



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 lopšelio-darželio „Liepaitė“
direktoriui

PSICHOLOGINIO KLIMATO KLAIPĖDOS LOPŠELYJE-DARŽELYJE „LIEPAITĖ“ TYRIMO ATASKAITA

2020-07-15

Klaipėda

Klaipėdos lopšelio-darželio „Liepaitė“ psichologinio klimato tyrimas buvo atliktas 2020 m. balandžio mėnesį.

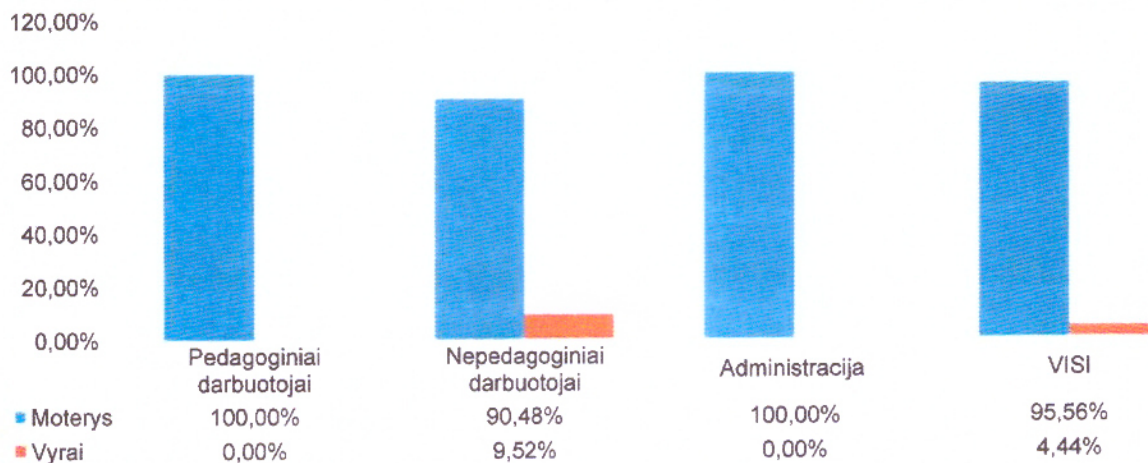
Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo 45 įstaigos darbuotojai. 1 pav. atsispindi tiriamųjų pasiskirstymas pagal grupes, o 2 pav. – pagal lytį.

Darbuotojų pasiskirstymas



1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal grupes



2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį

Kaip matome 1 pav., 44,44 proc. apklaustųjų sudarė pedagoginiai darbuotojai, 46,67 proc. – nepedagoginiai darbuotojai ir 8,89 proc. – administracijos darbuotojai. Kaip matome 2 pav. tiriamųjų tarpe buvo 95,56 proc. moterų ir 4,44 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: ikimokyklinėms įstaigoms išsiųsta nuoroda, kurioje buvo patalpinta bendro psichologinio klimato anketa. Ikimokyklinių įstaigų 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 ugdytinių tėvais;
6. Subjektyvus požiūris į santykius su ugdytiniais;
7. Subjektyvus savo savijautos įvertinimas.

Rezultatai ir jų analizė

Bendras psichologinio klimato įvertinimas.

Bendro psichologinio klimato įvertinimo rezultatai atspindi 1 lentelėje.

1 lentelė. Bendro psichologinio klimato įvertinimo vidurkiai

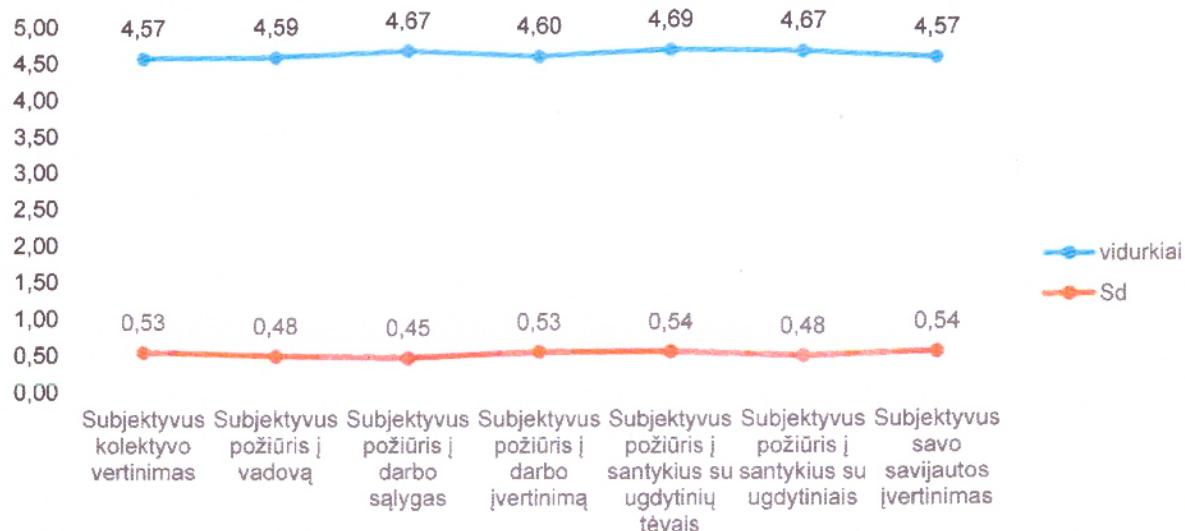
Tiriamųjų grupė	Psichologinio klimato vertinimo rodiklis
Pedagoginiai darbuotojai	4,43
Nepedagoginiai darbuotojai	4,79
Administracija	4,67
Visi tiriamieji	4,62

Analizuojant bendro psichologinio klimato rezultatus (1 lentelė) matome, kad lopšelio-darželio „Liepaitė“ psichologinio klimato subjektyvaus įvertinimo vidurkis yra 4,62 balo (iš galimų 5 balų).

