



VILNIAUS LOPŠELIO-DARŽELIO „PILAITUKAS“
ĮSTAIGOS TYRIMAS
„ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ EMOCINIS MIKROKLIMATAS“

Tiriamosios veiklos darbo grupė

Vilnius, 2021-2022 m. m.

TURINYS

Paveikslėliai

1 paveikslėlis. Darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybes	5
2 paveikslėlis. Išdirbtų metų skaičius įstaigoje	6
3 paveikslėlis. Darbuotojų pasiskirstymas įstaigos filialuose	6
6 paveikslėlis. Darbuotojų darbo krūvio optimalumas	8
7 paveikslėlis. Galimybės papildomai užsidirbti sudarymas	8
8 paveikslėlis. Pasitenkinimas suteikiamomis darbo priemonėmis	9
9 paveikslėlis. Informacijos suteikimas, tiesioginėms pareigoms atlikti	10
10 paveikslėlis. Vertingumo įstaigoje jausmas	10
11 paveikslėlis. Darbuotojų savirealizacijos galimybės	11
12 paveikslėlis. Pareigų atlikimo įsivertinimas	12
13 paveikslėlis. Produktyvumo darbe įsivertinimas	12
14 paveikslėlis. Darbuotojų noras įsitraukti į papildomas, įstaigos organizuojamas veiklas, projektus, darbo grupes	13
15 paveikslėlis. Papildomų veiklų atsakomybių pasidalijimo suvokimas	14
16 paveikslėlis. Galimybė atvirai išsakyti savo nuomonę darbe rūpinamais klausimais	14
17 paveikslėlis. Galimybė išsakyti savo nuomonę darbe visais rūpinamais klausimais darželio administracijai	15
18 paveikslėlis. Darbuotojų pasiūlymų ir iniciatyvumo darbe vertinimas	16
19 paveikslėlis. Darbo kolektyvo vertinimas draugiškumo ir palaikymo aspektu	16
20 paveikslėlis. Pagalbos ir palaikymo iš administracijos darbuotojų vertinimas	17
21 paveikslėlis. Švietimo specialistų pagalbos ir palaikymo vertinimas	18
22 paveikslėlis. Sutarimo su savo grupės komanda vertinimas	18
23 paveikslėlis. Darbo užduočių ir atsakomybių pasidalijimo pasitenkinimo įvertinimas	19
24 paveikslėlis. Įžvalgos apie darbo bei atostogų grafiko sudarymą, pavadavimą ir kt.	20
25 paveikslėlis. Darbuotojų emocinė savijauta darbe	22
26 paveikslėlis. Nusiteikimo ateinant į darbą rodikliai	23
27 paveikslėlis. Darbuotojų nusiteikimas po darbo	24
28 paveikslėlis. Darbo pakeitimo galimybės	24
29 paveikslėlis. Streso ir įtampos darbe vertinimas	25
30 paveikslėlis. Veiksniai, darbe keliantys stresą	26
31 paveikslėlis. Asmeninių savybių ir gebėjimų įsivertinimas	28

32 paveikslėlis. Asmeninių savybės ir gebėjimai darbe, kurie trukdo/padedą darbe.	31
33 paveikslėlis. Darbuotojų darbo sąlygų vertinimas.	32

Lentelės

1 lentelė. Vidutiniai atsakiusiųjų į klausimus įverčiai pagal grupes (1 - visiškai nesutinku; 5 - visiškai sutinku).....	22
--	----

Aktualumas. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos daug dėmesio skiria ne tik vaikų ugdymui, bet ir nuolatiniam darbuotojų kompetencijų plėtimui. Įstaigų darbuotojai skatinami įsitraukti į kvalifikacijos tobulinimo programas, seminarus, mokymus, kad su vieno iš svarbiausių, įgūdžių formavimuisi, amžiaus tarpsnio ugdytiniais dirbtų profesionalūs, savo darbą mylintys ir išmanantys darbuotojai. Vis labiau akcentuojama mokymosi visą gyvenimą idėja, o švietimo įstaigų darbuotojai noriai domisi ugdymo inovacijomis. Įstaigos sėkmė priklauso nuo joje vyraujančio mikroklimato. „Geras psichologinis mikroklimatas ir tinkami vadovo vadovavimo būdai sudaro sąlygas organizacijos darbuotojams jaustis saugiai ir užtikrintai“ (Šetkienė ir Bojorovienė, 2021, p.492). Tyrimo metu taip pat nustatyta, kad darbo sąlygos ir nuoširdūs santykiai su kolegomis yra vieni iš pagrindinių rodiklių siekiant išsiaiškinti pasitenkinimo darbu veiksniais. Atsižvelgiant į nuolat besikeičiančias darbo sąlygas, kintantį sinchroninį ir asinchroninį darbo krūvius, nuotolinio darbo iššūkius ir kitus veiksniais, aktualu tyrimą atlikti dar kartą ir pakartotinai ištirti Vilniaus miesto lopšelio-darželio „Pilaitukas“ darbuotojų emocinį mikroklimatą įstaigoje.

Problema. Vilniaus lopšelio-darželio „Pilaitukas“ įstaiga yra svarbi švietimo sistemos dalis, atsakinga už vieno pažeidžiamiausių amžiaus tarpsnio ugdytinių gerovę. Nuo įstaigos darbuotojų pareigingumo, emocinio mikroklimato ir profesionalumo tiesiogiai priklauso ir paslaugų gavėjų – vaikų bei jų tėvų, pasitenkinimas ugdymo įstaiga. Todėl svarbu išsiaiškinti, esamą situaciją ir nustatyti, kokie veiksniai daro įtaką įstaigos darbuotojų mikroklimatui?

Tyrimo objektas – įstaigos darbuotojų emocinis mikroklimatas.

Tyrimo tikslas – ištirti įstaigos darbuotojų nuomonę apie darbo sąlygas bei santykius su kolegomis.

Tyrimo uždaviniai:

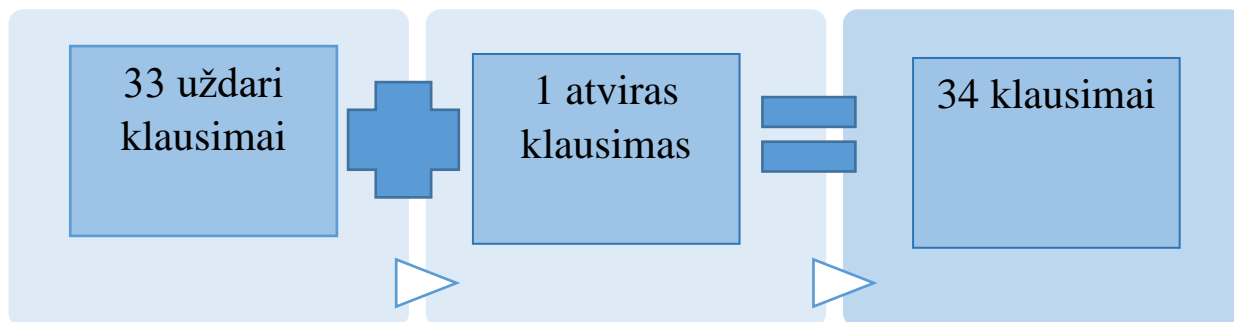
- 1) Išsiaiškinti demografinius duomenis, tokius kaip: darbo stažas, pareigos bei darbo vieta;
- 2) Išanalizuoti įstaigos darbuotojų požiūrį į darbo sąlygas ir galimybę save realizuoti;
- 3) Identifikuoti įstaigos darbuotojų bendrąją emocinę savijautą.

Tyrimo metodai. Tyrimas atliekamas remiantis kiekybinio tyrimo metodika. Tyrimo instrumentas – anketinė apklausa, kuri įstaigos darbuotojams siunčiama elektroniniu paštu, taip pat talpinama įstaigos darbuotojų grupėje „Pilaituko darbuotojų grupė.“

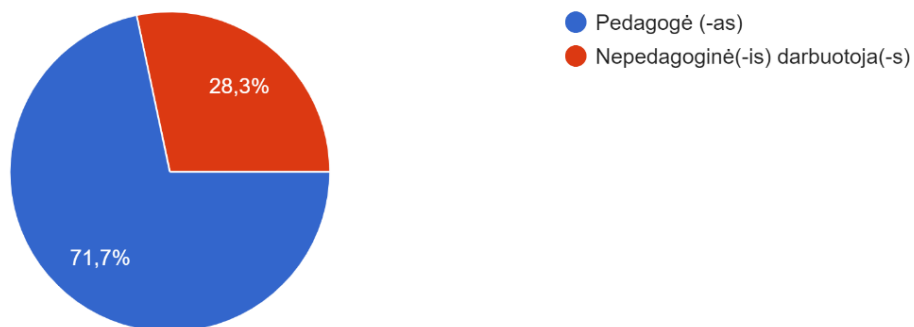
Tyrimo duomenų analizei atlikti naudojama MS Excel 2016 programa.

TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

Tyrimo buvo pateikta 34 klausimai iš kurių 33 uždari ir 1 atviras klausimas. Tyrimo dalyvavo įstaigos darbuotojai, apklausą užpildė 60 respondentų.



1. Jūsų pareigos:
60 atsakymų

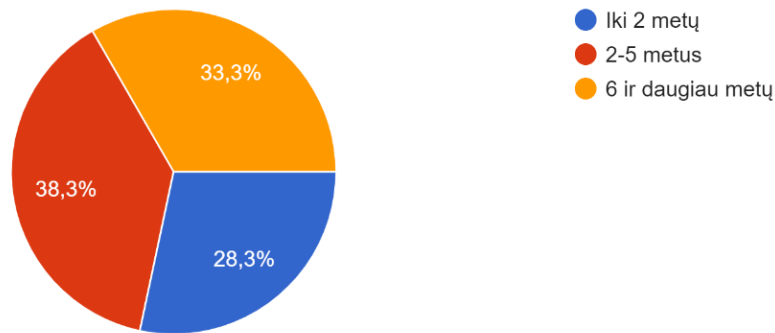


1 paveikslėlis. Darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybes

Tyrimas buvo nukreiptas į visus įstaigos darbuotojus, todėl buvo pateiktas klausimas (1pav.) apie pareigybes, dalinant respondentus į dirbančius pedagoginį darbą ir nepedagoginį. Iš pateiktos skritulinės diagramos matyti, kad, darželyje didžiąją darbuotojų dalį sudaro pedagoginį darbą dirbantys asmenys - 71.7 %, na o 28.3% sudaro kiti darželio darbuotojai, tai auklėtojų padėjėjos, virėjos, pagrindinį darželį ir filialus prižiūrintys asmenys, sekretorės, sveikatos visuomenės specialistė, valytoja ir pan.

2. Kiek laiko dirbate lopšelyje-darželyje "Pilaitukas"?

60 atsakymų

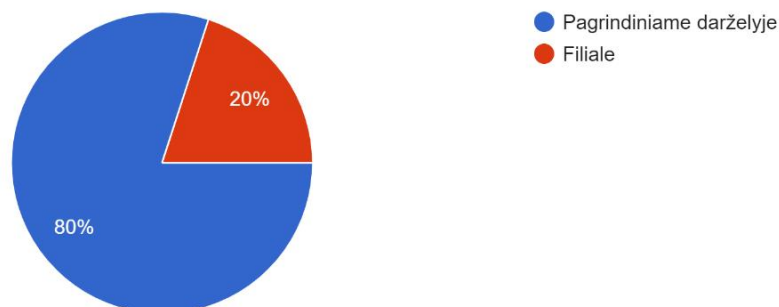


2 paveikslėlis. Išdirbtų metų skaičius įstaigoje

Respondentai pateikė duomenis apie pradirbtų metų skaičių įstaigoje (2pav.). Iš pateiktos diagramos matosi, kad šiame darželyje daugiausia respondentų dirba 2-5 metus, tai sudaro 38.3 % . Taip pat yra respondentų, kurie šiame darželyje dirba 6 ir daugiau metų - 33.3 % . O iki 2 metų darželyje dirba 28.3% atsakiusiujų.

3. Kur šiuo metu dirbate?

60 atsakymų



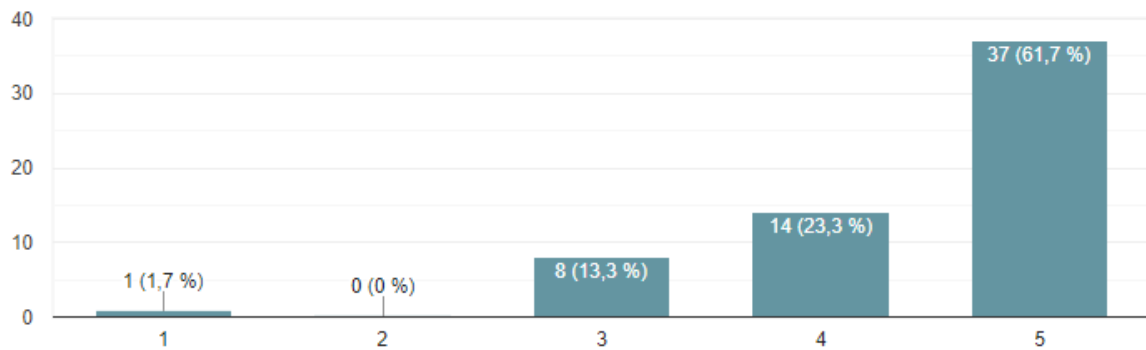
3 paveikslėlis. Darbuotojų pasiskirstymas įstaigos filialuose

Siekiant išsiaiškinti veiksnius, darančius įtaką pedagogų emociniam mikroklimatui, pateiktas klausimas apie darbuotojų pasiskirstymą po įstaigos filialus (3pav.). Iš pateiktos skritulinės diagramos matosi, kad net 80% respondentų dirba pagrindiniame „Pilaituko“ darželyje. O likusieji 20% respondentų dirba filialuose.

