



KLAIPĖDOS PEDAGOGINĖ PSICHOLOGINĖ TARNYBA

Biudžetinė įstaiga, Debrečeno g. 41, 94164 Klaipėda, tel. (8 46) 342253, el. p. klaipedosppt@gmail.com
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registras, kodas 195176088

Klaipėdos Adomo Brako dailės mokyklos
direktoriui

PSICHOLOGINIO KLIMATO TYRIMO KLAIPĖDOS ADOMO BRAKO DAILĖS MOKYKLOJE ATASKAITA

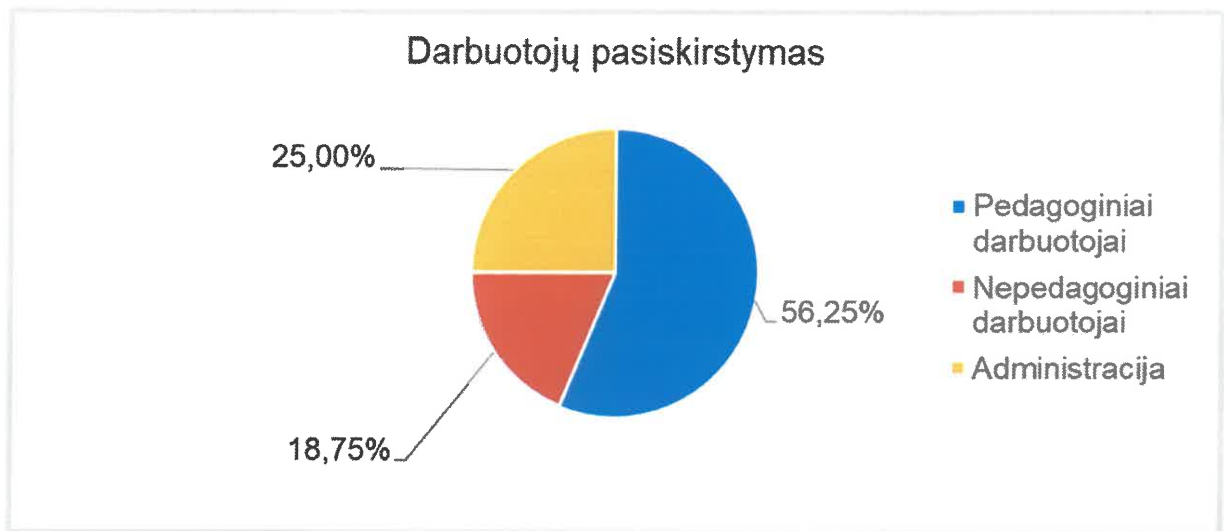
2023-05-08

Klaipėda

Psichologinio klimato tyrimas Klaipėdos Adomo Brako dailės mokykloje buvo atliktas 2023 m. kovo mėnesį.

Tyrimo dalyviai

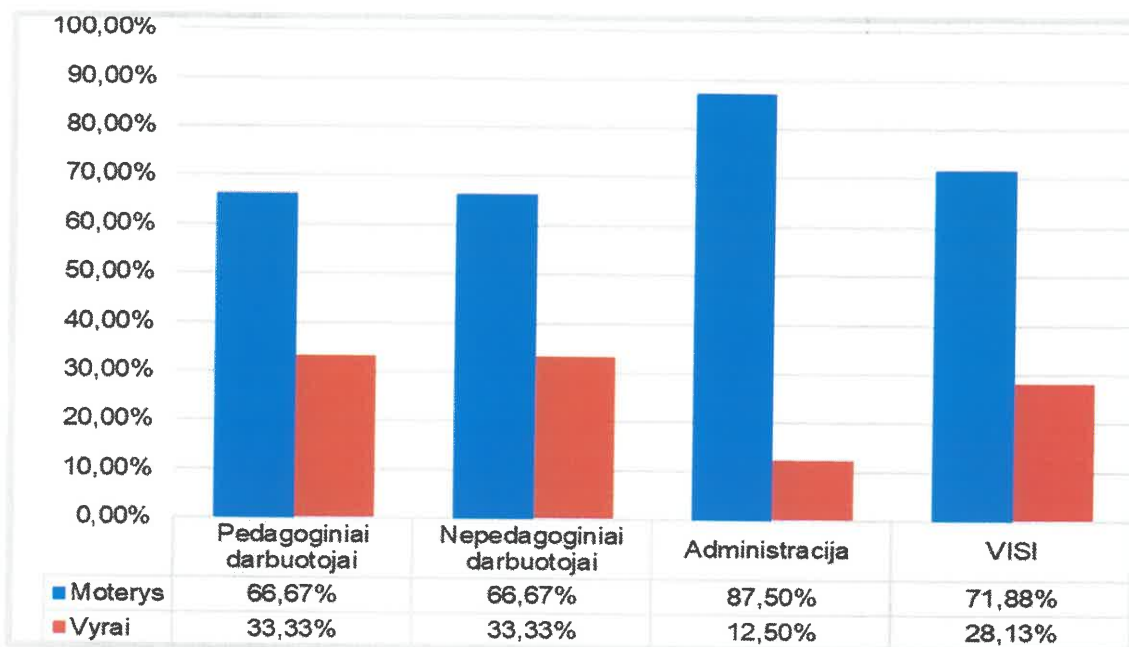
Tyrimė dalyvavo 32 įstaigos darbuotojai. 1 paveiksle atsispindi tiriamųjų pasiskirstymas pagal profesines grupes.



1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal grupes

Kaip matome 1 paveiksle, didžiąją dalį – 56,25 proc. – apklaustųjų sudarė pedagoginiai darbuotojai, 25 proc. – nepedagoginiai darbuotojai, ir 18,75 proc. – administracijos darbuotojai.

2 paveiksle pateiktas tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį.



2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį

Kaip matome 2 paveiksle, tiriamųjų tarpe buvo 71,88 proc. moterų ir 28,13 proc. vyrų.

Tyrimo metodas

Bendras psichologinis klimatas įvertintas psichologinio klimato įvertinimo anketa, kurią sudarė 35 teiginiai. Apklausos dalyviams reikėjo pažymėti savo sutikimo su kiekvienu teiginiu laipsnį, naudojant 5 balų skalę: 5 balai reiškė „visiškai sutinku“, 1 balas reiškė „visiškai nesutinku“. Be 35 teiginių dalyviams pateikti 3 atviri klausimai: apklaustieji turėjo galimybę laisva forma išreikšti mintis apie tai, kas įstaigoje patinka, kas nepatinka, bei išsakyti savo pastebėjimus ir pasiūlymus. Tyrimas atliktas internetinės apklausos būdu: mokyklai pasiūsta nuoroda, per kurią buvo pasiekama bendro psichologinio klimato anketa. Mokyklos darbuotojai, prisijungę prie šios nuorodos, galėjo užpildyti klausimyną.