Aukščiausias psichologinio klimato įvertinimo vidurkis yra nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,79 balai), administracijos darbuotojų grupėje (4,67 balo), o pedagoginių darbuotojų grupėje gautas sąlyginai žemiausias psichologinio klimato vidurkis (4,43 balo). Reikia atkreipti dėmesį, kad visi vidurkiai yra aukštesni nei 4 balai. Tai reiškia, kad psichologinį klimatą lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojai vertina pozityviai.

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 matome šių skalių vertinimo vidurkius.



3 pav. 7 psichologinio klimato skalių vertinimo visų tiriamųjų vidurkiai

Kaip matyti iš 3 pav., aukščiausi vidurkiai gauti subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytinių tėvais (4,69 balo) bei į santykius su ugdytiniais ir darbo sąlygas skalėse (po 4,67 balo). Aukšti vidurkiai gauti ir subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą bei į vadovą skalėse (4,60 ir 4,59 balo). Sąlyginai žemesni, tačiau pakankamai aukšti, vidurkiai gauti subjektyvaus kolektyvo vertinimo bei savo savijautos įvertinimo skalėse (po 4,57 balo).

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

1. Subjektyvus kolektyvo vertinimas.

Klaipėdos lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojams buvo pateikti teiginiai, apibūdinantys kolektyvą ir jame vykstančius procesus. Šioje skalėje pateikti teiginiai: „Mūsų įstaigoje geri specialistai“; „Kolegos man padeda, kai prireikia dalykinės pagalbos“; „Kolektyve, iškilus problemoms, stengiamasi jas spręsti, o ne surasti, kas kaltas“; „Informacija yra skelbiama oficialiai“; „Įstaigoje skatinamas nuoširdus ir atviras bendravimas“; „Mūsų kolektyvas yra vieningas ir bendradarbiaujantis“. 2 lentelėje pateikti subjektyvaus kolektyvo vertinimo vidurkiai.

2 lentelė. Subjektyvaus kolektyvo vertinimo vidurkiai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus kolektyvo vertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,37
Nepedagoginiai darbuotojai	4,76
Administracija	4,58
Visi tiriamieji	- 4,57

Iš 2 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus kolektyvo vertinimo vidurkis yra 4,57 balo (iš galimų 5 balų). Aukščiausias vidurkis gautas nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,76 balo), kiek žemesnis – administracijos atstovų grupėje (4,58 balo), sąlyginai žemiausias vidurkis – pedagoginių darbuotojų grupėse (4,37 balo). Visi rodikliai yra aukštesni nei 4 balai. Tai reiškia, kad lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojai kolektyvą vertina pozityviai.

Analizuojant atskirų teiginių šioje skalėje vertinimus, matome, jog lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojai labiausiai vertina tai, kad įstaigoje dirba geri specialistai, išmanantys ir mėgstantys savo darbą (4,76 balo); tai, kad kolegos visada padeda, kai prireikia dalykinės pagalbos (4,73 balo) ir tai, kad įstaigoje yra skatinamas atviras bei nuoširdus bendravimas (4,69 balo). Taip pat aukštais balais įstaigos darbuotojai vertina tai, kad būtina darbai informacija yra skelbiama oficialiai, naujienas darbuotojai dažniausiai sužino ne per asmeninį bendravimą ir gandus (4,58 balo). Daugelis įstaigos darbuotojų nurodo, jog jų kolektyvas yra vieningas ir bendradarbiaujantis (4,53 balo).

Sąlyginai žemiausiais balais lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojai vertina tai, kad, iškilus problemoms, įstaigoje stengiamasi spręsti problemas, o ne surasti kaltus (4,11 balo). Vadinasi, viena iš galimybių gerinti psichologinį klimatą įstaigoje, galėtų būti orientacijos į problemų sprendimą stiprinimas: iškilus problemoms, pirmiau reikia jas spręsti, o ne ieškoti kaltų.

2. Subjektyvus požiūris į vadovą.

Šios skalės teiginiai skirti sužinoti, kaip darbuotojai vertina vadovą. Šioje skalėje prašoma nurodyti, kaip darbuotojai vertina santykius tarp jų ir vadovo; kiek, jų nuomone, vadovas pastebi jų 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 vidurkiai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,44
Nepedagoginiai darbuotojai	4,70
Administracija	4,72
Visi tiriamieji	4,59

Iš 3 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkis yra 4,59 balo (iš galimų 5 balų). Administracijos darbuotojų grupėje gautas aukščiausias vadovo įvertinimo vidurkis (4,72 balo). Labai panašus yra nepedagoginių darbuotojų vertinimo balas (4,70 balo). Sąlyginai mažiausias vidurkis – pedagoginių darbuotojų grupėse (4,44 balo). Visi vidurkiai yra aukštesni nei 4 balai. Tai reikštų, kad lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų požiūris į vadovą yra pozityvus.