4. Man patinka dirbti lopšelyje-darželyje "Pilaitukas"

Kopijuoti

60 atsakymų



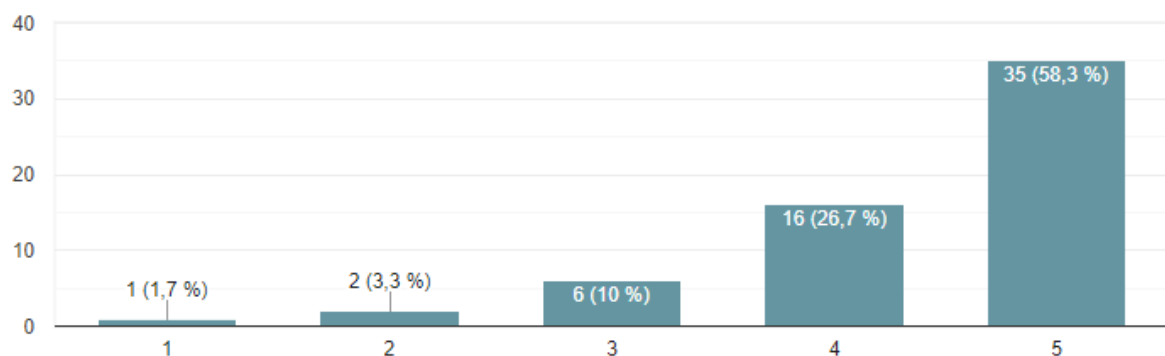
4 paveikslėlis. Darbuotojų pasitenkinimas darbu

Darželio darbuotojų buvo klausiamas, ar jiems patinka dirbti įstaigoje (4 pav.). Remiantis diagramos duomenimis, galima apibendrinti, kad didžiajai daugumai apklaustųjų labai patinka (62%) dirbti lopšelyje-darželyje „Pilaitukas“, 23% patinka. 1% apklaustųjų visiškai nepatinka dirbti l/d „Pilaitukas“, dar 13% į šį klausimą atsakė nei teigiamai, nei neigiamai. Tarp komentarų prie šio klausimo, galima pastebėti teigiamas nuomones, kodėl darbas patinka: dėl draugiško kolektyvo, inovacijų ir pokyčių siekimo, gerų darbo sąlygų. Tačiau taip pat buvo pastebėta ir nuomonė, kad šioje įstaigoje darbo krūvis yra didelis, tačiau atlyginimas yra per mažas.

5. Mane tenkina mano darbo grafikas

Kopijuoti

60 atsakymų




5 paveikslėlis. Darbuotojų pasitenkinimas darbo grafiku

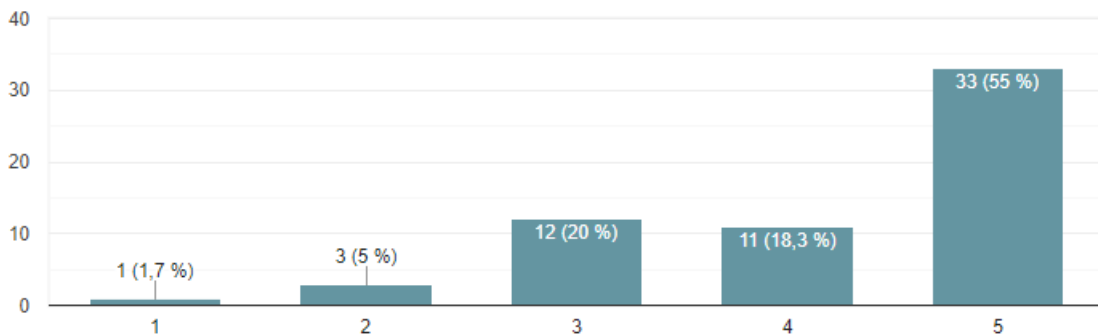
Darbuotojų buvo klausama, ar jie yra patenkinti sudaromu darbo grafiku (5 pav.). Šioje diagramoje galima pastebėti, kad darbo grafikas tenkina 27%, o visiškai tenkina 56% darbuotojų jų darbo grafikas. 11% apklaustųjų jų grafikas nei tenkina, nei netenkina, 2% atsakiusių nepatenkinti savo darbo grafiku ir 1% visiškai nepatenkintas. Nors daugumai apklaustųjų ir patinka jų darbo grafikai, tačiau tarp komentarų galima pastebėti labai

skirtingas nuomones. Dalis apklaustųjų norėtų trumpesnės darbo dienos, kiti atvirkščiai norėtų dirbti visą dieną, tačiau kad grafike atsirastų laisvų dienų, treči yra visiškai patenkinti visomis sąlygomis. Pedagoginį darbą dirbantys respondentai norėtų, kad bendros darbo valandos su kolege būtų ilgesnės. Teigiama, kad laisvi pusdieniai palengvina asmeninių reikalų tvarkymą, todėl darbo grafikas tenkina.

6. Manau, kad mano darbo krūvis yra optimalus

 Kopijuoti


60 atsakymų



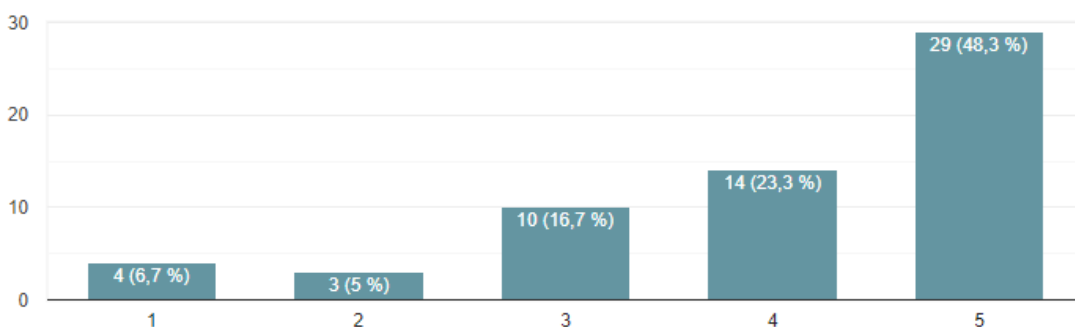
6 paveikslėlis. Darbuotojų darbo krūvio optimalumas

Respondentų buvo klausama apie jų darbo krūvio optimalumą (6pav.). Diagramoje matyti, kad dauguma respondentų sutinka 18% arba visiškai sutinka 56% su teiginiu, kad jų darbo krūvis yra optimalus. 22% neturi nuomonės šiuo klausimu, 3% nesutinka ir 1% visiškai nesutinka su teiginiu. Tarp komentarų prie šio klausimo vyrauja nuomonė, kad dėl skirtingų priežasčių darbo krūvis nėra optimalus ir yra per didelis – tenka dirbti ilgiau, negu numatyta pagal grafiką; grupėse yra per daug vaikų, kad juos efektyviai ugdyti vienai auklėtojai; darbo laiko neužtenka ir ugdymo procesui, ir ruošimuisi jam, dėl ko tenka dirbti po darbo laiko; didelis kiekis dokumentacijos ir „popierizmo.“ Teigiama, kad dirbant savo grupėje darbo krūvis optimalus, tačiau pavaduojant koleges, jis gerokai per didelis.

7. Man yra sudarytos tinkamos sąlygos papildomai užsidirbti

 Kopijuoti

60 atsakymų



7 paveikslėlis. Galimybės papildomai užsidirbti sudarymas

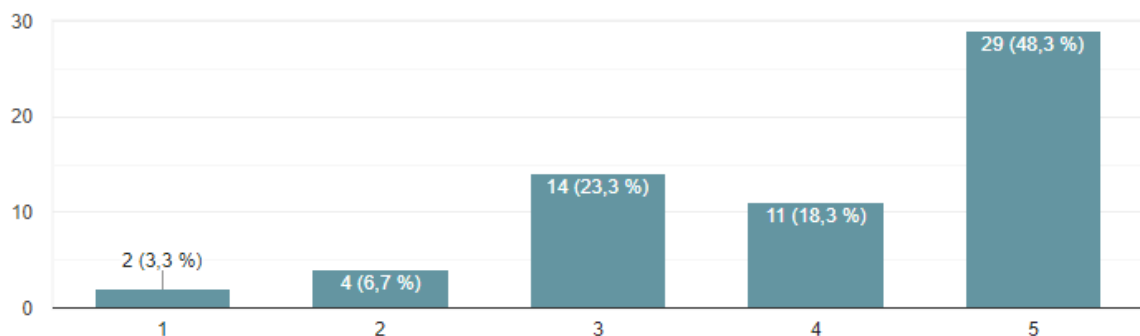
Respondentų buvo klausta ar yra sudarytos tinkamos sąlygos papildomai užsidirbti (7pav.). Diagrama rodo, kad didžioji dalis 29 darbuotojai (48%) atsakė, kad yra labai tinkamos sąlygos užsidirbti. 14 (23%) darbuotojų pažymėjo, jog sąlygas papildomai užsidirbti vertinai gerai, 3 balais iš galimų 5 vertina 10 (17%) darbuotojų. Likusioji dalis, 3 darbuotojai (5%) įvertino 2 balais iš 5 galimų „sąlygas papildomai užsidirbti, kiti 4 (7%) darbuotojai skyrė 1 balą.

Tokius atsakymus lydi komentarai, jog papildomai galima užsidirbti pavaduojant koleges iš kitos grupės, tam sąlygos tikrai yra tik nelabai apsimoka, krenta npd ir papildomas uždarbis nueina į mokesčius, galima papildomai užsidirbti, tik nepatinka, kai priverčia dirbti ne savo noru. Kitas pastebėjimas, jog atsisakymas dirbti papildomai priimamas negatyviai ir norėtųsi, kad taip nebūtų.

8. Mane tenkina darbui suteikiamos priemonės (metodinės priemonės, kanceliarinės prekės, valymo priemonės ir kt.)

 Kopijuoti

60 atsakymų



8 paveikslėlis. Pasitenkinimas suteikiamomis darbo priemonėmis

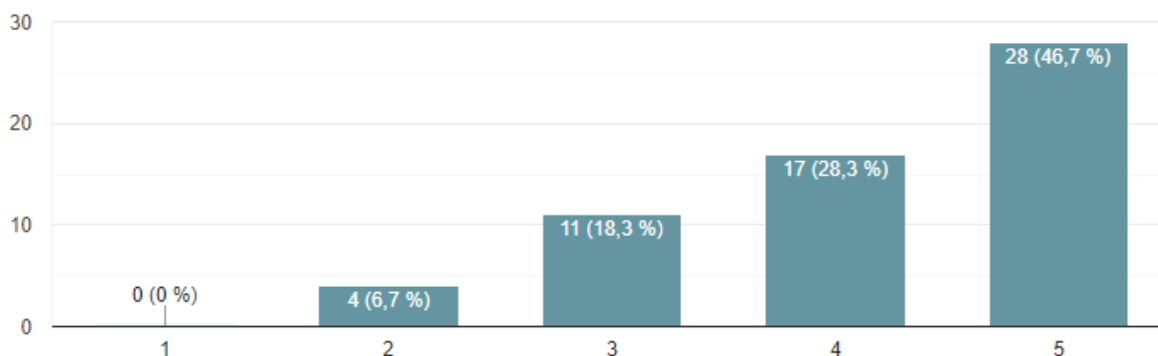
Respondentų buvo klausta, ar tenkina suteikiamos kanceliarinės priemonės darbui. Beveik pusė, 29 darbuotojai (48%) yra patenkinti gaunamomis priemonėmis ir pažymėjo 5 balus iš galimų 5. Likusieji 14 darbuotojų (23%) pažymėjo, jog vertina labiau 3 balais iš galimų 5. Taip pat 11 darbuotojų (18%) vertina 4 balais iš galimų 5. Likusieji 4 (7%) darbuotojai vertindami skiriamas priemones įvertino 2 balais iš galimų 5 ir (2%) darbuotojai 1 balu iš galimų 5.

Pateiktus atsakymus lydėjo tokie komentarai, jog galėtų būti daugiau priemonių, bet kai reikia visada priemonės yra išduodamos, tik norėtųsi daugiau inovatoriškų priemonių. Taip pat dauguma respondentų papildė savo atsakymus, kad dažnai trūksta priemonių darbams atlikti, perka tėvai arba pačios auklėtojos, taip pat netenkina spausdintuvas, kuris yra bibliotekoje dažnai be dažų, būtų patogų, jei turėti kiekviena grupė atskirai.

9. Man laiku ir tinkamai suteikiama informacija, reikalinga tiesioginėms pareigoms atlikti.

 Kopijuoti

60 atsakymų



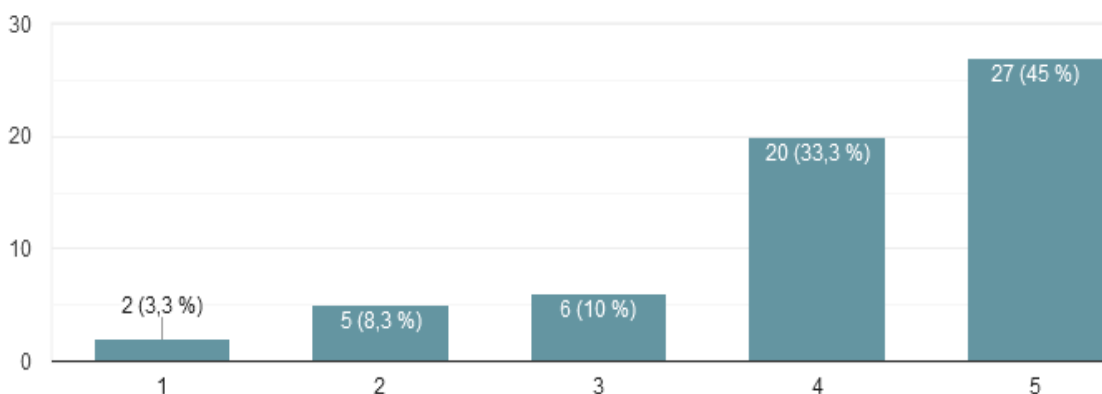
9 paveikslėlis. Informacijos suteikimas, tiesioginėms pareigoms atlikti

Respondentų buvo klausta ar tinkamai ir laiku yra suteikiama reikalinga informacija tiesioginėms pareigoms atlikti (9pav.). Beveik pusė respondentų 28 (47 %) pažymėjo 5 iš 5 galimų balų. Taip pat 17 (28%) darbuotojų pažymėjo, jog vertina gaunamą informaciją 4 balais iš 5. Likusieji 11 (18 %) darbuotojų pažymėjo, jog vertina 3 balais iš 5, o likę 4 (7%) darbuotojai vertina 2 balais iš galimų 5.

Tokius atsakymus lydėjo komentarai, jog trūksta komunikacijos tarp pedagogų ir administracijos, kartais informacija gaunama ne tiesiogiai, o sužinoma iš kitų kolegijų, kas daro įtaką informacijos netikslumui, nesusijusių žmonių situacijų analizei ir kt. Taip pat tarp atsakymų buvo komentaras, jog per daug pateikiama nereikalingos informacijos, svarbiausia laiku nepateikiama.