Klausimyno teiginiai suskirstyti į 7 skales, atspindinčias atskirus psichologinio klimato aspektus:

1. Subjektyvus kolektyvo vertinimas.
2. Subjektyvus požiūris į vadovą.
3. Subjektyvus požiūris į darbo sąlygas.
4. Subjektyvus požiūris į darbo įvertinimą.
5. Subjektyvus požiūris į santykius su moksleivių tėvais.
6. Subjektyvus požiūris į santykius su moksleiviais.
7. Subjektyvus savo savijautos įvertinimas.

Rezultatai ir jų analizė

Bendras psichologinio klimato įvertinimas

1 lentelėje pateikta, kaip bendrai Adomo Brako dailės mokyklos darbuotojai vertina psichologinį klimatą kolektyve.

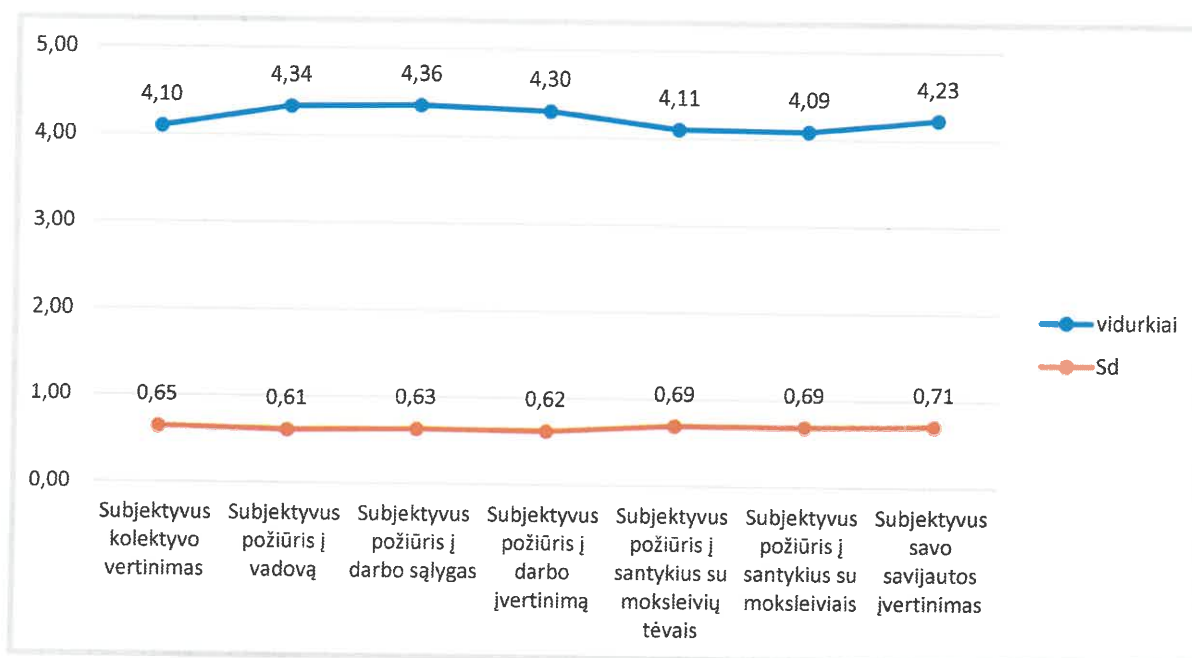
1 lentelė. Bendro psichologinio klimato įvertinimo rodikliai

Tiriamųjų grupė	Psichologinio klimato vertinimo rodiklis
Pedagoginiai darbuotojai	4,39
Nepedagoginiai darbuotojai	3,77
Administracija	4,16
Visi tiriamieji	4,22

Bendras psichologinis klimatas kolektyve vertinamas gerai – 4,22 balo. Palankiau psichologinį klimatą vertina pedagoginiai darbuotojai (4,39 balo), nepedagoginių darbuotojų vertinimai prastesni – 3,77 balo, administracijos darbuotojų vertinimas – 4,16 balo.

Atskirų psichologinio klimato skalių vertinimas

Kaip jau buvo minėta, psichologinio klimato klausimyno teiginiai buvo suskirstyti į 7 skales, atspindinčias atskirus psichologinio klimato aspektus. Žemiau pateiktame paveiksle atsispindi šių skalių vertinimo vidurkiai.



3 pav. 7 psichologinio klimato skalių vertinimo visų tiriamųjų vidurkiai

Kaip matyti iš pateikto grafiko, atskirų psichologinio klimato aspektų vertinimai yra gana tolygūs, pasiskirstę 4 – 4,5 balų diapazone. Aukščiausi yra subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas (4,36 balo) bei subjektyvaus požiūrio į vadovą (4,34 balo) vertinimai. Santykinai žemiausi – subjektyvaus požiūrio į santykius su moksleiviais (4,09 balo) bei subjektyvaus kolektyvo vertinimo (4,10 balo) rodikliai. Taigi, ir atskiri psichologinio klimato aspektai yra vertinami gerai (visi rodikliai aukštesni, negu 4 balai).

Toliau paanalizuosime ir palyginsime kiekvienos iš 7 psichologinio klimato skalių vertinimus skirtingose profesinėse grupėse (pedagoginių, nepedagoginių ir administracijos darbuotojų).

Subjektyvus kolektyvo vertinimas

Klaipėdos Adomo Brako dailės mokyklos darbuotojams buvo pateikti teiginiai, apibūdinantys kolektyvą ir jame vykstančius procesus. Šiai skalei priklauso teiginiai: „mūsų įstaigoje geri specialistai“; „kolegos man padeda, kai prireikia dalykinės pagalbos“; „kolektyve iškilus problemoms stengiamasi jas spręsti, o ne surasti, kas kaltas“; „įstaigoje skatinamas nuoširdus ir atviras bendravimas“; „mūsų kolektyvas yra vieningas ir bendradarbiaujantis“.

2 lentelėje pateikti subjektyvaus kolektyvo vertinimo rodikliai.