Analizuojant atskirų teiginių įvertinimus, matome, jog įstaigos vadovą darbuotojai labiausiai vertina už tai, kad iš jo gauna naudingų pasiūlymų darbo gerinimui (4,87 balo), jis visada gina savo darbuotojų interesus (4,78 balo), darbuotojai sulaukia vadovo supratimo ir pagalbos, kai jiems kyla asmeninių problemų ir sprendžiant visiems svarbius klausimus, vadovas visada atsižvelgia į

darbuotojų argumentuotą nuomonę (po 4,76 balo). Daugelis įstaigos darbuotojų mano, kad įstaigos vadovas gerbia ir vertina savo darbuotojus (4,71 balo).

Žemesniu balu įvertintas teiginys apie tai, kad vadovas nėra pernelyg tolerantiškas blogiau dirbantiems įstaigos darbuotojams (4,18 balo). Mažiausi balai šioje skalėje gauti administracijos ir pedagoginių darbuotojų grupėse (po 4 balus), kas galėtų rodyti jų subjektyviai suvokiamą vadovo atlidumą ar neskubotą sprendimo priėmimą.

Žemiausias vidurkis gautas įvertinus teiginį apie tai, jog vadovas dažniau pastebi darbuotojų privalumus, o ne trūkumus (3,98 balo). Žemiausias balas šioje skalėje gautas nepedagoginių darbuotojų grupėje (3,86 balo). Labai panašus balas ir pedagoginių darbuotojų grupėje (3,90 balo).

3. Subjektyvus požiūris į darbo sąlygas.

Keletas klausimyno teiginių buvo apie tai, kaip ikimokyklinės įstaigos 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 lopšelio-darželio „Liepaitė“ atskirų grupių ir visų darbuotojų subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimų vidurkius.

4 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimo vidurkiai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,47
Nepedagoginiai darbuotojai	4,82
Administracija	4,93
Visi tiriamieji	4,67

Iš 4 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų bendras subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimo vidurkis yra 4,67 balo (iš galimų 5 balų). Aukščiausias vidurkis šioje skalėje – administracijos darbuotojų (4,93 balo), aukštas vidurkis gautas ir nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,82 balo), o sąlyginai žemiausias vidurkis (4,47 balo) – pedagoginių darbuotojų grupėje. Visi vidurkiai yra ženkliai aukštesni nei 4 balai. Tai reiškia, kad lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų požiūris į darbo sąlygas vertinamas labai gerai.

Analizuojant atskirų teiginių šioje skalėje vertinimus matome, jog lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojai labiausiai vertina tai, kad jie yra išsamiai informuojami apie pokyčius, kurie paveiks jų darbą ir jiems suteikiama galimybė kelti kvalifikaciją naudinguose seminaruose ir kursuose (po 4,84 balo). Įstaigos darbuotojai labai aukštais balais vertina ir tai, kad turi galimybę susipažinti su įvairiomis naujovėmis ir taikyti jas savo darbe (4,80 balo) bei tai, kad jie yra aprūpinami visomis reikalingomis priemonėmis, kad galėtų tinkamai atlikti savo darbą (4,76 balo).

Kiek žemesniu balu įvertintas teiginys apie tai, kad įstaigoje retai tenka dirbti darbus, kurie nesusiję su tiesioginėmis pareigomis (4,24 balo), o tai rodytų, kad kartais įstaigos darbuotojams tenka dirbti darbus, kuriuos jie vertina kaip nesusijusius su tiesioginėmis pareigomis. Žemiausias balas šiose skalėje gautas pedagoginių darbuotojų grupėje (3,65 balo). Taip pat šie darbuotojai žemesniu balu nei kitos respondentų grupės, įvertina teiginį apie tai, kad jiems retai tenka atlikti nereikalingus

ir beprasmius darbus (4,10 balo). Tai rodytų, kad kartais pedagoginiams darbuotojams tenka dirbti darbus, kuriuos jie vertina kaip nesusijusius su tiesioginėmis pareigomis.

4. 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 vidurkiai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,35
Nepedagoginiai darbuotojai	4,77
Administracija	4,94
Visi tiriamieji	4,60

Iš 5 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų bendras subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą vidurkis yra 4,60 balo (iš galimų 5 balų). Subjektyviai aukščiausias požiūrio į darbo įvertinimą vidurkis gautas administracijos atstovų grupėje (4,94 balo), žemiausias – pedagoginių darbuotojų grupėje (4,35 balo). Nepedagoginių darbuotojų subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą vidurkis yra 4,77 balo. Visi vidurkiai yra aukštesni nei 4 balai. Tai reiškia, kad lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų požiūris į darbo įvertinimą yra pozityvus.