10. Jaučiu, kad esu vertinga(-s) įstaigos darbuotoja(-s)

60 atsakymų



10 paveikslėlis. Vertingumo įstaigoje jausmas

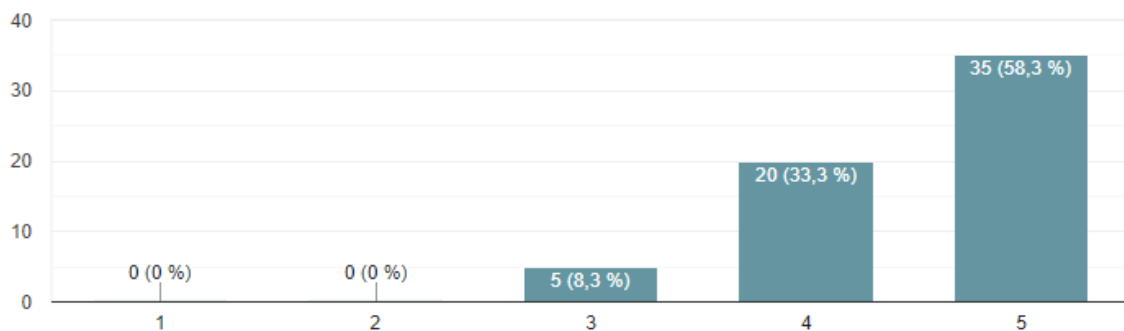
Respondentų klausiami, ar jie jaučiasi vertingais įstaigos darbuotojais (10pav.) Iš pateiktos diagramos galima spręsti, kad nemaža dalis, net 27 (45%) atsakiusių jaučiasi vertingais įstaigos darbuotojais. Taip pat nemaža dalis respondentų jaučiasi labiau vertingi,

nei nevertingi, iš viso jų 20 (33,3%) arba dvidešimt darbuotojų. Pateiktuose komentaruose jie pagrindžia savo atsakymus taip: „Tėvų ir vaikų atžvilgiu jaučiuosi vertinama“; „Esu vertingas darbuotojas bet gali pakeisti.“; „Jaučiu tai tarp dalies kolegijų“. Tačiau yra ir tokių, kurie visai nesijaučia vertingi, jų yra 2 (3,3%), (8,3%) arba 5 darbuotojai taip pat jaučiasi nelabai vertingi. Net 10% darbuotojų nežino ar yra vertingi įstaigai. Pateiktuose komentaruose galima rasti įvairių tokio atsakymo pagrindimų: „Jaučiuosi neįvertinta, neskatinama keltis kategorijų, neįtraukiama į atsakingas veiklas“; „Darželyje labiausiai vertinami tik du pedagogai. Kitų pedagogų darbas, idėjos, pastangos atrodo, net nematomas.“; „dabar vertinamas jaunimas“ ir pan.

11. Dirbdama(-s) atskleidžiu stipriąsias savo puses, realizuoju savo gebėjimus

 Kopijuoti

60 atsakymų




11 paveikslėlis. Darbuotojų savirealizacijos galimybės

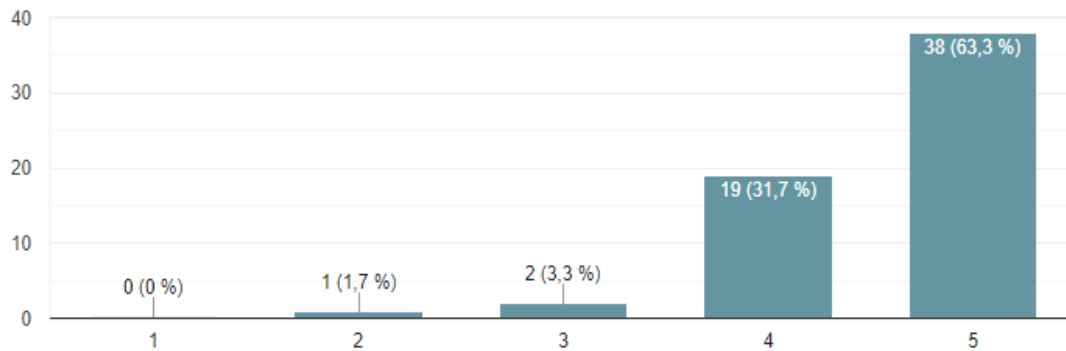
Apklaustieji pateikė duomenis apie savirealizaciją įstaigoje. Pateiktoje diagramoje galime matyti, kad net 35 (58,3%) darbuotojų dirbdami realizuoja savo gebėjimus ir atskleidžia savo stipriąsias puses. Tai puikiai atspindi pateiktas komentaras: „Atskleidžiu net tai, ko pati nežinojau ir iš savęs nesitikėjau“. Taip pat 20 (33,3%) darbuotojų jaučiasi atskleidžiantys savo gebėjimus. Iš visų atsakiusiųjų nėra nei vieno, kuris jaučiasi visiškai nerealizuojantis savo gebėjimų. O 5 (8,3%) darbuotojai labiau sutinka, kad realizuoja save darbe, nei nerealizuoja.

Komentaruose galima rasti tokius atsakymus: „Kartais norėčiau išbandyti save ir kitur“; „visi darbuotojai stengiasi atiduoti visą save, bet ne visos pastebimos“.

12. Manau, kad tinkamai atlieku savo pareigas

 Kopijuoti

60 atsakymų



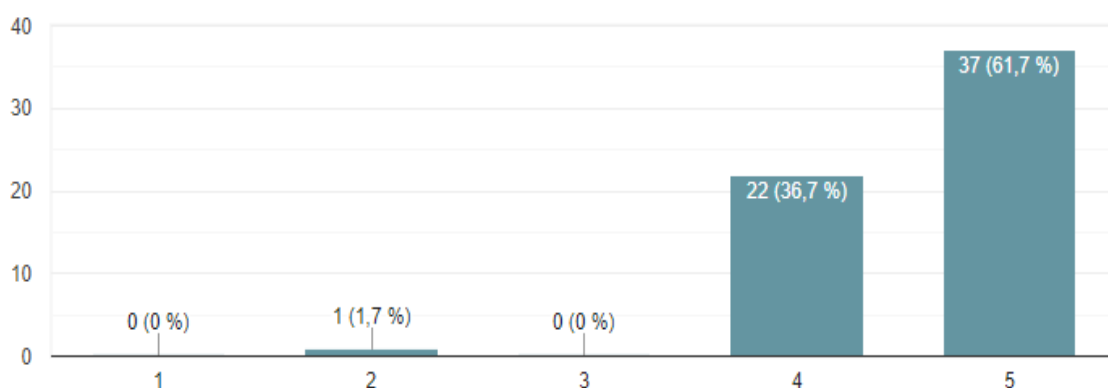
12 paveikslėlis. Pareigų atlikimo įsivertinimas

Respondentų buvo prašoma įsivertinti pareigų atlikimo tinkamumą įstaigoje. Iš pateiktų atsakymų galima teigti, kad net 38 (63,3%) darbuotojų jaučiasi tinkamai atliekantys savo pareigas. 19 (31,7%) darbuotojų galvoja, kad savo pareigas atlieka labiau tinkamai nei netinkamai, tai pagrindžia tokiais komentarais: „Manau tinkamai, tik visada yra kur tobulėti“; „Dirbant kūrybiškai, visi atlieka savo pareigas gerai“; „Stengiuosi atlikti tinkamai“. Tačiau yra 1 (1,7%) darbuotojas, kuris mano, kad ne visada atlieka pareigas tinkamai ir 2 (3,3%), kurie nežino ar visada atlieka pareigas tinkamai. Tai atsispindi jų pateiktuose komentaruose: „Ne visada, kartais galėčiau geriau dirbti“; „Kartais darau klaidų, bet iš jų mokausi“; „Kai ką atlikti būna sunku, jaučiu, kad būtų galima tikrai geriau.“ Vadovaujantis diagrama, matome, kad nėra tokių darbuotojų, kurie jaučiasi savo pareigas atliekantys visiškai netinkamai.

13. Manau, kad dirbu produktyviai

 Kopijuoti

60 atsakymų



13 paveikslėlis. Produktivumo darbe įsivertinimas

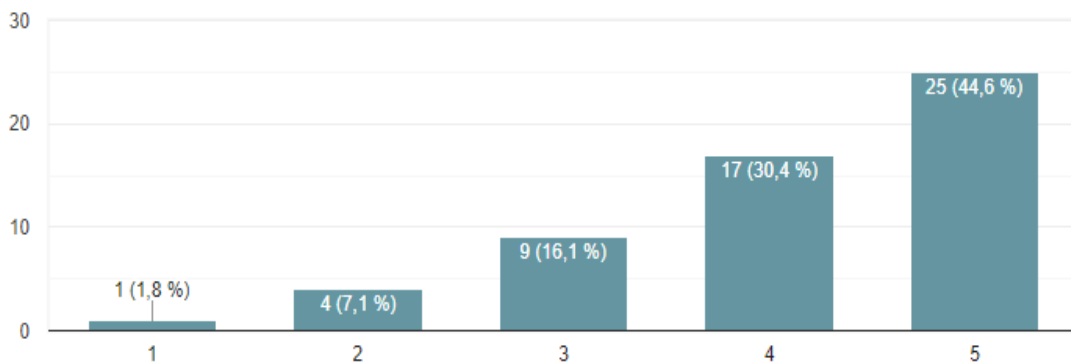
Respondentams buvo pateiktas klausimas apie jų produktyvumą darbe. Kaip matyti diagramoje, atsakydami į teiginį „Manau, kad dirbu produktyviai“, 37 (61,7%) respondentai, pažymėjo, kad visiškai sutinka, jog dirba produktyviai. 22 (36,7%) asmenys, sutinka, kad dirba

produktyviai. Šie respondentai taip pat pažymi, kad dirba nuoširdžiai ir tik konfliktingos situacijos gali įtakoti jų produktyvumą, taip pat pažymima, kad į klausimą apie darbo produktyvumą atsakyti sunku. 1 (1,7%) asmuo, nesutinka, kad dirba produktyviai.

14. Aš noriai įsitraukiu į darželyje organizuojamas papildomas veiklas, projektus, darbo grupes

 Kopijuoti

56 atsakymai

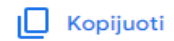


14 paveikslėlis. Darbuotojų noras įsitraukti į papildomas, įstaigos organizuojamas veiklas, projektus, darbo grupes.

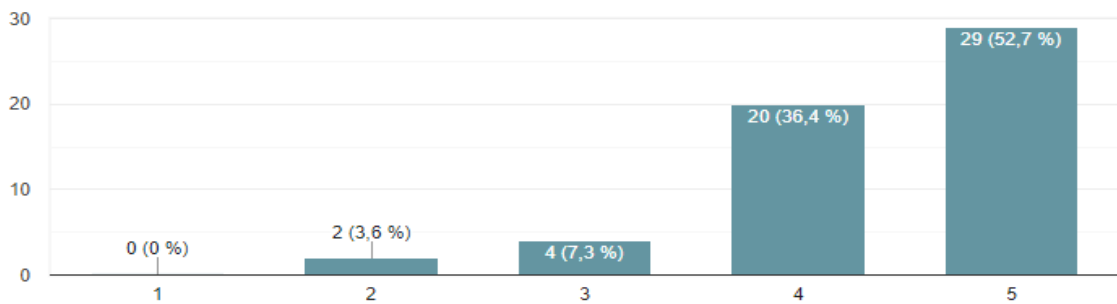
Atsakinėdami į teiginį „Aš noriai įsitraukiu į darželyje organizuojamas papildomas veiklas, projektus, darbo grupes“, 25 (44,6%) respondentai visiškai sutinka, kad į organizuojamas veiklas, projektus ir darbo grupes įsitraukia noriai. 17 (30,4%) respondentų sutinka, kad įsitraukia noriai. 9 (16,1%) respondentai pažymi, kad nei sutinka nei nesutinka, jog į minėtas veiklas įsitraukia noriai. 4 (7,1%) apklaustieji nesutinka, kad į organizuojamas papildomas veiklas, projektus ar darbo grupes įsitraukia noriai. 1 (1,8%) respondentas visiškai nesutinka, kad į papildomas veiklas, projektus ar darbo grupes įsitraukia noriai.

Respondentai pažymi, kad jų įsitraukimas į veiklas, projektus ir darbo grupes priklauso nuo jų užimtumo bei turimo laiko, taigi įsitraukia kai tikrai gali, taip pat tai priklauso nuo tų veiklų poreikio ir naudingumo. Atsakymuose teigiama, kad ne visada tas noras yra, tačiau priešasčių nenurodo, o kitu atveju neįsitraukia todėl, kad daug laiko skiria ankstyvojo amžiaus vaikų priežiūrai ir ugdymui. Nurodo, kad dirbant ankstyvojo amžiaus grupėse tos papildomos veiklos ir projektai ne visuomet tinka arba pedagogai nemato veiklose ir projektuose tikslo. Apklaustųjų požiūriu net ir pagrindinės veiklos bei pasiruošimas joms, popierizmas atima daug laisvo laiko, taigi teigia, kad papildomos veiklos nėra motyvuojančios.

15. Man aiškus atsakomybių pasidalinimas ir darbo krūvis įsitraukiant į papildomas veiklas (projektinę veiklą, gerosios patirties dalijimąsi, gerumo akcijas, parodas ir t.t.)



55 atsakymai

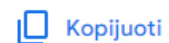


15 paveikslėlis. Papildomų veiklų atsakomybių pasidalijimo suvokimas

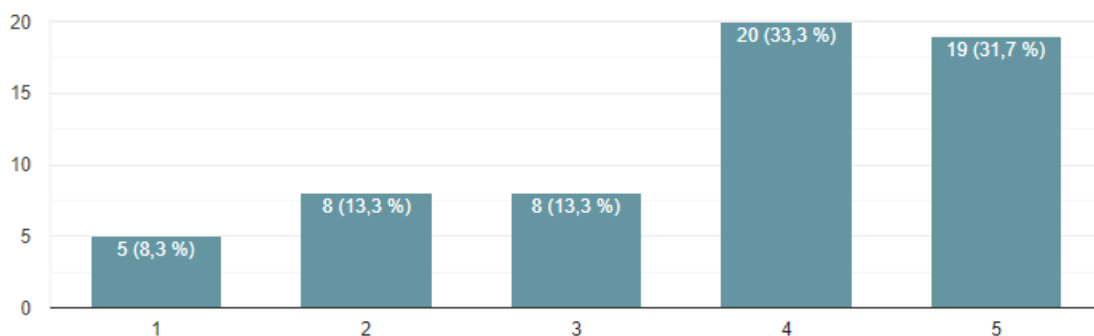
Darbuotojų buvo klausama, ar jiems yra aiškus papildomų veiklų darbo pasiskirstymas, krūvis ir kt. Kaip matyti diagramoje, atsakydami į teiginį „Man aiškus atsakomybių pasidalinimas ir darbo krūvis įsitraukiant į papildomas veiklas (projektinę veiklą, gerosios patirties dalijimąsi, gerumo akcijas, parodas ir t.t.)“, 29 (52,7) respondentai pažymėjo, jog visiškai sutinka, kad atsakomybių pasidalijimas ir darbo krūvis įsitraukiant į papildomas veiklas jiems yra aiškus. 28 (36,4%) respondentai pažymėjo, kad sutinka, jog atsakomybių pasidalijimas ir darbo krūvis įsitraukiant į papildomas veiklas jiems yra aiškus.