2 lentelė. Subjektyvaus kolektyvo vertinimo rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus kolektyvo vertinimo rodikliai
Pedagoginiai darbuotojai	4,23
Nepedagoginiai darbuotojai	4,00
Administracija	3,90
Visi tiriamieji	4,10

Bendras kolektyvo vertinimo vidurkis yra 4,10 balo. Pedagoginiai darbuotojai kolektyvą vertina palankiau (vidutiniškai 4,23 balo), administracijos atstovai – prasčiau (3,90 balo).

Iš karto reikia pabrėžti, kad vertinimų skirstymas į aukštesnius ir žemesnius yra sąlyginis, kadangi skirtumai tarp vertinimų yra nedideli.

Kalbant apie kolektyvą, Adomo Brako dailės mokyklos darbuotojai aukščiausiai vertina tai, kad įstaigoje dirba geri specialistai, išmanantys ir mėgstantys savo darbą (4,53 balo), kad įstaigoje skatinamas atviras ir nuoširdus bendravimas (4,47 balo). Tačiau apklausos dalyviai pritaria teiginiui, kad „iškilus problemoms, įstaigoje stengiamasi surasti kas kaltas, o ne spręsti problemas“, taip pat žemiau įvertino teiginį „mūsų kolektyvas yra vieningas ir bendradarbiaujantis“ (3,94 balo).

Atskiros profesinės grupės teigiami ar neigiami vertina tuos pačius teiginiai: įstaigoje dirba geri specialistai, išmanantys ir mėgstantys savo darbą; įstaigoje skatinamas atviras ir nuoširdus bendravimas; tačiau iškilus problemoms, įstaigoje stengiamasi surasti kas kaltas, o ne spręsti problemas; kolektyvas nėra vieningas ir bendradarbiaujantis.

Subjektyvus požiūris į vadovą

Šitos skalės teiginiai skirti sužinoti darbuotojų subjektyvų požiūrį į vadovą. Šioje skalėje prašoma nurodyti, kaip darbuotojai vertina santykius tarp jų ir vadovo; kiek, jų nuomone, vadovas pastebi jų darbo privalumus, o ne trūkumus; kiek vadovas gina kolektyvo interesus; kiek patiriama streso dėl santykių su vadovu; kiek vadovas gerbia ir vertina pavaldinius.

3 lentelėje pateikti subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkiai.

3 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,55
Nepedagoginiai darbuotojai	3,93
Administracija	4,18
Visi tiriamieji	4,34

Bendras subjektyvaus požiūrio į vadovą vertinimo rodiklis – 4,34 balo, tai yra vienas aukščiausiai vertinamų psichologinio klimato aspektų. Pedagoginiai darbuotojai vadovą vertina labai gerai – 4,55 balo. Žemesnis yra nepedagoginių darbuotojų vertinimas – 3,93.

Visas kolektyvas labiausiai vertina vadovą už tai, kad iškilus asmeninėms problemoms, jie sulauks vadovo supratimo ir pagalbos (4,75 balo), kad santykiai tarp vadovo ir darbuotojų yra puikūs (4,63 balo). Tačiau darbuotojai mano, kad vadovas pernelyg tolerantiškas tiems, kurie blogai dirba (3,66 balo).

Atskirų profesinių grupių subjektyvus požiūris į vadovą skiriasi. Pedagoginiai darbuotojai aukščiausiai vertina tai, kad santykiai tarp vadovo ir darbuotojų yra puikūs (4,83 balo) ir kad, iškilus asmeninėms problemoms, jie sulauks vadovo supratimo ir pagalbos (4,78 balo). Žemesniais balais vertinama vadovo tolerancija tiems, kurie blogai dirba (3,83 balo).

Nepedagoginiai darbuotojai aukščiausiai vertina tai, kad įstaigos vadovas gerbia ir vertina savo pavaldinius ir kad, iškilus asmeninėms problemoms, jie sulauks vadovo supratimo ir pagalbos (4,67 balo). Negatyviau vertinama tai, kad iš vadovo negaunama daug naudingų pasiūlymų, kaip galima būtų pagerinti savo darbą, vadovas dažniau pastebi darbo trūkumus, o ne privalumus, respondentai darbe nepatiria daug įtampos ir streso dėl santykių su vadovu (visi po 3,33 balo).

Administracijos darbuotojai labiausiai vertina vadovą už supratimą ir pagalbą, iškilus asmeninėms problemoms (4,75 balo), už tai, kad santykiai tarp vadovo ir darbuotojų yra puikūs (4,63 balo). Žemiausi vertinimai už tai, kad vadovas pernelyg tolerantiškas tiems, kurie blogai dirba (3,50 balo) ir įstaigos vadovas gerbia ir vertina savo pavaldinius (3,75 balo).

Galima įžvelgti nevienareikšmišką vadovo vertinimą: viena vertus, respondentai pažymi, kad santykiai tarp vadovo ir darbuotojų yra puikūs, bet ne visi sutinka, kad vadovas gerbia ir vertina savo pavaldinius, kad vadovas dažniau pastebi darbo privalumus, o ne trūkumus.

Subjektyvus požiūris į darbo sąlygas

Keletas klausimyno teiginių buvo apie tai, kaip mokyklos darbuotojai vertina savo darbo sąlygas. Darbuotojai turėjo įvertinti, kaip jie suvokia tai, kaip jie aprūpinti reikalingomis priemonėmis, ar jiems tinkamas darbo krūvis, ar jie turi galimybes susipažinti su naujovėmis, kelti savo kvalifikaciją, ar dažnai jiems tenka dirbti nereikalingus ir beprasmius darbus.

4 lentelėje matome pateiktus Klaipėdos Adomo Brako dailės mokyklos atskirų profesinių grupių ir visų darbuotojų subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimų vidurkius.

4 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimo rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,52
Nepedagoginiai darbuotojai	3,71
Administracija	4,48
Visi tiriamieji	4,36

Bendras požiūrio į darbo sąlygas rodiklis yra 4,36 balo, ir tai yra geriausiai vertinamas psichologinio klimato aspektas.

Geriausiai darbo sąlygas vertina pedagoginiai darbuotojai (4,52 balo), prasčiausiai – nepedagoginiai darbuotojai (3,71 balo).

Geriausiai vertinami teiginiai: „Aš esu aprūpinamas visomis reikalingomis priemonėmis, kad galėčiau tinkamai atlikti savo darbą“ (4,59 balo), „Aš esu laiku ir išsamiai informuojamas apie pokyčius, kurie paveiks mano darbą“ (4,53 balo).