Aukščiausi balai gauti teiginiuose apie tai, kad kriterijai, pagal kuriuos vertinamas darbas, yra aiškūs ir pagrįsti: darbuotojai tiksliai žino, kaip turi dirbti, kad jų darbas būtų įvertintas teigiamai (4,84 balo) bei tai, kad už gerą darbą darbuotojai visada sulaukia teigiamo įvertinimo (4,69 balo).

Sąlyginai žemesniu balu įvertintas teiginys apie teisingo atlygio už savo darbą gavimą (4,36 balo). Mažiausias balas šiose skalėse gautas pedagoginių darbuotojų grupėje (3,95 balo). Šie darbuotojai sąlyginai žemesniu balu nei kitos respondentų grupės įvertino ir teiginį apie galimybę geriems darbuotojams nuolat sulaukti materialinio ir moralinio paskatinimo (4,20 balai). Tikėtina, jog labiausiai psichologinį klimatą galėtų pagerinti moralinis darbuotojų paskatinimas, atitinkantis individualius darbuotojų poreikius ir lūkesčius.

5. Subjektyvus požiūris į santykius su ugdytinių tėvais.

Subjektyvaus požiūrio į santykius su tėvais skalėje klausama apie tai, kaip respondentai suvokia bendravimo su tėvais geranoriškumą, pasitenkinimą santykiais su tėvais, įtampos ir konfliktų nebuvimą. Rezultatai atsispindi 6 lentelėje.

Iš 6 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų bendras subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytinių tėvais vidurkis yra 4,69 balo (iš galimų 5 balų). Tai aukščiausiais balais vertinamas psichologinio klimato aspektas iš visų septynių aspektų. Subjektyviai aukščiausias vidurkis šioje skalėje gautas nepedagoginių darbuotojų grupėje (5 balai), žemiausias – administracijos atstovų grupėje (4,38 balo). Pedagoginių darbuotojų grupėje subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytinių tėvais vidurkis yra 4,43 balo. Visi vidurkiai yra aukštesni nei 4 balai. Lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų požiūris į santykius su ugdytinių tėvais vertinamas labai gerai.

6 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytinių tėvais vidurkiai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytinių tėvais vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,43
Nepedagoginiai darbuotojai	5,00
Administracija	4,38
Visi tiriamieji	4,69

Analizuojant šios skalės teiginius, matome, kad visi įstaigos darbuotojai su ugdytinių tėvais bendrauja geranoriškai ir pagarbiai (5 balai), tačiau tenka patirti įtampas dėl tėvų nepasitenkinimo ar konfliktų su tėvais (4,40 balo). Daugiau įtampas ir streso dėl tėvų nepasitenkinimo ar konfliktų su tėvais, kyla pedagoginiams darbuotojams (3,85 balo), o mažiausiai – nepedagoginiams darbuotojams (5 balai). Šie rezultatų skirtumai gali būti susiję su tuo, kad kilusius konfliktus ar problemas ugdytinių tėvai sprendžia su pedagoginiais bei administracijos darbuotojais, o nepedagoginiai darbuotojai šių problemų sprendime dalyvauja rečiau.

6. Subjektyvus požiūris į santykius su ugdytiniais.

Šią skalę sudaro teiginiai kuriuose kalbama apie ugdytinių ir mokytojų pagarbą vieni kitiems, konfliktų tarp mokytojų ir ugdytinių dažnumą. Rezultatai pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė. Santykių su ugdytiniais įvertinimo vidurkiai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytiniais vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,65
Nepedagoginiai darbuotojai	4,74
Administracija	4,38
Visi tiriamieji	4,67

Iš 7 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytiniais vidurkis yra 4,67 balo (iš galimų 5 balų). Subjektyviai aukščiausias vidurkis šioje skalėje gautas nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,74 balo), panašus vidurkis ir pedagoginių darbuotojų grupėje (4,65 balo), o sąlyginai žemiausias vidurkis – administracijos darbuotojų grupėje (4,38 balo). Visi vidurkiai yra aukštesni nei 4 balai. Lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų požiūris į santykius su ugdytiniais vertinamas labai gerai.

Analizuojant šios skalės teiginius, matome, kad šioje įstaigoje konfliktai tarp mokytojų ir ugdytinių yra labai reti (4,80 balo). Ugdytinių ir mokytojų santykiai grindžiami pagarba vienas kitam (4,53 balo).

7. Subjektyvus savo savijautos įvertinimas.

Į klausimyną buvo įtraukti keli teiginiai apie tai, kaip respondentai jaučiasi šiame kolektyve, kiek yra motyvuoti dirbti čia ir toliau. Rezultatai atsispindi 8 lentelėje.

