielanie wsparcia pracownikom w trakcie procesu adaptacji oraz ciągłe monitorowanie postępów, aby identyfikować i rozwiązywać pojawiające się problemy. Akademia Wsparcia oferuje dużo więcej - idzie krok dalej i zapewnia spotkania i warsztaty z Rodzicami - podnosząc Ich wiedzę a tym samym zaangażowanie w procesy edukacji, opieki i wychowania.

3. Utrwalenie - mentoring, superwizje oferowane w Projekcie

Ostatni etap to utrwalenie wprowadzonych zmian i włączenie ich w codzienne funkcjonowanie organizacji. Obejmuje:

- **Konsolidacja zmian:** Upewnienie się, że nowe standardy stają się normą, a pracownicy akceptują je jako część swojej codziennej pracy.
- **Wzmacnianie nowych zachowań:** Nagradzanie i wzmacnianie pożądanых zachowań zgodnych z nowymi standardami.
- **Integracja w kulturę organizacyjną:** Wbudowanie nowych standardów w kulturę i wartości organizacji, aby były one trwałe i odporne na powrót do starych nawyków.
- **Ewaluacja i dostosowanie:** Ocena efektywności wprowadzonych zmian i wprowadzanie ewentualnych korekt.

Kluczowe Kompetencje Lidera we Wdrażaniu Nowych Standardów

Skuteczny lider zmiany to ktoś, kto nie tylko rozumie proces, ale posiada również zestaw kluczowych kompetencji, które umożliwiają mu skuteczne przeprowadzenie organizacji przez transformację:

- **Wizja i Strategia:** Zdolność do stworzenia jasnej, przekonującej wizji przyszłości po zmianie oraz opracowania spójnej strategii jej osiągnięcia. Lider musi umieć zainspirować innych do podążania za tą wizją. A otrzymując narzędzia do wdrażania i ewaluacji - jego działania są jasne, transparentne i dające poczucie bezpieczeństwa.
- **Komunikacja:** Umiejętność efektywnego i transparentnego komunikowania się na wszystkich poziomach organizacji. Obejmuje to aktywne słuchanie, przekazywanie trudnych informacji, wyjaśnianie "dlaczego" i "jak" zmiany, a także budowanie dialogu. To wsłuchanie się w perspektywę Zespołu przez soczewkę wdrażanych Standardów.
- **Empatia i Inteligencja Emocjonalna:** Zrozumienie i zarządzanie własnymi emocjami oraz rozpoznawanie i reagowanie na emocje innych. Lider musi być wrażliwy na obawy i opory pracowników, oferując wsparcie i zrozumienie. Będąc w networkingu wspierających się wzajemnie Dyrektorów łatwiej radzić sobie z wyzwaniami, znaleźć rozwiązanie w codziennych sprawach.
- **Zarządzanie Oporem:** Zdolność do przewidywania, identyfikowania i konstruktywnego radzenia sobie z oporem wobec zmiany. Obejmuje to między innymi negocjacje, edukację i angażowanie sceptyków.
- **Elastyczność i Adaptacja:** Gotowość do dostosowywania planów w obliczu nieprzewidzianych wyzwań i zmieniających się okoliczności. Lider musi być otwarty na naukę i modyfikowanie podejścia w miarę rozwoju sytuacji. Nie każdą sytuację możemy przewidzieć, nie na każdą potrzebę dziecka być przygotowanym. Dlatego też elastyczność tworzonych Standardów pozwala - a wręcz zachęca - do ewaluacji przyjętego planu działania.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Zadanie realizowane w ramach projektu
„Akademia Wsparcia – krajowy system wspierania rozwoju opieki
wczesnodziecięcej w Polsce – 2024-2026”
współfinansowanego ze środków budżetu państwa



Fundacja Rozwoju
Demokracji Lokalnej
im. Jerzego Regulskiego



najmłodszy.pl

WSPARCIE JAKOŚCI INSTYTUCJI
OPIEKI I EDUKACJI DZIECI DO LAT 3

Wojewódzki Lider Akademii Wsparcia – województwo śląskie:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego
Ośrodek Kształcenia Samorządu Terytorialnego im. Waleriana Pańki
40-005 Katowice, ul. Moniuszki 7

szkolenia@okst.pl
www.okst.pl

tel. 32 206 98 43
www.slaw.frdl.pl



- **Budowanie Zespołu i Współpraca:** Umiejętność tworzenia silnych, zmotywowanych zespołów do realizacji zmian, promowanie współpracy między działami oraz delegowanie zadań i odpowiedzialności. To stąd zachęta do - chociaż raz na dwa lata - przyjrzeniu się temu co działa, a co wymaga korekty. Chociaż dobry Lider nie czeka dwa lata na reagowanie 😊
- **Podejmowanie Decyzji i Rozwiązywanie Problemów:** Zdolność do szybkiego i skutecznego podejmowania decyzji w dynamicznym środowisku zmiany oraz kreatywnego rozwiązywania napotkanych problemów.
- **Krzewienie Kultury Uczenia się:** Zachęcanie do eksperymentowania, uczenia się na błędach i ciągłego doskonalenia. Lider powinien modelować postawę otwartości na nowe idee i ciągły rozwój. I dotyczy to także rozwoju Zespołu - poszerzanie kompetencji, wiedzy, szkolenia, webinary, zebrania to tylko kropla w morzu możliwości rozwoju.
- **Wytrwałość i Odporność:** Zdolność do utrzymania motywacji i zaangażowania pomimo trudności, niepowodzeń i długotrwałego charakteru procesu zmiany. Kluczem do wytrwałości i odporności jest holistyczne podejście do Zmiany w naszych Placówkach: dotyczy ona nie tylko szefa, przełożonego ale i dyrektora, kadry, dzieci, ich rodziców, przyszłej kadry, przyszłych klientów. I dokładnie ten aspekt uwzględniają wszystkie, absolutnie wszystkie działania Akademii Wsparcia. Każdy jest zauważony i każdy jest objęty wsparciem.

Lider, który posiada te kompetencje, jest w stanie skutecznie przeprowadzić organizację przez proces zmiany, minimalizując zakłócenia i maksymalizując szanse na sukces.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Zadanie realizowane w ramach projektu
„Akademia Wsparcia – krajowy system wspierania rozwoju opieki
wczesnodziecięcej w Polsce – 2024-2026”
współfinansowanego ze środków budżetu państwa



Fundacja Rozwoju
Demokracji Lokalnej
im. Jerzego Regulskiego