Sąlyginai žemiausiai vertinama tai, kad šioje įstaigoje netenka dirbti darbų, kurie nesusiję su tiesioginėmis pareigomis (4,06 balo) ir netenka dirbti nereikalingų ir beprasmių darbų (4,25 balo). Tai sąlyginai žemesnis vertinimas, nes rodikliai vis tiek yra didesni už 4 balus.

Pedagoginiai darbuotojai pozityviai vertina tai, kad darbovietė suteikia galimybę kelti savo kvalifikaciją naudinguose seminaruose ir kursuose (4,89 balo), kad darbuotojai yra laiku ir išsamiai informuojami apie pokyčius, kurie paveiks jų darbą (4,67 balo). Žemesni rodikliai teiginių: „Šioje įstaigoje dažnai tenka dirbti darbus, kurie nesusiję su tiesioginėmis pareigomis“ (4,11 balo) ir „Dažnai tenka dirbti nereikalingus ir beprasmius darbus“ (4,33 balo).

Nepedagoginiai darbuotojai geriausiai vertina tai, kad yra laiku ir išsamiai informuojami apie pokyčius, kurie paveiks jų darbą, ir kad netenka dirbti darbų, kurie nesusiję su tiesioginėmis pareigomis (po 4,33 balo). Žemiausiai vertinama tai, kad darbovietė suteikia galimybę kelti savo kvalifikaciją naudinguose seminaruose ir kursuose (2,50 balo) bei, kad yra galimybė susipažinti su įvairiomis naujovėmis ir taikyti jas savo darbe (3,00 balo). Gali būti, kad šie žemesni įvertinimai yra susiję su nepedagoginių darbuotojų darbo pobūdžiu ir labiau atspindi realų kvalifikacijos kėlimo poreikį bei aktualumą jų darbe, o ne suteikiamas galimybes ar darbuotojų nepasitenkinimą.

Administracijos darbuotojai geriausiai vertina tai, jog jie yra aprūpinami visomis reikalingomis priemonėmis, kad galėtų tinkamai atlikti savo darbą (4,88 balo), tinkamą darbo krūvį (4,75 balo) ir galimybę susipažinti su įvairiomis naujovėmis ir taikyti jas savo darbe (4,75 balo). Žemiau vertinama tai, kad tenka dirbti darbus, kurie nesusiję su tiesioginėmis pareigomis (3,75 balo).

Subjektyvus požiūris į darbo įvertinimą

Subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą skalė apima klausimus apie tai, kaip respondentai vertina atlygio teisingumą; ar respondentams yra aiškūs kriterijai, pagal kuriuos yra vertinamas jų darbas; ar geri darbuotojai sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo.

5 lentelėje pateikti subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą vidurkiai.

5 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,38
Nepedagoginiai darbuotojai	3,88
Administracija	4,47
Visi tiriamieji	4,30

Bendras subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas rodiklis yra 4,30 balo. Geriausiai darbo sąlygas vertina administracijos darbuotojai (4,47 balo), prasčiausiai – nepedagoginiai darbuotojai (3,88 balo), o pedagoginių darbuotojų vertinimas – 4,38 balo.

Pozityviausiai vertinama tai, kad už gerą darbą darbuotojai visada susilaukia teigiamo įvertinimo (4,59 balo), kad kriterijai, pagal kuriuos vertinamas darbas, aiškūs ir pagrįsti: respondentai tiksliai žino, kaip turi dirbti, kad jų darbas būtų įvertintas teigiamai (4,44 balo). Mažiau pozityviai vertinami teiginiai: „Geri darbuotojai nuolat sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo“ (4,03 balo) ir „Aš gaunu teisingą atlygį už savo darbą“ (4,16 balo).

Mokyklos pedagogai sutinka, kad už savo gerą darbą visada susilaukia teigiamo įvertinimo (4,67 balo) bei kriterijai, pagal kuriuos vertinamas darbas, aiškūs ir pagrįsti: tiksliai žinoma, kaip reikia dirbti, kad darbas būtų įvertintas teigiamai (4,50 balo). Sąlyginai žemesnius įvertinimus gavo teiginiai: „Aš gaunu teisingą atlygį už savo darbą“ (4,06 balo), „Geri darbuotojai nuolat sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo“ (4,28 balo).

Nepedagoginiai darbuotojai geriausiai vertina tai, kad už savo gerą darbą visada susilaukia teigiamo įvertinimo (4,33 balo), kad gauna teisingą atlygį už savo darbą (4,17 balo). Blogiausiai jie vertina tai, kad geri darbuotojai ne visada sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo (3,00 balai) ir kad kriterijai, pagal kuriuos vertinamas jų darbas, nėra aiškūs ir pagrįsti (4,00 balo).

Administracijos darbuotojai aukščiausius balus skyrė teiginiams: „Už savo gerą darbą visada susilaukiu teigiamo įvertinimo“ ir „Kriterijai, pagal kuriuos vertinamas mano darbas, aiškūs ir pagrįsti: aš tiksliai žinau, kaip turiu dirbti, kad mano darbas būtų įvertintas teigiamai“ (po 4,63 balo). Šiek tiek mažesnius įvertinimus gavo teiginiai: „Geri darbuotojai nuolat sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo“ (4,25 balo) ir „Aš gaunu teisingą atlygį už savo darbą“ (4,38 balo).

Subjektyvus požiūris į santykius su mokinių tėvais

Subjektyvaus požiūrio į santykius su tėvais skalėje klausiama apie tai, kaip respondentai suvokia bendravimo su tėvais geranoriškumą, pasitenkinimą santykiais su tėvais, įtampos ir konfliktų nebuvimą.

Rezultatai atsispindi 6 lentelėje.

6 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į santykius su mokinių tėvais rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į santykius su mokinių tėvais vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,39
Nepedagoginiai darbuotojai	3,50
Administracija	3,94
Visi tiriamieji	4,11

Bendras subjektyvaus požiūrio į santykius su mokinių tėvais vertinimo rodiklis – 4,11 balo. Aukščiausias yra pedagogų įvertinimas – 4,39 balo. Žemiausias – nepedagoginių darbuotojų – 3,50 balo.

Respondentai sutinka, kad su mokinių tėvais bendraujama geranoriškai ir pagarbiai (4,63 balo). Aukščiausias yra administracijos darbuotojų rodiklis – 4,88 balo, žemiausias nepedagoginių darbuotojų rodiklis – 3,83 balo. Pedagoginių darbuotojų rodiklis yra 4,78 balo.