8 lentelė. Subjektyvaus savo savijautos įvertinimo vidurkiai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus savijautos įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,33
Nepedagoginiai darbuotojai	4,76
Administracija	4,80
Visi tiriamieji	4,57

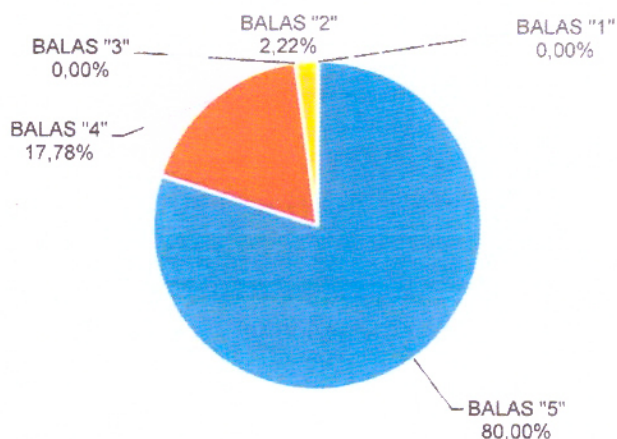
Iš 8 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvus savijautos įvertinimo vidurkis yra 4,57 balo (iš galimų 5 balų). Aukščiausiais balais savo savijautą vertina administracijos darbuotojai (4,80 balo), panašus vidurkis ir nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,76 balo). Pedagoginių darbuotojų grupėje gautas sąlyginai žemesnis subjektyvus savijautos įvertinimo vidurkis (4,33 balo). Visi vidurkiai yra aukštesni nei 4 balai, tad, lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojai savo savijautą kolektyve subjektyviai vertina gerai.

Aukščiausi įvertinimai gauti teiginiuose apie tai, kad įstaigos darbuotojai yra patenkinti, kad dirba šioje įstaigoje (4,80 balo), čia jaučiasi saugūs, nes su jais elgiamasi teisingai (4,78 balo), tad jie nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje (4,73 balo).

Bendrą subjektyvaus pasitenkinimo savo savijauta įvertinimo rodiklį mažina nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve, kurie kelia įtampą ir nepasitenkinimą (3,84 balo). Žemiausias balas šioje skalėje gautas pedagoginių darbuotojų grupėje (3,45 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“.



4 pav. Visų tiriamųjų atsakymų pasiskirstymas

Tyrimo rezultatai rodo, kad didžioji dalis lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojų mato galimybę dalyvauti, priimant visiems svarbius sprendimus įstaigoje. 97,78 proc. visų respondentų atsakė, kad jie visiškai sutinka arba sutinka su šiuo teiginiu, 2,22 procentai respondentų pasirinko, jog nesutinka su šiuo teiginiu (pav.4). 80 proc. kolektyvo pasirinko 5 balų įvertinimą, 17,78 proc. – 4 balų įvertinimą, 2,22 proc. – 2 balų įvertinimą. 1 ir 3 balų įvertinimų pasirinkta nebuvo.

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 jie turėtų pasiūlymų.

Savo mintis apie tai, kas įstaigoje patinka išsakė 45 darbuotojai. Analizuojant respondentų pateiktus atsakymus į klausimus, išskirtos kelios darbuotojams aktualiausios temos: *kolektyvas ir santykiai su kolegomis; darbo sfera; vadovavimas; bendras pasitenkinimas darbu šiame lopšelyje-darželyje, gera savijauta*. Pateikiame kai kurias išsakytas mintis.

1. Mano darbovietėje man patinka.

Kolektyvas ir santykiai su kolegomis: „Geri santykiai su kolegomis, sklandus bendradarbiavimas, atliekant darbo užduotis, greitas informacijos keitimasis, bendras tikslų siekimas“; „Įvairūs renginiai, bendros išvykos su kolektyvu“; „Draugiški santykiai su pedagogais“; „Kolegos, bendravimas, bendradarbiavimas“; „Patinka padėti auklėtojai daryti įvairias užduotis, lydėti vaikus į edukacines išvykas“.

Darbo sfera ir aplinka: „Pati tiesioginio mano darbo specifika“, „Darbas su vaikais“; „Man patinka, kad čia labai tvarkinga, prižiūrėta aplinka, aprūpinta darbo vieta“; „Bendravimas su vaikais“; „Dirbti mėgstamą darbą su vaikais“; „Aprūpinimas darbo priemonėmis, darbo grafikas, kabinetas“; „Darbas su vaikais, kūrybiškumas“; „Labai patinka atlikti remontai grupėse, malonu dirbti sutvarkytoje aplinkoje“; „Patinka atostogos vasaromis“; „Darbas ir grįžtamasis ryšys, dirbant su mažais vaikais“; „Puikus aprūpinimas darbo priemonėmis ir nauju inventoriumi“.

Vadovavimas: „Vadovo gebėjimai spręsti iškilusius įvairių sričių darbinis klausimus“; „Darbo organizuotumas ir tvarka“; „Pagarbūs santykiai su vadovu ir pavaduotojais“; „Džiaugiuosi įstaigos vadovo aukšta žinių kompetencija, tolerancija, supratingumu ir sąžiningumu“; „Pagarbus ir kultūringas vadovo bendravimas“; „[Patinka], kad dėl griežto, bet teisingo vadovavimo, įstaigoje dirbama be įtampos ir streso“

Bendras pasitenkinimas darbu šiame lopšelyje-darželyje, gera savijauta: „Gera, rami atmosfera kolektyve“; „Jaustis saugiai savo grupės aplinkoje“; „Vaikų šypsenos“; „Mikroklimatas įstaigoje“; „Tvarkingai ir aiškiai vedama dokumentacija, rūpinamasi įstaigos įvaizdžiu“; „Esanti tvarka, žinojimas už ką esi atsakingas“; „Disciplinuotumas, aiškūs reikalavimai“

Savo mintis, apie tai, kas įstaigoje nepatinka išsakė 45 darbuotojai. Atsakymai sugrupuoti į sekančias kategorijas: *santykiai su kolegomis; santykiai su administracijos darbuotojais; darbo sąlygos ir aplinka*. Pateikiame kai kurias išsakytas mintis.