4 (7,3%) respondentai pažymėjo, kad nei sutinka nei nesutinka, jog atsakomybių pasidalijimas ir darbo krūvis įsitraukiant į papildomas veiklas jiems yra aiškus. 2 (3,6%) respondentai nesutinka, jog atsakomybių pasidalijimas ir darbo krūvis įsitraukiant į papildomas veiklas jiems yra aiškus. Apklaustieji teigia, jog atsakomybių pasidalijimas ir darbo krūvis jiems aiškus ne visuomet, tačiau visada gali pasiklausti bendradarbių ir pasitikslinti.

16. Galiu atvira išsakyti savo nuomonę darbe visais rūpimais klausimais tokį pat ar panašų darbą dirbančioms kolegėms



60 atsakymų



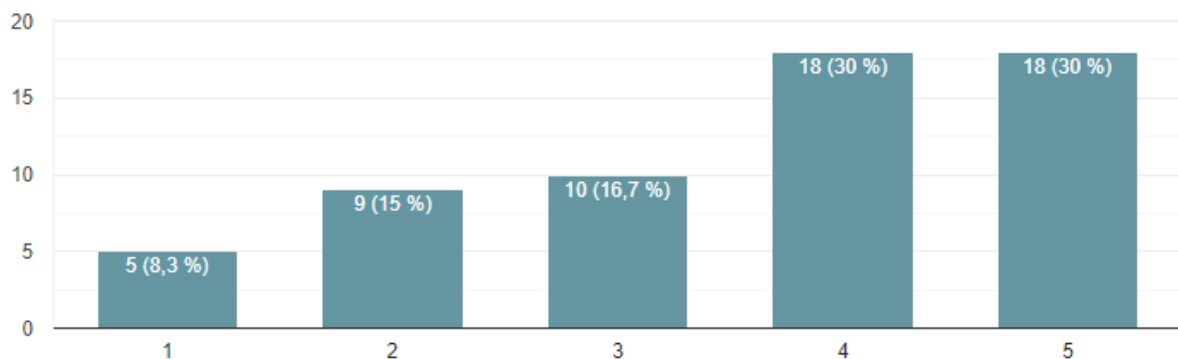
16 paveikslėlis. Galimybė atvira išsakyti savo nuomonę darbe rūpimais klausimais

Respondentų buvo klausiama, ar gali atvirai išsakyti savo nuomonę darbe visais rūpimais klausimais tokių pat ar panašų darbą dirbančioms kolegėms. 19 (31,7%) apklaustųjų visiškai sutinka, kad gali atvirai išsakyti savo nuomonę, 20 (33,3%) taip pat sutinka. 8 (13,3%) respondentai nežino, gali ar negali išsakyti nuomonę rūpimais darbo klausimais, 8 (13,3%) darbuotojai mano, kad negali išsakyti nuomonės, dar 5 (8,3%) mano, kad visiškai negali išsakyti nuomonės atvirai. Respondentai naudojosi galimybe pateikti savo pastebėjimus, kuriuose vyravo tokie pastebėjimai kaip: „dirbu su nuostabiomis kolegėmis, žinau, kad kilus klausimams galiu kreiptis bet kada“, „Šiuo metu jaučiamas atskiras bendravimas kiekvienoje grupėje, labai trūksta bendravimo, neformalių veiklų personalui, nėra glaudaus ryšio tarp grupių“; „Kolektyvas per daug susiskaldęs, kad su visais galėtum pakalbėti“; „Manau, kad tikrai ne visoms“; „Ne visada, savo nuomone dalinuosi tik su artimiausiais“; „Nuomonės nesutampa.“

17. Galiu atvirai išsakyti savo nuomonę darbe visais rūpimais klausimais darželio administracijai



60 atsakymų



17 paveikslėlis. Galimybė išsakyti savo nuomonę darbe visais rūpimais klausimais darželio administracijai

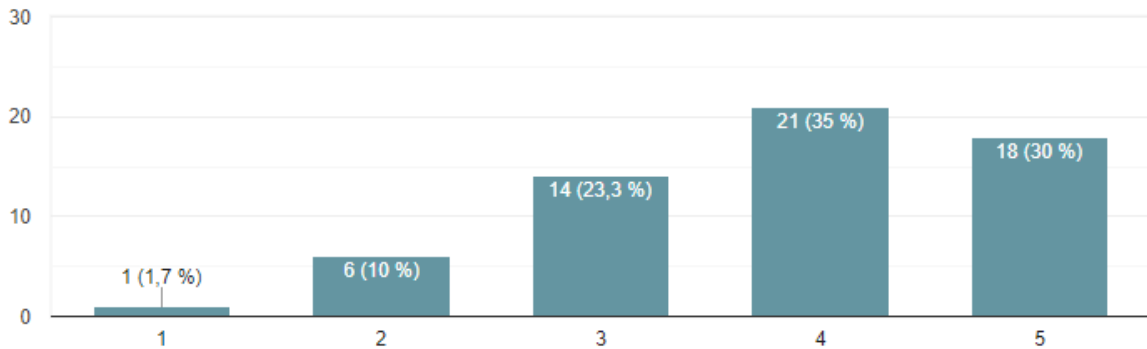
Darbuotojai pateikė atsakymus į klausimą ar turi galimybę darbe išsakyti savo nuomonę visais rūpimais klausimais darželio administracijai. 18 (30%) visiškai sutinka, kad turi tokią galimybę, kiti 18 (30%) sutinka, kad galimybė yra. 10 (16,7%) apklaustųjų nežino arba yra neapsisprendę minėtu klausimu. 9 (15%) respondentai nesutinka, kad tokia galimybė yra, na o 5 (8,3%) apklaustieji visiškai nesutinka, kad gali išsakyti savo nuomonę visais rūpimais klausimais darželio administracijai. Taip pat buvo pateikta keletas pastebėjimų: „Visada kreipiantis gaunu reikiamus atsakymus“; „Dažniausiai su administracija bendraujama sprendžiant darbinius reikalus ir siekiant padaryti numatytus darbus. Labiau tai

nurodymu vykdytas“; „Stengiuosi to nedaryti, kad nelikčiau nesuprasta arba suprasta klaidingai“; „Negaliu, žmonės skirtingi ir gali nesuprasti“; „interpretacijų vengimas“.

18. Mano teikiami pasiūlymai ir iniciatyvumas darbe yra vertinamas

 Kopijuoti

60 atsakymų



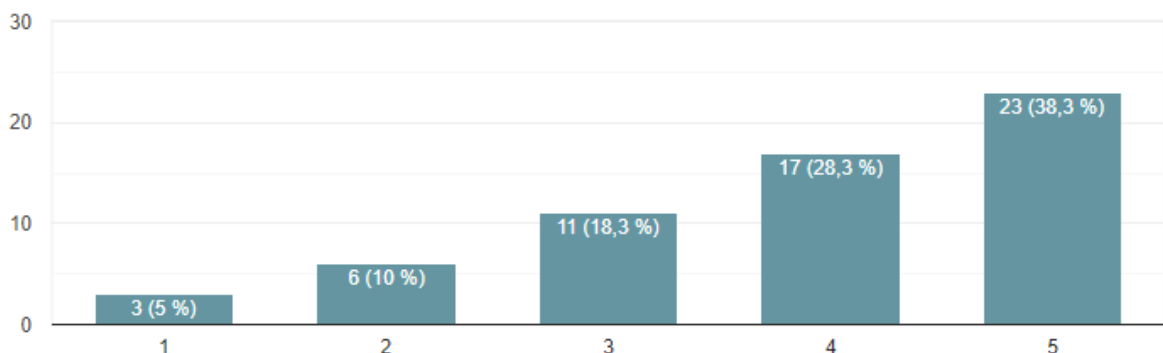
18 paveikslėlis. Darbuotojų pasiūlymų ir iniciatyvumo darbe vertinimas

Respondentų buvo klausiama, ar jų nuomone, jų pateikiami pasiūlymai ir iniciatyvumas įstaigoje yra vertinamas. Apklaustieji 18 (30%) visiškai sutinka ir mano, kad yra vertinami, 21 (35%) sutinka, kad yra vertinami už savo pasiūlymus ir iniciatyvumą, 14 (23,3%) nežino, ar yra vertinami. 6 (10%) nesutinka, kad jų minėtos savybės yra vertinamos, na o 1 (1,7%) visiškai nesutinka, kad pasiūlymai ir iniciatyvumas yra vertinami darbe. Darbuotojai taip pat komentuoja, kad: „Šiuo metu nesu gavusi jokio mano iniciatyvumo darbe vertinimo“; „Tikiuosi, kad taip.“

19. Darbo kolektyvą vertinu kaip draugišką ir palaikantį

 Kopijuoti

60 atsakymų



19 paveikslėlis. Darbo kolektyvo vertinimas draugiškumo ir palaikymo aspektu

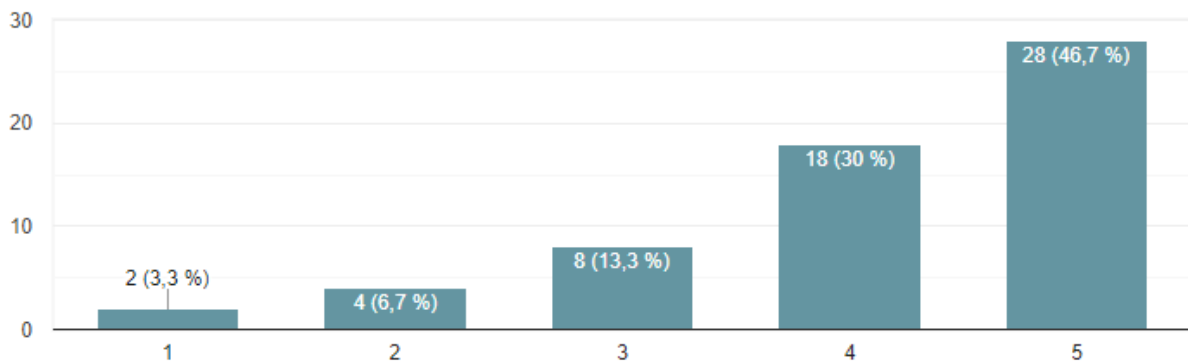
Respondentų buvo klausta ar jie vertina darbo kolektyvą kaip draugišką ir palaikantį. Diagrama rodo, kad darbo kolektyvą vertina draugišku ir palaikančiu 23 (38,3%) darbuotojų, kurie kolektyvą įvertino 5 balais iš 5. Taip pat 17 (28,3%) vertina darbo kolektyvą

kaip gerą ir žymi 4 balus iš 5. Kiek mažesnę dalis 11 (18.3%) pažymėjo, kad lopšelio darželio „Pilaitukas“ darbo kolektyvą vertina 3 balais iš 5. Likę respondentai pasiskirstė taip: kolektyvą vertino kaip draugišką ir palaikantį ir skyrė 2 balus iš 5 – 6 (10%) žmonės, ir 1 žmogus darbo kolektyvo draugiškumą įvertino 1 balu iš 5 (5%). Atsakymus lydi komentarai, kuriuose respondentai nurodo, kad sunku pasakyti nes labai daug žmonių dirba, taip pat yra labai draugiškų ir palaikančių, o yra ir negatyvo kupinų žmonių. Komentuojama kad, kolektyvas yra susiskaldęs, vyrauja pavydas, stipri konkurencija ir noras viena kitą sudraskyti. Kitas pastebėjimas, vyrauja konkuravimas - kuri geriau pasirodys prieš tėvus. Nesijaučia jokio ryšio ir bendrystės. Tiesiog kiekvienas dirba savo darbą. Trūksta ir palaikymo ir draugiškų santykių.

20. Sulaukiu reikiamos pagalbos ir/ar palaikymo iš administracijos darbuotojų



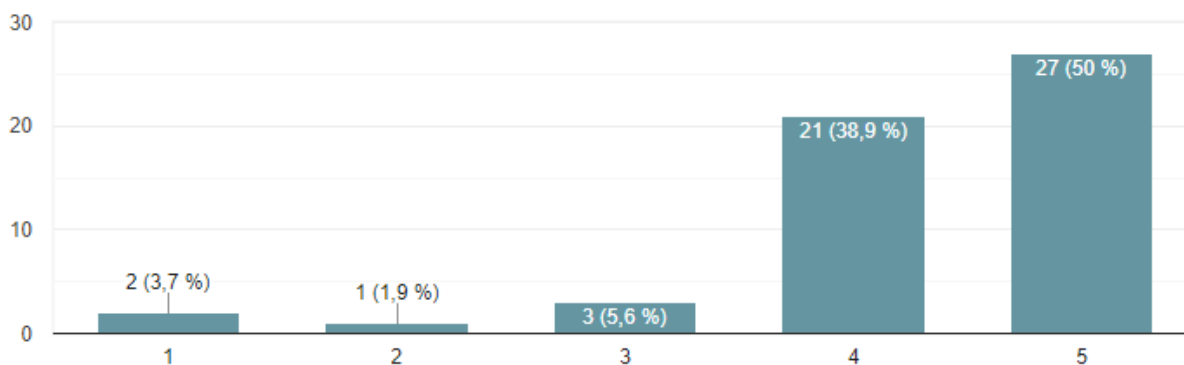
60 atsakymų



20 paveikslėlis. Pagalbos ir palaikymo iš administracijos darbuotojų vertinimas

Respondentų buvo klausta apie tai, ar jie sulaukia reikalingos pagalbos ir palaikymo iš administracijos darbuotojų, beveik pusė respondentų 28 (46.7%) pagalbą ir palaikymą įvertino 5 balais iš 5. Taip pat 18 (30%) respondentų įvertino administracijos palaikymą ir pagalbą 4 iš 5 balų. Kiek mažesnę dalis 8 (13.3%) respondentai pažymėjo, kad pagalbą ir palaikymą vertina 3 balais iš 5, tai reiškia, kad jie neturi nuomonės apie minėtų aspektų vertinimą. 2 balais iš 5 administracijos palaikymą ir pagalbą įvertino 4 (6.7%) respondentai, kurie mano, kad nesulaukia pakankamai pagalbos iš darželio administracijos. 1 (3.3%) respondentas vertindamas administracijos palaikymą ir pagalbą skyrė 1 balą iš 5 ir mano, kad palaikymo nėra arba jo trūksta. Taip pat keli respondentai papildė savo atsakymus komentarais, kad visada sulaukia reikalingos pagalbos ir palaikymo, ir patys darbuotojai esant reikalui drąsiai kreipiasi reikalingos pagalbos, palaikymas žodinis.