Tačiau bendras kito teiginio rodiklis – 3,59 balo – reiškia, kad darbuotojams tenka patirti įtampos ir streso dėl mokinių tėvų nepasitenkinimo bei konfliktų su jais. Daugiausiai tai patiria administracijos darbuotojai (jų vertinimo rodiklis – 3,00 balai) ir nepedagoginiai darbuotojai (3,17 balo). Pedagoginiai darbuotojai su tuo susiduria mažiau (4,00 balo).

Subjektyvus požiūris į santykius su moksleiviais

Šią skalę sudaro teiginiai, kuriuose kalbama apie mokinių ir mokytojų pagarbą vieni kitiems, konfliktų tarp mokytojų ir mokinių dažnumą.

Rezultatai pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė. *Santykių su moksleiviais įvertinimo rodikliai*

Tiriamųjų grupė	Subjektyvus požiūris į santykius su moksleiviais rodikliai
Pedagoginiai darbuotojai	4,25
Nepedagoginiai darbuotojai	3,67
Administracija	4,06
Visi tiriamieji	4,09

Bendras subjektyvus požiūris į santykius su moksleiviais vertinimo rodiklis yra 4,09 balo, tai sąlyginai prasčiausiai vertinamas psichologinio klimato aspektas. Geriausiai šiuos santykius vertina pedagoginiai darbuotojai – 4,25 balo, o žemiausiai – nepedagoginiai darbuotojai – 3,67 balo.

Pedagoginiai darbuotojai mokinių ir mokytojų tarpusavio pagarbą vertina žemiau (4,17 balo) nei administracijos darbuotojai (4,25 balo). Tačiau administracijos darbuotojai mažiau sutinka su tuo, kad konfliktai tarp mokytojų ir mokinių yra labai reti (3,88 balo) nei pedagoginiai darbuotojai (4,33 balo).

Nepedagoginiai darbuotojai mokytojų santykius su mokiniais vertina kritiškiausiai: mokinių bei mokytojų tarpusavio pagarbą ir konfliktų tarp jų dažnumą jie vertina 3,67 balo.

Subjektyvus savo savijautos įvertinimas

Į klausimą buvo įtraukti keli teiginiai apie tai, kaip respondentai jaučiasi šiame kolektyve, kiek yra motyvuoti dirbti šioje įstaigoje ir toliau.

Rezultatai atsispindi 8 lentelėje.

8 lentelė. *Subjektyvus savo savijautos įvertinimo rodikliai*

Tiriamųjų grupė	Subjektyvus savijautos įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,44
Nepedagoginiai darbuotojai	3,73
Administracija	4,13
Visi tiriamieji	4,23

Bendras subjektyvus savijautos vertinimo rodiklis yra 4,23 balo, tai reiškia, kad respondentai savo savijautą darbe vertina gerai. Geriausiai savo savijautą vertina pedagogai (4,44 balo), prasčiausiai – nepedagoginiai darbuotojai (3,73 balo).

Pedagoginiai darbuotojai labiausiai vertina tai, kad jie jaučiasi saugūs, nes šioje įstaigoje su darbuotojais elgiamasi teisingai (4,83 balo). Jie yra patenkinti, kad dirba šioje įstaigoje (4,72 balo) ir nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje (taip pat 4,72 balo). Negatyvios įtakos gali turėti tai, kad nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve kelia įtampą ir nepasitenkinimą (3,61 balo).

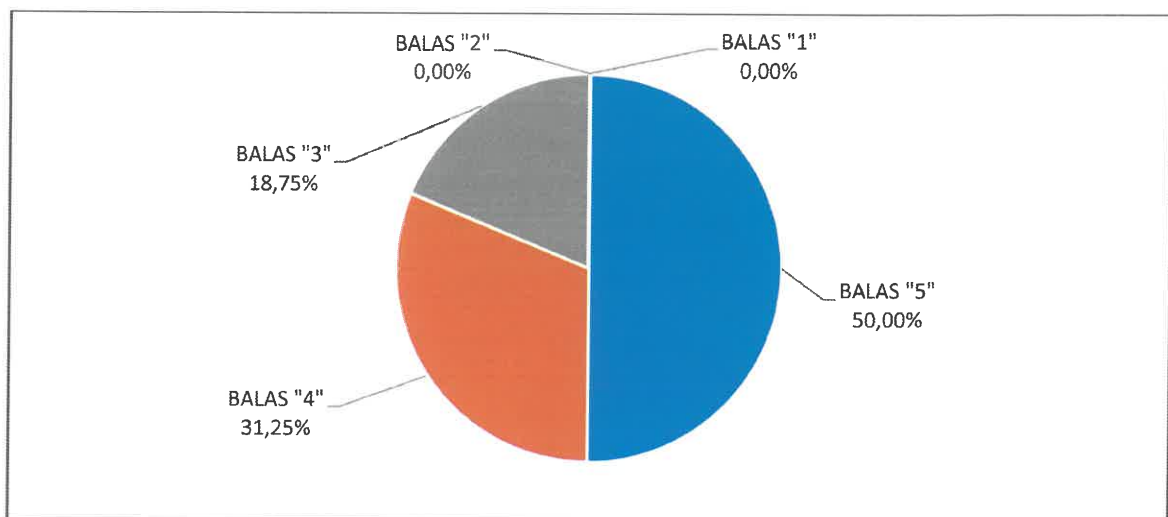
Nepedagoginių darbuotojai taip pat nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje (4,33 balo) ir yra patenkinti, kad dirba šioje įstaigoje (4,00 balo). Neigiamą poveikį gali daryti tai, kad nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve kelia įtampą ir nepasitenkinimą (2,83 balo), taip pat šie darbuotojai nesijaučia gerbiami savo kolegų (3,67 balo).

Administracijos darbuotojų vertinimai analogiški: jie nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje (4,66 balo), yra patenkinti, kad dirba šioje įstaigoje (4,56 balo). Jiems nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve taip pat kelia įtampą ir nepasitenkinimą (3,13 balo) ir jie nesijaučia gerbiami savo kolegų (3,75 balo).

Darbuotojų dalyvavimas, priimant visiems svarbius sprendimus

Atskirai aptarsime darbuotojų požiūrį į jų galimybę dalyvauti, priimant visiems svarbius sprendimus. Tai atskleidžia atsakymai į teiginį „Įstaigos vadovas visada atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę, sprendžiant visiems svarbius klausimus“.