2. Mano darbovietėje man nepatinka.

Santykiai su kolegomis: „Pasitaikantys sklindantys asmeniniai gandai tarp kolegų“; „Pasitaiko, kad darbuotojas neatsakingai atlieka savo pareigas“; „Kai kurių kolegų nenoras tobulėti ar nenoras atsakingai dirbti“

Santykiai su vadovu: „Baimė, jog galiu būti nesuprasta vadovo, kad gal tiesiog tądien neišėjo atlikti visų tikslinių savo užduočių“; „Tolerancija, blogai, atmetinai dirbančiam asmeniui“; „Ne visada pagrįsti reikalavimai, šiokia tokia diktatūra, nelankstumas, kategoriškumas“

Darbo sąlygos ir aplinka: „Skurdi lauko įrangos aplinka“; „Norėčiau, kad kartais laisviau leistų pasirinkti, kur išnaudoti nekontaktinių valandų laiką, nes suvaržymai dažnai trukdo produktyviam darbui jas panaudojant“; „Nėra pastovumo“; „Atlygis“; „Darbai, nesusiję su tiesioginėmis pareigomis“; „Darbo krūvis“; „Triukšmas“; „Nepatinka darbuotojų kaita“; „Kai reikia dirbti kitoje grupėje“.

Savo pastabas ir pasiūlymus išsakė 44 darbuotojai. Čia taip pat išskirtos kelios dominuojančios temos: *darbo sąlygos, siūlymai vadovui ir bendri pasiūlymai ir pastebėjimai*. Pateikiame kai kurias išsakytas mintis.

3. Pastabos, pasiūlymai.

Darbo sąlygos: „Norisi trumpesnės darbo dienos“; „Norėčiau, kad būtų vaikams daugiau pastatyta kiemo žaidimo aikštelių“.

Siūlymai vadovui: „Esant užsitęsusiems kolegijų tarpusavio nesutarimams, norėtusi vadovų įsikišimo išspręsti tarpusavio santykius“; „Mažinti renginių apimtį – sumažės dokumentacijos, didesnį dėmesį skirti kokybei“.

Bendri pasiūlymai ir pastebėjimai: „Svarbiausia konkreiti ir laiku gaunama informacija, jog bendrai galėtumėm dirbti ugdytinių gerovei“; „Ačiū už gerą mikroklimatą mūsų aplinkoje“; „Labiausiai mane motyvuoja vaikų šypsena ir žodis „myliu“. Tai yra neapsakoma“; „Linkiu visiems tolerancijos“; „Mažinti renginių apimtį – sumažės dokumentacijos, didesnį dėmesį skirti kokybei“; „Norėtusi, kad įstaigos mikroklimatas tik gerėtų ir šioje įstaigoje dirbantys darbuotojai didžiutęsi, kad jie dirba tokioje įstaigoje“.

Tyrimo apibendrinimas

Klaipėdos lopšelyje-darželyje „Liepaitė“ atlikto psichologinio klimato tyrimo rezultatai rodo, kad įstaigos darbuotojai įstaigos psichologinį klimatą vertina labai gerai. Visi vertinimo rodikliai yra aukštesni nei 4,50 balo iš 5 galimų. Aukščiausias psichologinio klimato įvertinimo vidurkis yra nepedagoginių darbuotojų grupėje, o sąlyginai žemiausias vidurkis – pedagoginių darbuotojų grupėje.

Aukščiausi vidurkiai gauti subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytinių tėvais bei su ugdytiniais ir darbo sąlygų vertinimo skalėse. Aukšti vidurkiai gauti ir subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą bei į vadovą skalėse. Sąlyginai žemesni, tačiau pakankamai aukšti, vidurkiai gauti subjektyvaus kolektyvo vertinimo bei savo savijautos įvertinimo skalėse. Taigi, visi psichologinio klimato aspektai vertinami labai gerai.

Iš atskirų skalių gautų rezultatų matome, kad įstaigos darbuotojai su ugdytinių tėvais bendrauja geranoriškai ir pagarbiai, o įtampa dėl nesutarimų ar konfliktų su tėvais, kyla tik kartais. Konfliktai tarp mokytojų ir ugdytinių kyla labai retai, nes ugdytinių ir mokytojų santykiai paremti pagarba vienas kitam. Įstaigos darbuotojai savo darbo vietą vertina už tai, kad čia jie yra išsamiai informuojami apie pokyčius, kurie paveiks jų darbą, kad yra suteikiama galimybė kelti kvalifikaciją naudinguose seminaruose ir kursuose, už tai, kad jie turi galimybę susipažinti su įvairiomis naujovėmis ir taikyti jas savo darbe bei, kad jie yra aprūpinami visomis reikalingomis priemonėmis, kad galėtų tinkamai atlikti savo darbą. Įstaigos darbuotojai žino kriterijus, pagal kuriuos vertinamas jų darbas, o už gerą darbą darbuotojai visada sulaukiam teigiamo įvertinimo.