54 atsakymai



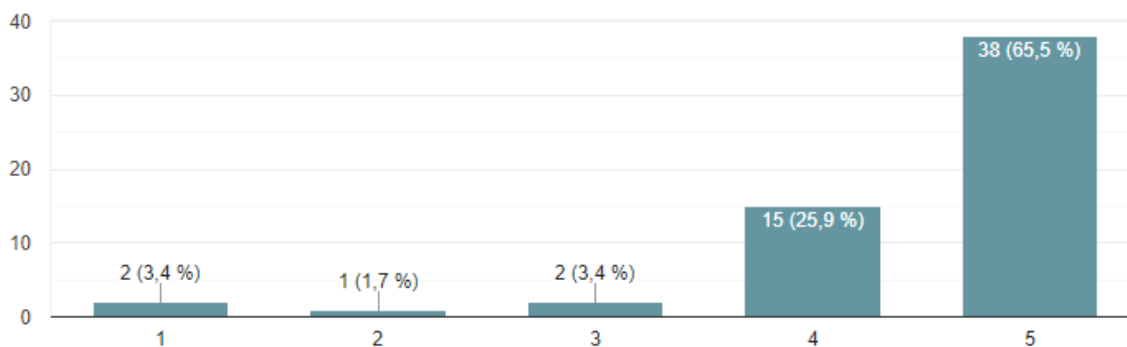
21 paveikslėlis. Švietimo specialistų pagalbos ir palaikymo vertinimas

Apklausoje dalyviai vertino švietimo pagalbos specialistų palaikymą ir pagalbą, netgi pusė respondentų 27 (50%) skyrė 5 balus iš 5, kiek mažiau 21 (38,9) švietimo specialistų pagalbą ir palaikymą vertina 4 balais iš 5, tai rodo pasitenkinimą švietimo pagalbos specialistų suteikiama pagalba.. Tik keli respondentai pažymėjo, kad pagalbą ir palaikymą švietimo specialistų vertina 3 balais iš 5, 1 (1,9%) asmuo skyrė 2 balus iš 5, 2 (3,7%) respondentai vertina specialistų pagalbą ir palaikymą 1 balu iš 5 ir mano, kad pagalbos iš specialistų nesulaukia. Taip pat atsakymus lydėjo komentarais, kuriuose respondentai rašė apie tai, kad visada sulaukia pagalvos, pakonsultuoja esant reikalui, yra patenkinti psichologės darbu, komunikavimu, patarimais. Tarp atsakymų buvo komentaras apie tai, kad švietimo pagalbos specialistai ruošdamiesi ateiti į grupę stebėti vaikų, suderintų laiką su pedagogu, nes atėjimas ir prisėdimas ant kėdutės be žodžių ir dar iš anksto net nesuderinus arba stovėjimas už durų, sukelia įtampą.

22. Gera sutariu su savo grupės komanda (kitomis toje pačioje grupėje dirbančiomis darbuotojomis)

Kopijuoti

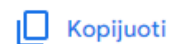
58 atsakymai



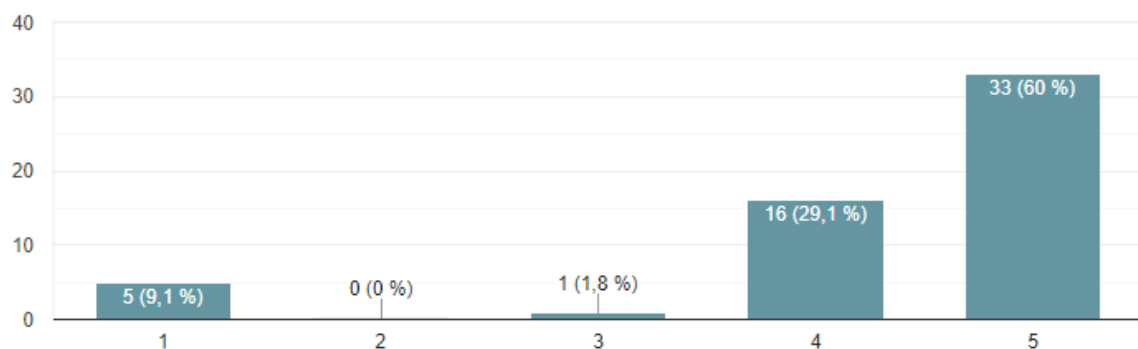
22 paveikslėlis. Sutarimo su savo grupės komanda vertinimas

Darbuotojų buvo prašoma įvertinti ar jie sutaria su savo grupės komanda. Analizuojant atsakymus į šį klausimą detaliau, galime pastebėti, kad santykius su toje pačioje grupėje dirbančiomis kolegėmis geriau vertina darbuotojos, dirbančios pagrindiniame darželyje, jų vidutinis įvertis - 4,63 (1 lentelė), tuo tarpu darželio filialuose dirbančių darbuotojų šio klausimo vidutinis įvertinimas - 3,9. Taip pat pastebime, kad santykius su artimiausiomis kolegėmis geriau vertina šiame darželyje trumpiau dirbančios darbuotojos: dirbančiųjų iki 2 metų vidutinis įvertinimas - 4,76, dirbančiųjų 2-5 metus - 4,5, o dirbančiųjų 6 ir daugiau metų - 4,21. Santykius su toje pačioje grupėje dirbančiomis kolegėmis šiek tiek geriau vertina auklėtojų padėjėjos nei pedagogės (atitinkamai 4,69 ir 4,4). Komentuojama: „Dažniau taip, negu ne. Tačiau ima slėgti nuolatinis bandymas pamokyti kaip... Todėl norisi pokyčių“, „Savo grupėje jaučiuosi gerai ,pati stengiuosi kurti tinkamą, draugišką ir empatišką grupės klimatą“, „Su savo komanda taip o su kitais mažiau bendraujame“, „Norėtusi, kad rotacija nebūtų tokia dažna. Manychiau, jeigu žmonės susidirbo, reiketu juos komandoje ir palikti. Kai yra teigiamas grupės mikroklimatas, tuomet ir darbas vyksta produktyviau. Laimingi ir pedagogai, ir vaikai. Nes kai grupėje abu dirbantys pedagogai konkuruoja, nesutaria, vienaip ar kitaip tai persiduoda ir vaikams ,ir tą nesutarimą pedagogų jaučia ir pastebi grupės tėvai, kurie pradeda ir manipuluoti pedagogų nesutarimu“, „Padedame viena kitai“, „Mobingas.“

23. Mane tenkina darbo užduočių ir atsakomybių pasidalinimas komandoje (tarp vienos grupės darbuotojų)



55 atsakymai




23 paveikslėlis. Darbo užduočių ir atsakomybių pasidalijimo pasitenkinimo įvertinimas

Atsakydamos į klausimą apie darbo užduočių ir atsakomybių pasidalinimą komandoje, 33 (60%) atsakiusiujų pasirinko variantą, jog visiškai sutinka su teiginiu „Mane tenkina darbo užduočių ir atsakomybių pasidalinimas komandoje“, dar 16 (29%) taip pat sutinka su teiginiu, taigi beveik 90% apklausoje dalyvavusių darbuotojų iš esmės yra patenkintos darbo užduočių ir atsakomybių pasidalijimu su grupės kolegėmis, na o 5 (9,1%)

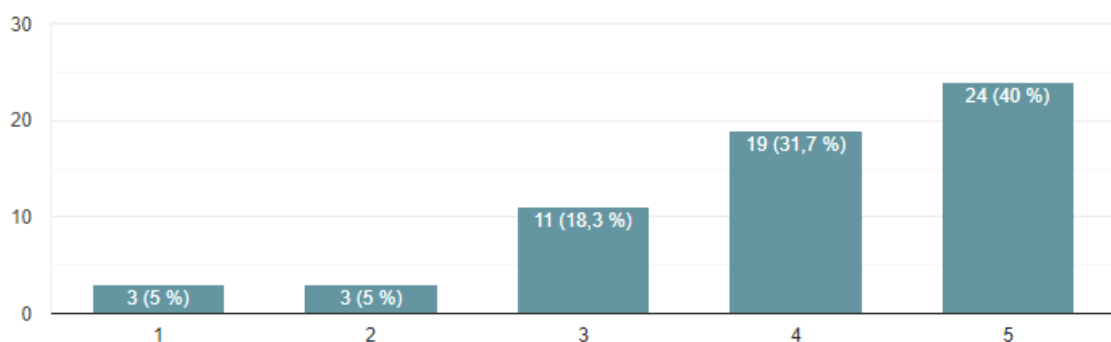
visiškai nėra patenkintos atsakomybių pasidalijimu komandoje. Klausimas pildytas tokiais komentarais kaip: „Esame nusimato grupės darbų planą su kolege, tokia metodika leidžia dirbti produktyviau ir mūsų grupės personalui bent kol kas tinka“, „Visada randame bendra kalba ir dalinamės darbais“, „Auklėtojos padėjėja klaidingai supranta savo pareigybių sąrašą.“

Analizuojant šio klausimo atsakymus detaliau, pastebime dar didesnę skirtumą tarp darbuotojų grupių. Ypač skiriasi pagrindiniame darželyje ir filialuose dirbančiųjų pasitenkinimas darbo užduočių ir atsakomybių pasidalinimu komandoje, tai yra, vidutinis pagrindiniame darželyje dirbančiųjų įvertis yra 4,53, o darželio filialuose dirbančių darbuotojų šio klausimo vidutinis įvertinimas - 3,5. Atsakomybių ir darbų pasidalinimu labiau patenkintos jaučiasi trumpiausiai darželyje dirbančios darbuotojos (iki 2 metų), tačiau beveik nėra skirtumo tarp dirbančiųjų 2-5 bei 6 ir daugiau metų. Analizuojant atsakymus į šį klausimą taip pat išlieka tendencija, kad auklėtojų padėjėjos jaučiasi šiek tiek labiau patenkintos atsakomybių ir darbų pasidalinimu nei pedagogės (atitinkamai 4,64 ir 4,2). 40 % tyrimo respondentų teigė, kad visiškai sutinka su teiginiu, kad į jų nuomonę ir galimybes atsižvelgiama sudarant darbo bei atostogų grafiką, skiriant pavaduoti kolegas ir pan. Dar beveik 32 % atsakiusių sutinka su minėtu teiginiu, vis dėlto, atsakant į šį klausimą daugiau respondentų nei ankstesniuose klausimuose pasirinko vidurinį atsakymą, tai yra, jie nei sutinka, nei nesutinka su šiuo teiginiu (3 diagrama). Bendras atsakiusių įvertis žemesnis nei anksčiau nagrinėtų klausimų, tai yra 3,97.

24. Manau, kad į mano nuomonę ir galimybes atsižvelgiama sudarant darbo bei atostogų grafiką, skiriant pavaduoti kolegas ir pan.

 Kopijuoti

60 atsakymų



24 paveikslėlis. Įžvalgos apie darbo bei atostogų grafiko sudarymą, pavadavimą ir kt.

Analizuojant atsakymus į klausimą apie darbo grafikų sudarymą bei pavadavimus detaliau, pastebime, kad atsakant į šį klausimą taip stipriai nebesiskiria nuomonė dirbančiųjų pagrindiniame darželyje ir filialuose (atitinkamai 4 ir 3,83), tačiau gana ryškus skirtumas pastebimas priklausomai nuo darbo darželyje trukmės. Pastebima tendencija, kad darbuotojos, kurios darželyje dirba ilgiau yra linkusios manyti, kad sudarant darbo bei atostogų grafiką į jų nuomonę ir galimybes atsižvelgiama mažiau arba neatsižvelgiama. Vidutinis šio klausimo įvertis ilgiausiai dirbančių darbuotojų grupėje - 3,4, dirbančių 2-5 metus - 4,09, o dirbančių iki 2 metų - 4,47. Analizuojant atsakymus į šį klausimą išlieka tendencija, kad ne pedagogės labiau sutinka su teiginiu, kad į jų nuomonę ir galimybes atsižvelgiama sudarant darbo bei atostogų grafiką, skiriant pavaduoti kolegas ir pan., nei pedagogės (vidutiniai atsakymų įverčiai atitinkamai 4,24 ir 3,86)

Analizuojant komentarus, galime pastebėti, kad daugiau įtampos darbuotojams kyla dėl atostogų grafiko sudarymo. Buvo išsakyti pastebėjimai dėl atostogų datų nesuderinimo iki paskutinės akimirkos, atostogų datų keitimo, konstruktyvumo ir lygybės visiems darbuotojams trūkumą derinant atostogų grafiką: „darbo grafikas visiems vienodas, neatsižvelgiant į situacijas, atostogos ne iki galo suderinamos iki paskutinės dienos, nepatinka kad neturint draugų administracijoje sunku susikalbėti su kai kuriais už tai atsakingais asmenimis, jaučiu nelygybę“, „Pavaduotoja ūkio reikmėms turi pasimokyti kultūringo bendravimo“, „Pasitaiko visko. Atostogų grafiko sudarymas visada keblus“, „Pagal aplinkybes, kartais tenka keisti datas į mažiau tinkančias.“

1 lentelė. Vidutiniai atsakiusių į klausimus įverčiai pagal grupes (1 - visiškai nesutinku; 5 - visiškai sutinku).