Rezultatai pateikti 4 paveiksle.



4 pav. Visų tiriamųjų atsakymų pasiskirstymas

Kaip rodo gauti rezultatai, 50 proc., t. y. pusė tyrime dalyvavusių respondentų, visiškai pritaria teiginiui „Įstaigos vadovas visada atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę, sprendžiant visiems svarbius klausimus“. 31,25 proc. apklaustųjų pasirinko atsakymą „sutinku“. Likusių 18,75 proc. apklausos dalyvių atsakymas buvo neutralus – „nei sutinku, nei nesutinku“. Nė vienas iš respondentų nepasirinko atsakymų „nesutinku“ ir „visiškai nesutinku“. Taigi, didžioji dauguma (81,25 proc.) mokyklos kolektyvo sutinka, kad sprendžiant svarbius klausimus į jų nuomonę yra atsižvelgiama.

Analogiškas atsakymų pasiskirstymas yra ir atskirose profesinėse grupėse.

Apibendrinimas

Apibendrinant kiekybinius tyrimo rezultatus, galima konstatuoti, kad bendrai psichologinis klimatas kolektyve vertinamas gerai – 4,22 balo. Palankiau psichologinį klimatą vertina pedagoginiai darbuotojai (4,39 balo), nepedagoginių darbuotojų vertinimai prastesni – 3,77 balo, administracijos darbuotojų vertinimas – 4,16 balo.

Atskirų psichologinio klimato aspektų vertinimai yra pasiskirstę 4–4,5 balų diapazone. Aukščiausi yra subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas (4,36 balo) bei subjektyvaus požiūrio į vadovą (4,34 balo) vertinimai. Santykinai žemiausi – subjektyvaus požiūrio į santykius su moksleiviais (4,09 balo) bei subjektyvaus kolektyvo vertinimo (4,10 balo) rodikliai. Taigi, gerą psichologinį klimatą mokykloje labiausiai kuria darbo sąlygų bei vadovavimo vertinimas. Neigiamą poveikį psichologiniam klimatui gali daryti santykių su moksleiviais bei kolektyvo vertinimas.

Bendrai geriausio vertinamo susilaukė teiginiai: „Nenorėčiau dirbti kitoje įstaigoje“ (4,66 balo), „Santykiai tarp vadovo ir darbuotojų yra puikūs“ ir „Su mokinių tėvais bendraujama geranoriškai ir pagarbiai“ (po 4,63 balo).

Blogiausiai vertinami teiginiai: „Nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve man kelia įtampą ir nepasitenkinimą“ (3,34 balo), „Iškilus problemoms, mūsų įstaigoje stengiamasi surasti, kas kaltas, o ne spręsti problemas“ (3,38 balo), „Tenka patirti daug įtampos ir streso dėl mokinių tėvų nepasitenkinimo bei konfliktų su jais“ (3,59 balo).

Pedagoginiai darbuotojai geriausiai vertina tai, kad darbovietė jiems suteikia galimybę kelti savo kvalifikaciją naudinguose seminaruose ir kursuose (4,89 balo), kad santykiai tarp vadovo ir darbuotojų yra puikūs (4,83 balo) ir kad su mokinių tėvais bendraujama geranoriškai ir pagarbiai (4,78 balo). Blogiausiai šios profesinės grupės atstovai vertina tai, kad nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve jiems kelia įtampą ir nepasitenkinimą (3,61 balo) bei tai, kad, iškilus problemoms, įstaigoje stengiamasi surasti kas kaltas, o ne spręsti problemas (3,28 balo).

Nepedagoginiai darbuotojai geriausia vertina tai, kad įstaigoje dirba geri specialistai, išmanantys ir mėgstantys savo darbą, kad, iškilus asmeninėms problemoms, sulaukiama vadovo supratimo ir pagalbos ir kad įstaigos vadovas gerbia ir vertina savo pavaldinius (viskas po 4,67 balo). Ši profesinė grupė blogiausiai vertina tai, kad nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve kelia įtampą bei nepasitenkinimą (2,83 balo) ir kad geri darbuotojai ne visada sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo (3,00 balo).

Administracijos darbuotojai geriausiai vertina aprūpinimą visomis reikalingomis priemonėmis, kad galima būtų tinkamai atlikti savo darbą, gaunamą teisingą atlygį už darbą (po 4,88 balo) ir kad, iškilus asmeninėms problemoms, bus sulaukta vadovo supratimo ir pagalbos (4,75 balo). Neigiamo vertinimo iš šios tiriamųjų grupės sulaukė tai, kad tenka patirti daug įtampos ir streso dėl mokinių tėvų nepasitenkinimo bei konfliktų su jais (3,00 balo), kad nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve kelia įtampą ir nepasitenkinimą (3,13 balo) ir kad kolektyve informacija nėra skelbiama oficialiai, naujienos dažniausiai sužinomos per asmeninį bendravimą ir gandus (po 3,50 balo).

Atsakydami į teiginį „Įstaigos vadovas visada atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę, sprendžiant visiems svarbius klausimus“, didžioji dalis respondentų – 81,25 proc. – pasirinko atsakymus „Visiškai sutinku“ ir „Sutinku“. 18,75 proc. apklaustųjų pasirinko neutralų atsakymą – „nei sutinku, nei nesutinku“. Nebuvo nė vieno tyrimo dalyvio, kuris nesutiktų ar visiškai nesutiktų su pateiktu teiginiu. Taigi, mokyklos kolektyvas jaučiasi įtraukiamas į visiems reikšmingų klausimų sprendimą.

Respondentų mintys apie tai, kas jų darbovietėje jiems patinka, kas nepatinka ir kokių jie turėtų pasiūlymų.

Klausimyno pabaigoje apklausos dalyviai turėjo galimybę išreikšti savo mintis, parašydami, kas jiems įstaigoje patinka, kas nepatinka ir kokių pasiūlymų jie turėtų.

Savo mintis vienaip ar kitaip išreiškė visi apklausoje dalyvavę darbuotojai.

1. Mano darbovietėje man patinka.

Išanalizavus respondentų atsakymus į klausimą, kas patinka jų darbovietėje, išskirtos 6 atsakymų kategorijos (jas pristatome pagal priskirtų atsakymų skaičių mažėjančia tvarka, taip pat pateikiame atsakymų pavyzdžių).

Darbo sąlygos ir aplinka (10 atsakymų): graži aplinka; puikios darbo sąlygos; atmosfera ir aplinka; darbo laikas.