Atsižvelgiant į kokybinius darbuotojų pasisakymus apie tai, kas labiausiai patinka įstaigoje, dauguma nurodo, jog mėgsta savo darbą, įstaigai vadovauja supratingas ir tolerantiškas vadovas, čia dirba bendraujantis ir bendradarbiaujantis kolektyvas, tad įstaigoje vyrauja saugi ir rami atmosfera.

Sritys, kuriose gauti sąlyginai žemesni balai yra kolektyvo atmosferos bei savijautos šioje įstaigoje skalės. Nors jų vertinimo rodikliai geri (po 4,57 balų), tačiau jie yra žemesni tarp visų kitų skalių. Aukščiausias subjektyvaus kolektyvo vertinimo vidurkis gautas nepedagoginių darbuotojų grupėje, kiek žemesnis vidurkis – pedagoginių darbuotojų grupėje. Žemiausiais balais lopšelio-darželio „Liepaitė“ darbuotojai vertina tai, kad, iškilus problemoms, įstaigoje stengiamasi spręsti ne problemas, o ieškoti kaltų. Vadinasi, viena iš galimybių gerinti psichologinį klimatą įstaigoje, galėtų būti orientacijos į problemų sprendimą stiprinimas: iškilus problemoms, pirmiausia reiktų jas spręsti,

o ne ieškoti kaltų. Bendrą subjektyvaus pasitenkinimo savo savijauta įvertinimo rodiklį mažina nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve, kurie kelia įtampą ir nepasitenkinimą. Žemiausias balas šioje skalėje gautas pedagoginių darbuotojų grupėje.

Galimybę dalyvauti, priimant visiems svarbius sprendimus bei išsakyti savo nuomonę įstaigos vadovui, dauguma darbuotojų vertino gerai ir labai gerai: 97,78 proc. visų respondentų visiškai sutinka arba sutinka su šiuo teiginiu ir tik 2,22 procentai respondentų nesutinka su šiuo teiginiu.

Apibendrinant gautus duomenis, galima daryti išvadą, kad lopšelyje-darželyje „Liepaitė“ bendras subjektyvus psichologinio klimato vertinimas yra labai geras.

Rekomendacijos

Viena iš galimybių gerinti psichologinį klimatą įstaigoje, galėtų būti orientacijos į problemų sprendimą stiprinimas: iškilus problemoms, pirmiausiai reikėtų jas spręsti, o ne ieškoti kaltų.

Bendrą subjektyvaus pasitenkinimo savo savijauta įvertinimo rodiklį mažina nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve, kurie kelia įtampą ir nepasitenkinimą. Žemiausias balas šioje skalėje gautas pedagoginių darbuotojų grupėje. Kolektyve kylančią įtampą ir nepasitenkinimą būtų galima mažinti, daugiau dėmesio skiriant konstruktyviam problemų sprendimui.

Jeigu konfliktuojančioms pusėms kyla sunkumų spręsti problemą konstruktyviai pasitelkiant savais resursais, tada galima įtraukti neutralią, nešališką trečiąją pusę. Tai gali būti kviestinis psichologas ar kitas konfliktų sprendimo specialistas. Tada į nesutarimą bus pažvelgta objektyviai ir naujai. Toks pašalinių įsitraukimas konflikto dalyvius gali paskatinti pajusti atsakomybę bei išspręsti klausimą tarpusavio susitarimu.

Siūlome pasinaudoti konfliktų sprendimo procedūra, kurios tikslas – siekti abipusio supratimo ir pagarbos – tai stiprina abi puses ir galiausiai padeda harmoningai išspręsti konfliktus (žr. priedą).

Sudaryti sąlygas darbuotojams, patiriantiems įtampą, stresą ar išgyvenantiems nerimą, gauti jiems reikalingą pagalbą (pvz.: organizuoti individualius pokalbius, skatinti grupinius susitikimus, kurių metu žmonės galėtų pasidalinti savo rūpesčiais bei jausmais ir tokiu būdu normalizuoti savo būseną). Tai būtų galima padaryti, naudojantis įstaigos vidiniais žmogiškaisiais resursais arba kviečiantis specialistus iš išorės.

Aptariamoms sritys nėra probleminės. Jose tik rekomenduojama ieškoti galimybių pozityviems pokyčiams kolektyve, gerinant psichologinį klimatą.

PRIDEDAMA. 1 lapas.

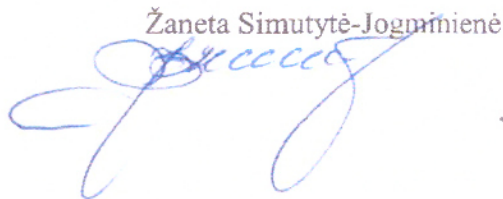
Direktoriaus pavaduotojas, pavaduojantis direktorių



Vidas Karvelis

Psichologė

Žaneta Simutytė-Jogminienė



KONFLIKTŲ SPRENDIMO PROCEDŪRA

1 žingsnis. Įvardinkite, kad prioritetas konflikto metu yra santykiai. Prieš aptariant problemą ar prieš pradedant diskusiją, aiškiai įvardinkite, kad prioritetas konflikto metu yra santykiai ir, pagarbiai derantis, tariantis, konfliktą galima išspręsti taikiai. Diskusijos metu nenukrypsite į kaltinimus, išklauskite kitus, tada lengviau suvoksite problemos esmę.