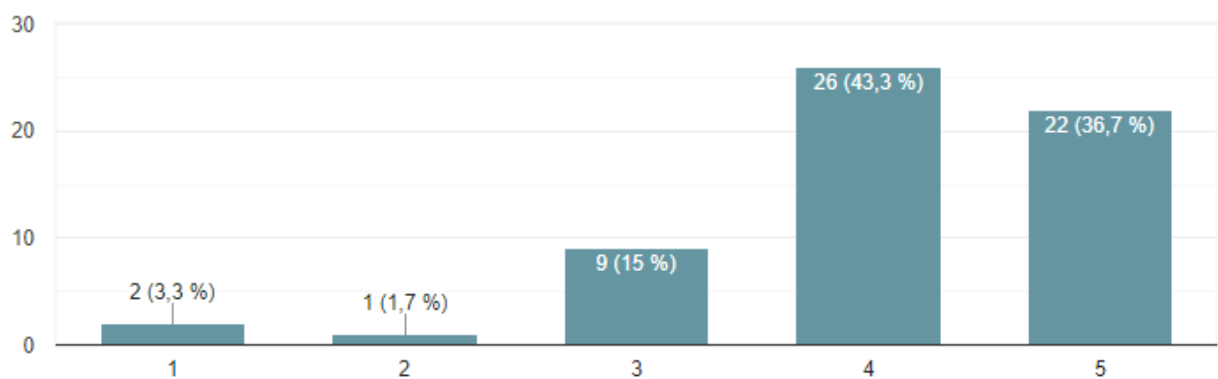
	Gerai sutariu su savo grupės komanda	Mane tenkina darbo užduočių ir atsakomybių pasidalinimas komandoje	Manau, kad į mano nuomonę ir galimybes atsižvelgiama sudarant darbo, atostogų grafiką, skiriant pavaduoti kolegas ir pan.
Vidutinis visų atsakiusių įvertis	4,48	4,31	3,97
Vidutinis pagrindiniame darželyje dirbančiųjų įvertis	4,63	4,53	4

Vidutinis filiale dirbančiųjų įvertis	3,9	3,5	3,83
Vidutinis iki 2 m.	4,76	4,38	4,47
Vidutinis 2-5 m. dirbančiųjų įvertis	4,5	4,29	4,09
Vidutinis 6 m. ir ilgiau dirbančiųjų įvertis	4,21	4,28	3,4
Vidutinis pedagogų įvertis	4,4	4,2	3,86
Vidutinis ne pedagogų įvertis	4,69	4,64	4,24

25. Mano emocinė savijauta darbe yra gera




60 atsakymų



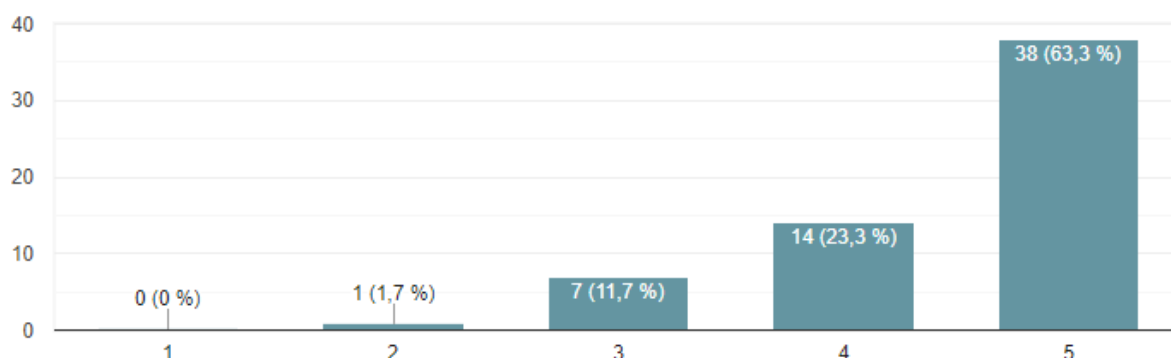
25 paveikslėlis. Darbuotojų emocinė savijauta darbe

Respondentų buvo klausiami apie jų emocinę savijautą darbovietėje. Klausimo formuluotė nukreipta į gerą savijautą darbe, todėl iš diagramos matyti, kad labai gerai darbe jaučiasi 22 (36,7%) darbuotojų, kurie emociškai savijautai skyrė 5 balus iš 5. Taip pat 26 (43,3%) darbuotojų lopšelyje – darželyje „Pilaitukas“ jaučiasi gerai ir žymi, kad jų savijauta darbe yra 4 balai iš 5. Kiek mažesnė dalis 9 (15%) skyrė 3 balus iš 5 apibūdinami savo emocinę būseną darbovietėje. Likę respondentai pasiskirstė taip: emociškai savijautai 2 balus iš 5 skiria 1 (1,7%) pedagogas, na ir 1 balą iš 5 skyrė 2 (3,3%) pedagogai. Atsakymus lydi komentarai apie skirtingas emocijas darbe, priklausomai nuo dienos įvykių, taip pat komentuojama, kad įtakos emociškai savijautai turi ir grupės tėvai, jų komentarai bei kolegijų elgesys.

26. Į darbą įprastai ateinu gerai nusiteikusi(-ęs)

 Kopijuoti

60 atsakymų



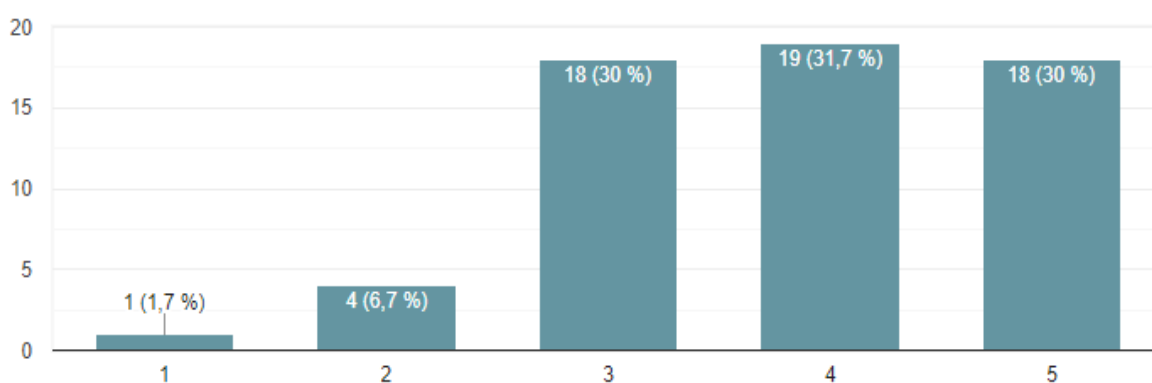
26 paveikslėlis. Nusiteikimo ateinant į darbą rodikliai

Apklaustos dalyviai atsakinėjo į klausimą apie nusiteikimą atvykstant į darbą. 38 (63,3%) apklaustieji teigia, kad į darbą ateina nusiteikę labai gerai ir savo nusiteikimą vertina 5 balais iš 5. Kiek mažiau, 14 (23,3%) dalyviai teigia, kad vertintų savo nusiteikimą 4 balais iš 5, na o 7 (11,7%) mano, kad į darbą atvyksta nusiteikę neutraliai ir vertina savo nusiteikimą 3 balais iš 5. Įdomu tai, kad 1 (1,7%) darbuotojas į darbą atvyksta nusiteikęs prastai ir būseną vertina 2 balais iš 5. Diagramoje matyti, kad nė vienas darbuotojas į įstaigą neatvyksta blogai nusiteikęs. Komentarų skiltyje respondentai mini, kad kartais atvyksta nusiteikia pozityviau, na o kartais mažiau pozityviai, tam daro įtakos ir kiti dalykai.

27. Po darbo įprastai grįžtu gerai nusiteikusi(-ęs)

 Kopijuoti


60 atsakymų



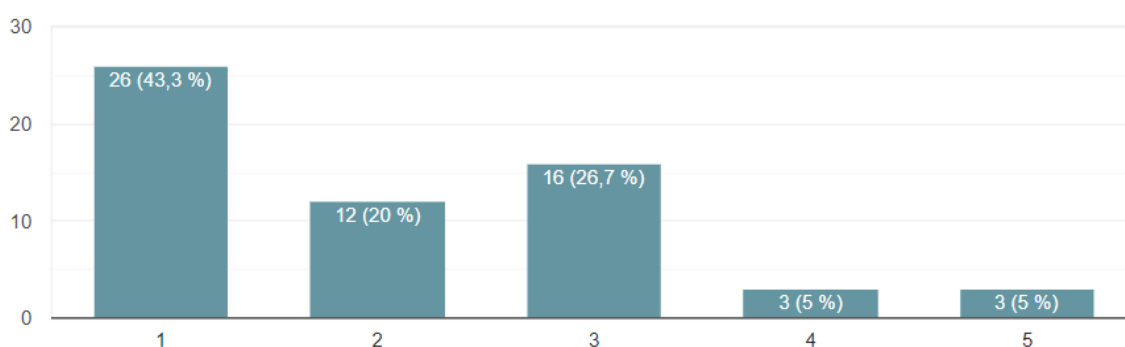
27 paveikslėlis. Darbuotojų nusiteikimas po darbo

Respondentų taip pat buvo prašome įvertinti savo nusiteikimą po darbo dienos. Kaip matosi diagramoje, 18 (30%) iš darbo grįžta nusiteikę labai gerai ir vertina savijautą 5 balais iš 5 ir 19 (31,7%) vertina savo nusiteikimą gerai, vertindami 4 balais iš 5. Kiek neutraliau jaučiasi 18 (30%) apklausos dalyvių, kurie savo nusiteikimą grįžę po darbo vertintų 3 balais iš 5. Kiek prasčiau po darbo jaučiasi 4 (6,7%) darbuotojai ir savo nusiteikimą po darbo vertina 2 balais iš 5. Blogai po darbo nusiteikęs grįžta 1 (1,7%) įstaigos darbuotojas. Darbuotojai mini, kad būna įvairių dienų darbe, nusiteikimui po darbo daro įtaką tėvų lūkesčiai ir replikos, vaikų aktyvumas bei ugdymosi sunkumai, tai lemia didesnę nuovargį. Darbuotojai mini ir emocinį nuovargį.

28. Jei turėčiau galimybę pakeisti darbą, nedelsdama(-s) tą padaryčiau

 Kopijuoti

60 atsakymų



28 paveikslėlis. Darbo pakeitimo galimybės

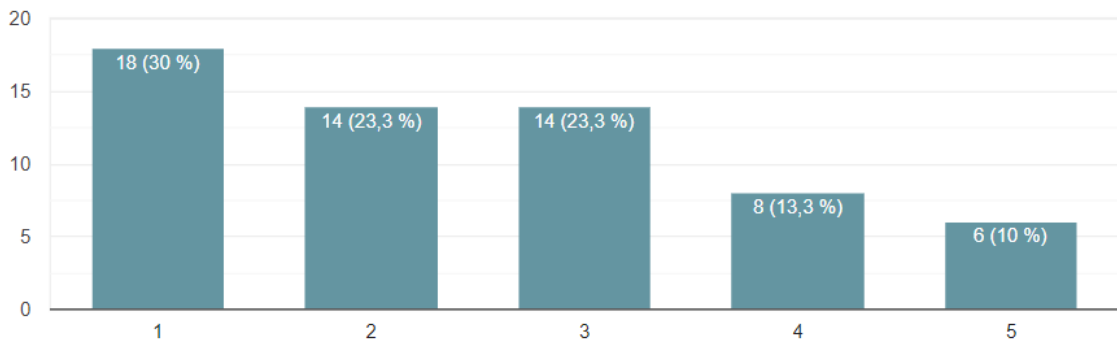
Respondentų buvo klausama, ar pakeistų darbą jei turėtų tokią galimybę. Išanalizavus diagramą matyti, kad beveik pusė respondentų 26 (43,3%) teigia, jog darbo tikrai nekeistų, šiam atsakymui buvo skirti 5 balai iš 5. Kita dalis respondentų 12 (20%) atsakė, jog darbo nekeistų, tačiau atsakymui pritrūko tvirto apsisprendimo, šiam klausimui skyrė 4 balus iš 5. Beveik trečdalis respondentų 16 (26,7%), atsakymui į šį klausimą skyrė 3 balus iš 5. Pasitaikius pirmai galimybei darbą pakeistų 3 (5%) darbuotojų, kurie atsakymui į šį klausimą skyrė 4 balus iš 5. Nedelsdami darbą pakeistų 3 (5%) darbuotojų, kurie darbo pakeitimo galimybei skyrė 5 balus iš 5. Atsakymus lydi komentarai, jog darbo pakeitimo galimybės nesvarstytų, jog apsisprendimas priklausytų nuo sąlygų, jog šiuo metu darbas tenkina lūkesčius. Taip pat respondentai komentuoja, jog džiaugiasi darbo vieta ir kolegėmis. Dar vienas respondentas teigia, jog darbo pobūdžio nenori keisti, bet įstaigą pakeistų. Taip pat

respondentai komentuoja, jog neplanuoja keisti darbo, bet pasitaikius tikrai geram pasiūlymui nedvejotų. Taip pat respondentai teigia, jog darbas patinka. Vaikai patinka. Darbas nelengvas, bet jis yra prasmingas ir teikia džiaugsmą.