Kolektyvas (8 atsakymai): santykiai tarp kolegų; draugiškas kolektyvas, gerai jaučiuosi būdama jo dalimi; galimybė praleisti laiką su artimais kolegomis; kolektyvas, atmosfera, savitarpio pagalba, geranoriškumas; kolegų bendradarbiavimas; įdomūs kolegos; malonus bendravimas; kolegiškumas, korektiškumas.

Vadovas ir administracija (6 atsakymai): vadovų požiūris į darbuotojus; vadovo empatiškas požiūris į darbuotojus, visada stengsis draugiškai patarti, iškilus problemai; administracijos bendradarbiavimas; administracijos požiūris į pavaldinius; administracijos rūpestis sklandžiu darbu; geras organizavimas ir logiška tvarka.

Kūrybiškumas ir galimybė tobulėti (6 atsakymai): galimybė nuolat kūrybingai ieškoti sprendimų; galimybės metodinėje veikloje, ruošiant mokymo programas mokiniams; suteikiamos visos galimybės tobulėti, duodamos visos priemonės atlikti savo darbą kokybiškai; tobulėjimo galimybė; kūrybiškas potencialas; kūrybiškas darbas, darbinga atmosfera.

Darbas (5 atsakymai): mano darbas; dirbti su mokiniais ramiai be streso; galimybė dirbti mėgstamą darbą; A. Brako dailės mokykloje darbas su mokiniais yra įdomus, turiningas ir inovatyvus; gera matyti kaip mokiniai suvokia kūrybą ir daro pažangą; jaučiuosi prasmingu, naudingu.

Atmosfera (2 atsakymai): mokiniams saugi atmosfera; [mokykloje] gerai jaučiuosi.

Apibendrinant galima pažymėti, kad kaip patinkančius dalykus mokyklos darbuotojai įvardino patį darbą su mokiniais ir darbo sąlygas, santykius su kolegomis, vadovavimą mokyklai, atmosferą ir aplinką, kūrybiškumą ir galimybes tobulėti.

2. Mano darbovietėje man nepatinka.

12 respondentų pakartojo, kad jiems viskas patinka, nėra to, kas netenkintų.

Kiti apklausos dalyviai išreiškė savo nuomonę, jų atsakymai suskirstyti į 3 kategorijas.

Kolektyvas (8 atsakymai): kai kurie kolegos; kai kurių darbuotojų intrigos; kolegų arogancija; pasikeitus tiesioginiam vadovui, man čia dirbti per sunku ir nebepatinka; naujai pradėjęs dirbti tiesioginis vadovas; dažnai mokinių nuopelnai sutapatinami su asmeniniais mokytojų nuopelnais, iš to atsiranda „nesveika“ konkurencija tarp kolegų; nedažnai sulauksi draugiško palaikymo iš kolegų; ne visada sveika konkurencija; kai kurių kolegų senovinis, konservatyvus požiūris.

Organizaciniai klausimai (5 atsakymai): per didelis mokinių skaičius kai kuriose klasėse; kai būna daugiau nei 12 mokinių klasėje; atlyginimas galėtų būti didesnis; atostogų grafikas; nemažai biurokratijos, per didelis atlaidumas sprendžiant iškilusias problemas.

Išoriniai veiksniai (2 atsakymai): elektroninių sistemų gausa, bet tai nepriklauso nuo įstaigos vadovo; nepatinka tik tai, kas nėra tiesiogiai susiję su mokykla, tai išorės faktoriai.

Taigi, daugiausia nepatinkančių dalykų susiję su kolektyvu (pastebima nesveika konkurencija bei konkrečiais asmenimis), organizaciniais aspektais (mokinių skaičius klaseje, atlyginimo dydis, atostogų grafikas ir kt.) bei veiksniais, tiesiogiai nesusijusiais su mokykla.

3. Pastabos, pasiūlymai.

Dalis apklaustųjų dar kartą patvirtino savo teigiamą požiūrį: viskas gerai; esu dėkingas visiems; manau, jeigu atsiras kažkokių problemų, kolektyvas sugebės susitvarkyti; puikus kolektyvas; mūsų dailės mokykla verta dar didesnio savivaldybės įvertinimo. Verta pateikti vieno respondento pasisakymą: „Prasminga jausti savo darbo svarbą, naudą. Vaikui suteikti galimybę vystyti savo kūrybines galimybes. Mokykloje tam suteikiamos galimybės“.

12 tyrime dalyvavusių mokyklos darbuotojų neturėjo jokių pasiūlymų.

Pateiktus pasiūlymus galima suskirstyti į 3 kategorijas:

Organizaciniai klausimai (4 atsakymai): norėtusi gauti visas priemones darbui, kurių reikia; tik dėl priemonių, pvz. A1 ar A2 vatmano lapų mokykla galėtų ar vietoje sudaryti galimybę įsigyti vaikams, ar nemokamai (kaip yra kitose dailės mokyklose), nes dažnai vaikai ar pamiršta, o gal piktybiškai neatsineša, ir dėl to darbai nejudą į priekį kaip norėtusi; edukacinių kelionių mokiniams ir mokytojams; reikalinga vieta, aikštelė mokytojams nemokamai automobilius statyti prie mokyklos.

Kolektyvas (3 atsakymai): paprastesnio, nesusireikšminusio požiūrio; manau, kad visi kolektyve turime būti labiau tolerantiški; kad būtume vieningi.

Kita (2 atsakymai): mažiau popierizmo, daugiau kūrybos ir vaikų džiaugsmo; didesnės atsakomybės iš mokinių ir jų tėvų.

Apibendrinant galima pasakyti, kad respondentų pasiūlymai yra susiję su konkrečiais pageidavimais dėl darbo sąlygų, su didesnės tolerancijos bei vieningumo kolektyve poreikiu.

Psichologinio klimato gerinimo galimybės

Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad A. Brako dailės mokyklos darbuotojai psichologinį klimatą įstaigoje vertina gerai – bendras psichologinio klimato rodiklis bei kitų psichologinio klimato aspektų vertinimo rodikliai didesni už 4 balus. Respondentai išreiškė savo pozityvų požiūrį į darbo sąlygas, vadovavimą mokyklai, administracijos bendradarbiavimą ir rūpestį sklandžiu darbu. Teigiamai vertinama tai, kad santykiai tarp mokyklos vadovo bei darbuotojų yra puikūs, iš vadovo sulaukiama supratimo ir pagalbos, iškilus asmeninėms problemoms, kad atsižvelgiama į darbuotojų nuomonę, sprendžiant svarbius klausimus. Nemaža dalis darbuotojų pažymėjo, kad yra patenkinti, jog dirba šioje įstaigoje ir nenorėtų dirbti kitur.