Pavyzdys. Prieš diskusiją pabrėžkite, kad problema nėra kažkieno kaltė, visi už ją atsakingi. Svarbu akcentuoti, kad esame susiję su problema ir susirinkome išklaudyti vieni kitų nuomonės, o ne kaltinti.

2 žingsnis. Aiškiai įvardinkite, kad problema nėra kažkurios vienos pusės. Dar svarbiau – pabrėžkite, kad problemos nereikia traktuoti asmeniškai. Mes nekaltiname žmonių, mes sprendžiame problemą. Jei reaguojama asmeniškai, situacija taps nebekontroliuojama, žmonės ims elgtis neracionaliai ir neigti kitų nuomonę. Tada bus neįmanoma išspręsti problemą, nes tiesiog nepavyks susidaryti aiškaus vaizdo ir supratimo.

Pavyzdys. Nepaisant priešingų nuomonių, turime pabrėžti, kad problema kilo ne dėl žmonių, o veikiausiai dėl skirtingų požiūrių į tai. Tad, jei stengsimės pažvelgti į problemą iš kito perspektyvos, tikėtina, suprasime, kodėl yra skirtingų nuomonių.

3 žingsnis. Išklaudyti visus. Išklauskite visų nuomones be kaltinimų. Svarbu, kad visi jaustųsi dalyvaujantys diskusijoje. Visų įsitraukimas būtinas, norint išspręsti problemą, o kiekvieno pastangos vertinamos. Kitų pripažinimas ir suvokimas, kad tave pripažįsta, yra vienodai svarbu. Taigi, kiekvienam turi būti sudarytos sąlygos išsakyti savo požiūrį. Jei žmogus jaučia, kad jo nuomonės neneigia, jis labiau linkęs pagarbiau vertinti kitų nuomonę.

Pavyzdys. Galite pasitelkti nedidelę gudrybę – pasiūlykite kitiems pirmiems kalbėti. Tai nesudėtingas būdas suteikti žmonėms galimybę pasijusti svarbiems ir žinoti, kad juos išklauskys. Galime parodyti, kad aktyviai klausomės, linkčiodami galvą ir žiūrėdami į akis. Labai svarbu nepertraukinėti. Visada leiskite žmogui pasisakyti, tik paskui leisti kalbėti kitam.

4 žingsnis. Pirmiausia išklaudyti, o tik paskui kalbėti. Užtikrinkite, kad visi išklaudytų kitų nuomonę. Tai galima padaryti kalbant paeiliui, o diskusijas paliekant pabaigai. Dar kartą pabrėžkite, kad problemos nevalia traktuoti asmeniškai ir kad nieko negalima kaltinti. Kalbėdami paeiliui, visi išsakys savo požiūrį, visi bus išgirsti, nebus diskriminacijos. Tada žmonės labiau linkę išklaudyti kitokią nuomonę.

Pavyzdys. Ant popieriaus lapelių galima surašyti skirtingus skaičius. Tada visi išsidalina lapelius ir kalba paeiliui, pagal skaičius. Kai visi pasisakys, patarkite diskutuojant daugiau sakyti „aš“, o ne „tu“ – taip bus išvengta kaltinimų.

5 žingsnis. Išsiaiškinkite faktus ir tik tada nagrinėkite problemą. Pirmiausia išvardinkite visus faktus. Paprašykite visų pasakyti viską, ką jie žino apie problemą. Kartais kiti nežino jūsų faktų, o jūs galite nežinoti kažko, ką žino kiti. Nežinant kažkokių faktų, galime neteisingai traktuoti problemą. Be to, žinant visus faktus, gali pasikeisti požiūris į problemą. Tai padeda visiems geriau suprasti problemą ir galiausiai padės rasti sprendimą.

Pavyzdys. Visiems išsakant savo požiūrį, paprašykite užrašyti viską, ką jie žino apie problemą, kas yra tiesa. Kai tik visi baigs rašyti, bus galima užfiksuoti visus faktus ir ieškoti bendro visų supratimo apie problemą.

6 žingsnis. Problemą spęskite visi kartu. Žinant visų nuomonę, galima imtis spręsti konfliktą. Labai svarbu, kad visi pasiūlytų sprendimus, tada žmonės nesijaus ignoruojami, jie matys, kad vertinama jų nuomonė. Be to, tai būdas sugeneruoti daugiau sprendimų ir geriau išspręsti konfliktą. Visi bus labiau patenkinti rezultatu.

Pavyzdys. Po diskusijos paprašykite visų asmenų pasiūlyti visus įmanomus sprendimus ir pabrėžkite, kad visi sprendimai laukiami, vertinami. Aiškiai akcentuokite, kad ieškome visiems tinkamiausios išeities, o ne kovojame, kas laimės. Tada aptarkite pasiūlytus sprendimus ir išrinkite tą, kuris priimtinausias visiems.