29. Stresą ir įtampą darbe patiriu (beveik) kasdien

 Kopijuoti


60 atsakymų

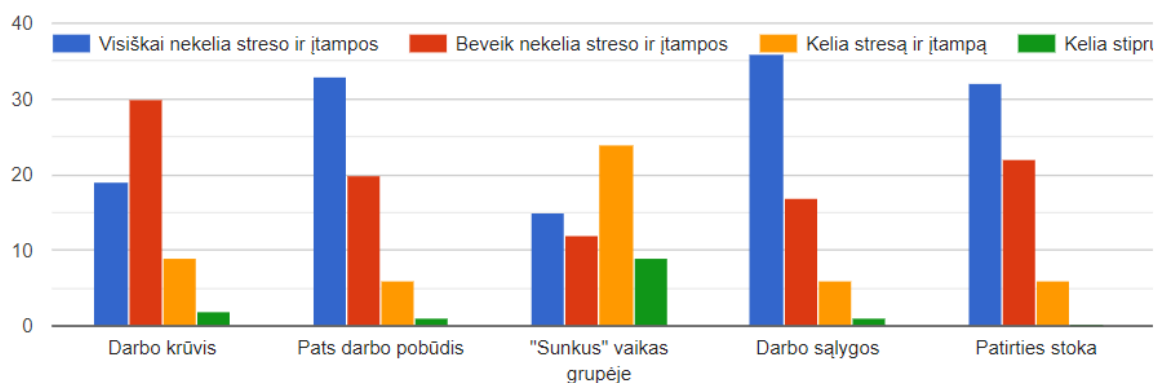


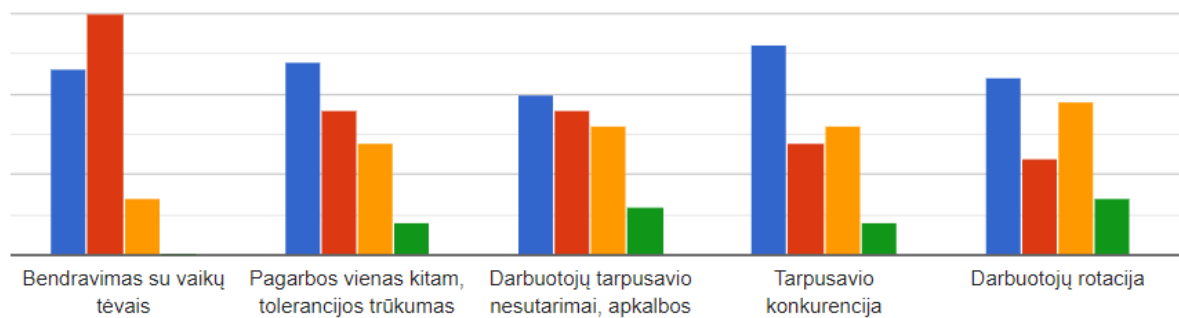
29 paveikslėlis. Streso ir įtampos darbe vertinimas

Respondentų buvo klausiama apie patiriamą stresą ir įtampą darbe. Klausimu siekiama išsiaiškinti ar darbuotojai patiriamą stresą ir įtampą darbe. Iš diagramos matyti, kad 18 (30%) darbuotojų, teigia, jog kasdien streso ir įtampos darbe nepatiria, skyrė 1 balą iš 5. Taip pat 14 (23,3%) darbuotojų žymi, kad beveik nepatiria streso ir įtampos darbe, skyrė 4 balus iš 5. Toks pats procentas 14 (23,3%) darbuotojų skyrė 3 balus iš 5. Atsakymus lydi komentarai, jog stresą patiria kartais - vaiku adaptacijos periodu, jog toks darbo pobūdis, taip pat vienas respondentas teigia, jog patiriamas stresas ir įtampa priklauso nuo vienos iš bendradarbių psichinės būklės. Kiek mažesnė dalis, 8 (13,3%) respondentai pažymėjo, jog stresą darbe patiria beveik kasdien. Skyrė 4 balus iš 5. Likę respondentai 6 (10 %) teigia, jog stresą ir įtampą darbe patiria kasdien.

30. Įvertinkite, kiek Jums asmeniškai nurodyti veiksniai kelia stresą ir įtampą darbe:

 Kopijuoti





30 paveikslėlis. Veiksniai, darbe keliantys stresą

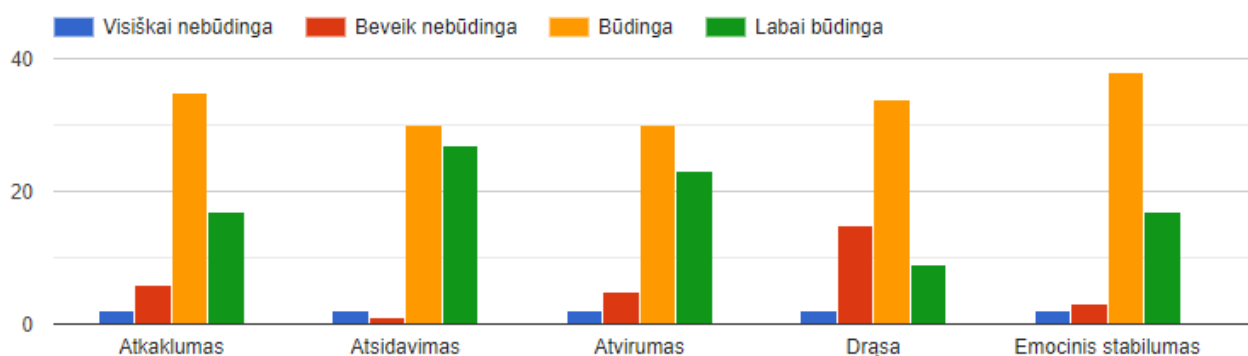
Apklausoje dalyvių buvo prašoma nurodyti veiksnius, kurie kelia stresą ir įtampą darbe. Pirmiausia buvo klausiama ar kelia stresą darbo krūvis. Diagramoje matyti, kad 19 darbuotojų teigia, kad darbo krūvis visiškai nekelia streso ir įtampos, 30 darbuotojų teigia, jog darbo krūvis beveik nekelia streso ir įtampos, 9 respondentai teigia, jog darbo krūvis kelia stresą ir įtampą. 2 darbuotojai pažymėjo, jog darbo krūvis jiems kelia stiprų stresą bei įtampą. Taip pat buvo klausiama ar kelia įtampą bei stresą pats darbo pobūdis. 33 respondentai sako, jog pats darbo pobūdis visiškai nekelia streso ir įtampos, 20 darbuotojų teigia, jog beveik nekelia streso ir įtampos, vis tik 6 darbuotojai teigia, jog darbo pobūdis kelia stresą ir įtampą, na o 1 pasisako, kad kelia stiprų stresą ir įtampą. Apklausoje dalyvių buvo klausiama ar kelia stresą ir įtampą „sunkus“ vaikas grupėje. 15 respondentų teigia, jog visiškai nekelia streso ir įtampos, 12 atsakiusiųjų teigia, jog beveik nekelia streso ir įtampos, 24 respondentai teigia, jog kelia stresą ir įtampą, 9 darbuotojai teigia, jog kelia stiprų stresą ir įtampą. Respondentų buvo klausiama ar kelia stresą ir įtampą darbo sąlygos, 36 darbuotojai teigia, jog visiškai nekelia, 17 respondentų sako, jog beveik nekelia, 6 darbuotojams darbo sąlygos kelia stresą ir įtampą, 1 darbuotojui darbo sąlygos kelia didelį stresą ir įtampą. Taip pat buvo klausiama ar kelia stresą ir įtampą darbe patirties stoka, 32 darbuotojai teigia, jog patirties stoka visiškai nekelia streso ir įtampos, 22 darbuotojai pažymėjo, jog beveik nekelia streso ir įtampos, 6 darbuotojai teigia, jog patirties stoka kelia stresą ir įtampą. Respondentų buvo klausiama ar kelia stresą ir įtampą bendravimas su ugdytinių tėvais, 23 darbuotojai teigia, jog bendravimas su tėvais visiškai nekelia streso ir įtampos, 30 respondentų teigia, jog beveik nekelia, 7 teigia, jog bendravimas su ugdytinių tėvais kelia stresą ir įtampą. Apklausoje dalyvių buvo klausiama, ar kelia stresą bei įtampą pagarbos vienas kitam, tolerancijos trūkumas, 24 įstaigos darbuotojai teigia, jog visiškai nekelia streso ir įtampos, 18 darbuotojų pažymėjo, jog beveik nekelia, 14 respondentų nurodė, jog kelia stresą ir įtampą, 4 įstaigos darbuotojai pažymėjo, jog pagarbos vienas kitam, tolerancijos trūkumas kelia stiprų stresą bei įtampą. Taip pat

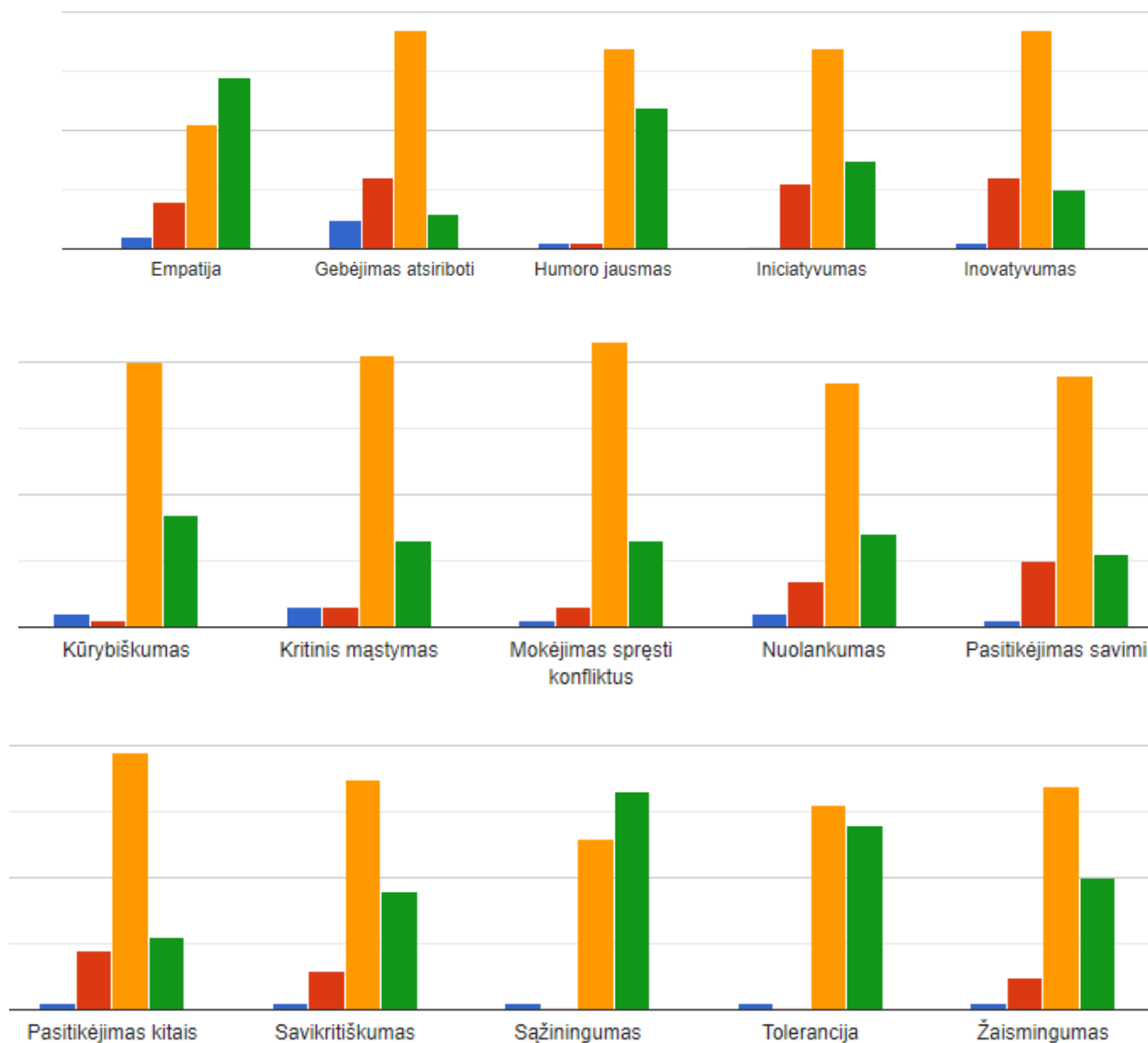
respondentų buvo klausiama ar kelia stresą ir įtampą darbuotojų tarpusavio nesutarimai, apkalbos, 20 atsakiusiųjų paminėjo, jog visiškai nekalia streso bei įtampos, 18 teigia, jog beveik nekalia, 16 respondentų sako, jog tarpusavio nesutarimai ir apkalbos kelia stresą ir įtampą, 6 darbuotojai teigia, jog kelia stiprų stresą ir įtampą. Sekančiu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti ar respondentams kelia stresą ir įtampą darbuotojų tarpusavio konkurencija, 26 respondentai teigia, jog visiškai nekalia streso ir įtampos, 14 atsakiusiųjų pažymėjo, jog beveik nekalia streso ir įtampos, 16 darbuotojų sako, kad tarpusavio konkurencijai kelia stresą ir įtampą darbe, dar 4 darbuotojai teigia, jog konkurencija kelia stiprų stresą ir įtampą. Sekančiu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti ar darbuotojų rotacija kelia darbuotojams stresą ir įtampą, 22 darbuotojai atsakė, jog jiems visiškai nekalia streso ir įtampos, 12 respondentų pažymėjo, jog darbuotojų rotacija beveik nekalia streso ir įtampos, 19 respondentų teigia, jog rotacija kelia stresą ir įtampą, kiti 7 darbuotojai pažymėjo, jog darbuotojų rotacija kelia stiprų stresą ir įtampą. Paskutiniu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti ar kelia stresą ir įtampą darbe patiriamas mobingas, 36 respondentai atsakė, jog visiškai nekalia streso ir įtampos, 10 atsakiusiųjų paminėjo, jog beveik nekalia streso ir įtampos, kiti atsakymai pasiskirstė po 7, vieni teigia, jog patiriamas mobingas kelia stresą ir įtampą, kiti gi 7 teigia, jog kelia stiprų stresą ir įtampą.

Darbuotojai komentuoja, kad stresą ir įtampą kelia ilgas darbo laikas (nuo 7:00 iki 18:00), taip pat viena respondentė komentuoja, jog daug metų dirba darželyje, turi daug patirties ir stengiasi taip jautriai nereaguoti į viską. Dar viena respondentė paminėjo, jog sunku dirbti moterų kolektyve, jaučiu nuolatinį pavydą. Dar viena išsakyta nuomonė, jog stresą kelia padidėjęs krūvis pavadavimo metu, ypač kai tenka pavaduoti kitose grupėse. Taip pat teigiama, jog didelį stresą kelia susidirusių darbuotojų rotacija. Teigiama, jog labai sunku dirbti su "sunkiais" vaikais, tai kelia didelį stresą ir įtampą.

31. Įvertinkite, kiek šios asmeninės savybės ir gebėjimai, Jūsų manymu, Jums būdingi?

 Kopijuoti





31 paveikslėlis. Asmeninių savybių ir gebėjimų įsivertinimas


Respondentų buvo prašoma įsivertinti savo asmenybei būdingas savybes: atkaklumas, atsidavimas, atvirumas, drąsa, emocinis stabilumas, empatija, gebėjimas atsiriboti, humoro jausmas, iniciatyvumas, inovatyvumas, kūrybiškumas, kritinis mąstymas, mokėjimas spręsti konfliktus, nuolankumas, pasitikėjimas savimi, pasitikėjimas kitais, savikritiškumas, sąžiningumas, tolerancija, žaismingumas.