Tačiau išryškėjo ir psichologinio klimato sritys, kur padėtis galėtų būti tobulinama.

Santykiai su moksleiviais. Subjektyvus požiūris į santykius su moksleiviais vertinimas – santykinai žemiausiai vertinamas psichologinio klimato aspektas. Tokią padėtį labiausiai lėmė nepedagoginių darbuotojų vertinimai. Ši apklausos dalyvių grupė, kaip jau buvo minėta, kritiškiausiai atsiliepė apie mokytojų ir mokinių tarpusavio pagarbą bei konfliktų dažnumą. Tuo tarpu patys pedagogai savo santykius su mokiniais vertina palankiau. Apskritai, šio psichologinio klimato aspekto vertinimai labiausiai išsiskyrė, t.y. skirtingos profesinės grupės mokytojų santykius su mokiniais įvertino nevienareikšmiškai. Turbūt verta būtų pasigilinti, kodėl stebėtojams iš šalies

(nepedagoginiams ir administracijos darbuotojams) pedagogų ir mokinių tarpusavio konfliktai atrodo dažnesni, nei patiems tokių situacijų dalyviams.

Santykiai kolektyve. Nors pats savaime subjektyvaus kolektyvo vertinimo rodiklis nėra žemas – 4,10 balo, tačiau atskirų teiginių analizė bei atsakymai į atvirus klausimus rodo, kad yra dalykų, kuriuos darbuotojai vertina ne itin palankiai. Nemaža dalis apklausos dalyvių sutiko su teiginiu „Nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve man kelia įtampą ir nepasitenkinimą“ ir nesutiko su teiginiu „Mūsų kolektyvas yra vieningas ir bendradarbiaujantis“. Vienas iš pateiktų pasiūlymų (ir palinkėjimų) – „kad būtume vieningi“. Dalis nepedagoginių ir administracijos darbuotojų nesijaučia gerbiami savo kolegų. Nepageidautinos įtampos, kaip nurodė kai kurie respondentai, gali kilti dėl nesveikos konkurencijos bei atskirų asmenų elgesio. Į visa tai verta atkreipti dėmesį, kad šios negatyvios tendencijos negilėtų.

Pirmiausia būtų svarbu keisti požiūrį į konfliktus, priimant juos kaip sudėtinę net ir pakankamai gerų santykių dalį. Konfliktas savaime nėra blogybė, kurios reikia bet kokia kaina vengti. Konstruktyvus žvilgsnis į nesutarimus padeda pamatyti skirtingus interesus ir poreikius, kuriuos įmanoma patenkinti bendraujant bei bendradarbiaujant. Konflikto pasekmės priklauso nuo dalyvių gebėjimo kalbėtis, išsakyti savo poreikius ir susitarti. Taigi, svarbu mokytis spręsti konfliktus bendradarbiaujant.

Administracija, savo ruožtu, taip pat turi normalizuoti savo požiūrį į išylančias problemas, orientuotis į konstruktyvius sprendimus, nesusitelkiant į kaltųjų paieškas. Jeigu tik ieškoma kaltų, problemos lieka neišspręstos.

Santykiai su mokinių tėvais. Tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojams tenka patirti įtampos ir streso dėl mokinių tėvų nepasitenkinimo bei konfliktų su jais. Suvaldyti konfliktų su tėvais situacijas gali padėti tinkamų konfliktų sprendimo strategijų įvaldymas. Tam, kad būtų mažinamas tokių situacijų emocinis poveikis, rekomenduojama darbuotojams mokytis įvairių pasirūpinimo savimi bei psichologinio atsparumo stiprinimo technikų.

Nepedagoginių darbuotojų savijauta. Pagal gautus rezultatus, negatyvios tendencijos labiausiai veikia nepedagoginių darbuotojų savijautą. Kaip jau buvo minėta, ši darbuotojų grupė mažiausiai jaučiasi gerbiama kolegų, nesijaučia sulaukianti pakankamo materialinio ir moralinio paskatinimo. Ne visiems nepedagoginiams darbuotojams visada aiškūs jų darbo vertinimo kriterijai. Respondentai pažymi, kad dažniau pastebimi jų darbo trūkumai, o ne privalumai, ir jiems tenka patirti įtampos ir streso dėl santykių su vadovais. Todėl būtų svarbu išsiaiškinti ir atsižvelgti į šios darbuotojų grupės poreikius, atsakyti į rūpimus klausimus. Galbūt tai pasitarnautų kolektyvo vieningumo stiprinimui.

Darbuotojų motyvavimo ir skatinimo sistemos tobulinimas. Vienas iš labiausiai žmones demotyvuojančių dalykų yra pripažinimo ir teigiamo įvertinimo stoka, ypač kai realūs rezultatai yra geri. Labai svarbu pripažinti ir pozityviai vertinti viso kolektyvo pasiekimus, skatinti darbuotojus pirmiausia geru žodžiu, o pagal galimybes ir materialiai. Šiuo atveju geras žodis, viešas pripažinimas ne mažiau svarbūs, nei materialinis apdovanojimas.

Žinoma, ignoruoti pastebimų darbo trūkumų ir negerovių negalima. Labai svarbu išgryninti gero ir blogo darbo kriterijus, įvardinti, kas kolektyvo narių kiekvienos pareigybės veikloje bus vertinama pozityviai, o kas negatyviai. Šie kriterijai turėtų būti aiškūs ir priimtini visiems. Tokios pat aiškios visiems turi būti ir skatinimo bei nuobaudų taisyklės, paremtos adekvatumo, laipsniškumo, atitikimo vertinamų poelgių rimtumą principais.

Apibendrinimas. Atsižvelgiant į šio tyrimo rezultatus, patartina investuoti į kolektyvo narių emocinę gerovę, stiprinant darbuotojų tarpusavio santykius, atkreipiant dėmesį į bendravimo su įvairiais ugdymo proceso dalyviais (pvz., mokiniais ar jų tėvais) ypatumus, tobulinant konfliktų sprendimo įgūdžius, didinant atsparumą stresui per pasirūpinimo savimi ir psichologinio atsparumo stiprinimo būdų įvaldymą.

Direktorė

Ulijana Petraitienė

Psichologė

Dalia Kujalienė