Į šį klausimą, kaip ir visus kitus atsakė 60 respondentų. Labiausiai išsiskiria atsakymas būdinga, kuris dominuoja prie visų savybių ir gebėjimų. Respondentai teigė, kad jiems yra būdingos savybės tokios kaip atkaklumas, kuris labai būdingas 17 respondentų, būdingas 35 respondentams, minėta savybė beveik nebūdinga 6, na o visai nebūdinga 2. Atsidavimas darbui labai būdingas 27 darbuotojams, 30 jis

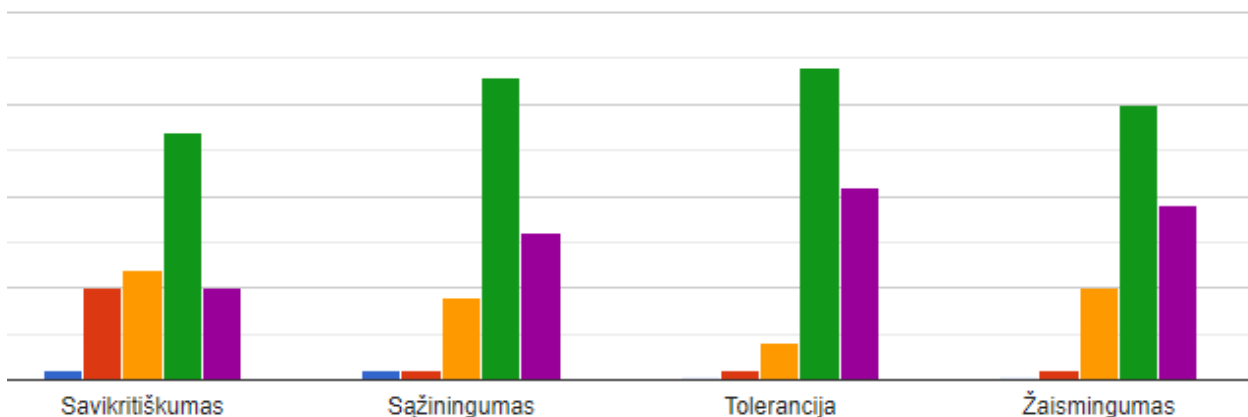
būdingas, 1 apklaustajam beveik nebūdingas, na o 2 visai nebūdingas. Atvirumo savybė labai būdinga 23, būdinga 30 apklaustųjų. 5 mano kad ši savybė jiems beveik nebūdinga, o 2 visai nebūdinga. Kaip asmeninę savybę darbuotojai vertino savo drąsą, gauti duomenys rodo, kad 9 minėta savybė labai būdinga, 34 būdinga, 15 mano, kad beveik nebūdinga, o 2 mano, kad yra visiškai nebūdinga savybė jų asmenybei. Darbuotojų buvo prašoma įvertinti savo emocinį stabilumą darbe, rezultatai rodo, kad 17 žmonių ši savybė labai būdinga, 38 būdinga, 3 įvertino, kad savybė beveik nebūdinga ir 2 respondentai mano, kad emocinis stabilumas jiems visiškai nebūdingas. Apklaustieji vertino savo empatiškumą ir iš diagramų matyti, kad 29 asmenys mano, kad yra labai empatiški, dar 21 mano, kad savybė jiems būdinga, vis tik 8 apklaustieji teigtų, kad minėta savybė labiau nebūdinga, na o 2 mano, kad jiems ši savybė visai nebūdinga. Respondentai teigia, kad gebėjimas atsiriboti labai būdingas 6 atsakiusiems, na o būdingas dar 37. Vis tik beveik nebūdingas gebėjimas atsiriboti yra 12 apklaustųjų ir visiškai nebūdingas 5. Apklausoje buvo pateikta ir humoro jausmo savybė, labai būdinga ji 24, dar 34 būdinga, na o beveik nebūdinga ji 1 ir visiškai nebūdinga dar 1 apklaustajam. Iniciatyvumas labai būdingas 15, dar 34 savybė būdinga, beveik nebūdingas iniciatyvumas yra 11 respondentų. Na o štai inovatyvumas labai būdingas 10, na o dar 34 būdingas, vis tik 12 mano, kad jų asmenybei minėta savybė beveik nebūdinga, o 1, kad visiškai nebūdinga. Labai kūrybiškais save laiko 17 apklaustųjų, dar 40 kūrybiškais, na o 1 mano, kad savybė yra labiau nebūdinga ir 2 teigia, kad yra visiškai nekūrybiški. Štai kritinis mąstymas labai būdingas 13 ir būdingas 41 darbuotojui, o 3 manytų, kad savybė labiau nebūdinga, na ir dar 3, kad kritinis mąstymas jiems visiškai nebūdingas. Mokėjimas spręsti konfliktus būdingas yra 13 darbuotojų, dar 43 mano, kad ši savybė jiems būdinga, 3 mano, kad beveik nebūdinga ir 1, kad visiškai nebūdinga. Nuolankumas, kaip labai būdinga savybė, pasirodė 14 apklaustųjų, dar 37 jis būdingas, vis tik 7 mano, kad minėta savybė labiau nebūdinga, o 2 teigia, kad nuolankumas jų asmenybei visiškai nebūdingas. Apklaustųjų buvo prašoma įvertinti pasitikėjimą savimi, taigi 11 darbuotojų jis labai būdingas, dar 37 būdingas, 7 beveik nebūdingas, 2 visiškai nebūdingas. Na o štai pasitikėjimo kitais rezultatai išsidėstė taip: labai būdinga savybė 11 respondentų, būdinga 39, labiau nebūdinga 9 ir visiškai nebūdinga 1 apklaustajam. Respondentai įsivertino, kiek jie yra savikritiški, taigi 18 teigia, kad yra labai savikritiški, 35 mano, kad savybė jiems būdinga, 6 teigia, kad savikritiškumas jiems beveik nebūdingas ir 1, kad visiškai nebūdingas. Sąžiningais save laiko 33 respondentai ir mano, kad ši savybė jiems labai būdinga, dar 26 mano, kad būdinga, ir 1 teigia, kad sąžiningumas jam visai nebūdingas. Tolerantiškumą įvertino kaip labai būdingą savybę 28 darbuotojai, dar 31, kaip būdingą savybę, o 1 mano, kad tolerantiškumas jam visai

nebūdingas. Respondenti ivertino savo asmenybės žaismingumą ir rezultatai rodo, kad žaislingumas labai būdingas 20, dar 34 jis būdingas 5 beveik nebūdingas ir 1 visiškai nebūdingas.

32. Įvertinkite, kiek šios asmeninės savybės ir gebėjimai, Jūsų manymu, Jums trukdo/padeda darbe?

 Kopijuoti




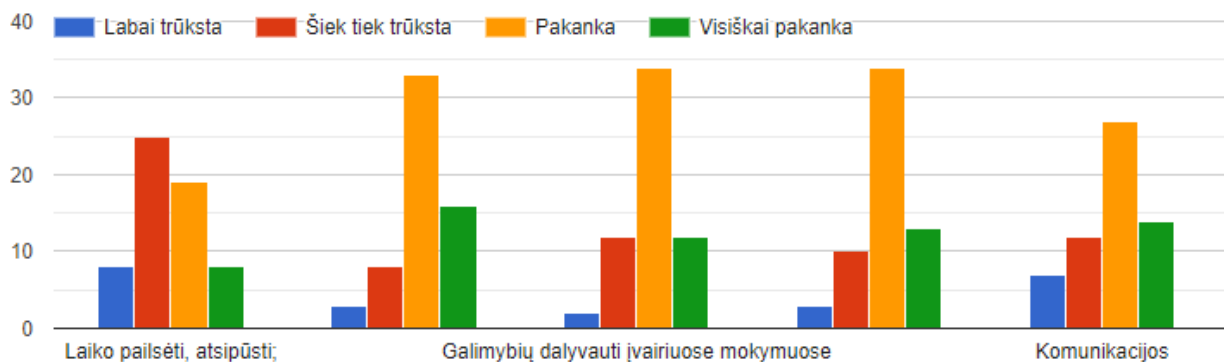


32 paveikslėlis. Asmeninių savybės ir gebėjimai darbe, kurie trukdo/padeda darbe.

Darbuotojų buvo klausama, kurios asmeninės savybės, Jų manymu, padeda/trukdo atliekant savo darbą. Tyrimo rezultatai rodo, kad atkaklumo savybė labai padeda 17 atsakiusiujų, 23 padeda, 17 mano, kad atkaklumas jų darbe nei padeda, nei trukdo, na o 3 mano, kad minėta savybė jiems trukdo. Atsidavimas darbui labai padeda 16 darbuotojų ir dar 36 mano, kad padeda, vis tik 5 mano, kad ši savybė nei trukdo, nei padeda, o 3 teigia, kad ši savybė jiems trukdo. Štai atvirumas labai padeda darbe 11 ir dar 23 padeda, 18 mano, kad atvirumas jiems nei padeda, nei trukdo, o 6 mano, kad vis tik trukdo, 2 respondentai teigia, kad minėta savybė jiems labai trukdo darbe. Gebėjimas būti drąsiu labai padeda 12 apklaustųjų, dar 29 padeda, 18 vis tik mano, kad drąsa darbe jiems nei trukdo, nei padeda, o 1 darbuotojas teigia, kad trukdo. Darbuotojų emocinis stabilumas darbe labai padeda 18 apklaustųjų, 34 jis padeda, dar 8 manytų, kad ši savybė jiems nei padeda, nei trukdo atlikti savo darbą. Empatijos savybė darbe labai padeda 19 darbuotojų, padeda dar 33, empatijos jausmas nei padeda, nei trukdo 7 darbuotojams, dar 1 apklaustajam ši savybė trukdo. Gebėjimas atsiriboti nuo darbo labai padeda 12 apklaustųjų, 32 padeda, dar 10 apklaustųjų minėta savybė nei trukdo, nei padeda, 2 trukdo, 4 labai trukdo. Humoro jausmas labai padeda 21, 30 jis padeda, 9 humoro jausmas, jų nuomone, nei trukdo, nei padeda. Iniciatyvumas, kaip savybė, darbe labai padeda 14, 32 jis padeda, 13 nei trukdo, nei padeda, 1 vis tik ši savybė trukdo. Gebėjimas būti inovatyviu labai padeda 16, padeda 28, nei trukdo, nei padeda inovatyvumas 15, 1 darbuotojui jis trukdo. Kūrybiškumo savybė labai padeda 21, padeda 33 darbuotojams, nei trukdo, nei padeda kūrybiškumas 6 apklaustiesiems. Kritinis mąstymas atliekant savo darbą labai padeda 18 darbuotojų, 33 padeda, 8 nei trukdo, nei padeda, 1 labai trukdo. Mokėjimas spręsti konfliktus labai padeda 18 apklaustųjų, padeda 35, nei trukdo, nei padeda 6, vis tik 1 darbuotojui minėta savybė trukdo. Gebėjimas būti nuolankiam darbe labai padeda 10 darbuotojų, padeda 31, nei trukdo, nei padeda 15, na ir trukdo 4. Pasitikėjimas

savimi įstaigoje labai padeda 18 respondentų, dar 32 padeda, nei trukdo, nei padeda 6, o trukdo 4 dirbantiems įstaigoje. Pasitikėjimas kitais labai padeda 12 darbuotojų, padeda 32, o 13 darbuotojų mano, kad tai nei trukdo, nei padeda jų darbui, vis tik 2 teigtų, kad trukdo ir 1, kad pasitikėjimas kitais labai trukdo darbe. Savikritiškumas darbe labai padeda 10 darbuotojų, 27 jis padeda, 12 nei padeda, nei trukdo, o 12 manytų, kad trukdo, dar 1 labai trukdo. Buvimas sąžiningais darbe labai padeda 16, dar 33 padeda, 9 mano, kad buvimas sąžiningu jiems nei trukdo, nei padeda darbe, o 1 jis trukdo, dar 1 labai trukdo. Tolerancijos savybė darbe labai padeda 21, padeda 34, 4 nei trukdo nei padeda, o 1 trukdo. Žaismingumas darbe labai padeda 19 apklaustųjų, 30 mano, kad padeda, 10 nei trukdo, nei padeda, o 1 teigia, kad žaismingumas darbe jiems trukdo.

33. Įvertinkite, ar Jums asmeniškai darbe trūksta/pakanka žemiau nurodytų dalykų?  Kopijuoti



33 paveikslėlis. Darbuotojų darbo sąlygų vertinimas.

Apklaustos dalyviams buvo pateiktas klausimas apie dalykus, kurių, jų nuomone, labiausiai trūksta darbovietėje. Pirmiausia buvo klausama apie laiką pailsėti bei atsipūsti, diagrama rodo, kad 8 darbuotojai mano, kad laiko poilsiui visiškai pakanka, 19 mano, kad pakanka, 25 išsakė nuomonę, kad poilsiui laiko šiek tiek trūksta, na ir 8 mano, kad labai trūksta. Taip pat buvo klausama respondentų nuomonės apie galimybe keltis kvalifikacinę kategoriją, kaip rodo atsakymai, 16 darbuotojų mano, kad galimybių visiškai pakanka, 33 mano, kad pakanka, vis tik 8 darbuotojai mano, kad šiek tiek trūksta, na o 3 pasisako, kad labai trūksta. Dalyviams pateiktas klausimas apie galimybes dalyvauti įvairiuose mokymuose, taigi 12 mano, kad visiškai pakanka galimybių, 34 atsakiusieji mano, kad pakanka, 12 manančių, kad šiek tiek trūksta, o 2 darbuotojai svarsto, kad labai trūksta. Pateiktas variantas apie aiškų darbų pasiskirstymą diagramoje išsidėstė taip: 13 respondentų visiškai pakanka aiškumo, 34 pakanka, 10 šiek tiek trūksta, 3 labai trūksta aiškumo pasiskirstant reikalavimus darbams

atlikti. Varianto apie komunikacijos aiškumą atsakymai diagramoje rodo, kad 14 darbuotojų mano, kad komunikacija visiškai pakankama, 27 darbuotojai mano, kad pakankama komunikacijos, na o 12 teigia, kad šiek tiek trūksta, 7 labai trūksta. Respondentų nuomonės buvo klausiami ir apie tinkamą priemonių aprūpinimą, rezultatai rodo, kad priemonių visiškai pakanka 15 darbuotojų, pakanka 20, na o 21 mano, kad priemonių šiek tiek trūksta, taip pat 4 mano, kad labai trūksta tinkamų priemonių. Kaip variantas buvo pateiktas ir piniginio paskatinimo klausimas, 7 respondentų nuomone paskatinimo priedais visiškai pakanka, kiti 17 mano, kad pakanka, na o 24 įstaigos darbuotojai mano, kad piniginio paskatinimo šiek tiek trūksta, dar 12 mano, kad labai trūksta. Žodinio palaikymo 8 darbuotojams visiškai pakanka, 31 atsakiusiajam pakanka, 10 mano, kad šiek tiek trūksta, na o 11 teigia, kad labai trūksta. Konsultacijų su švietimo pagalbos specialistais 13 darbuotojų visiškai pakanka, 38 pakanka, 8 mano, kad konsultacijų šiek tiek trūksta, 1 mano, kad labai trūksta. Neformalaus bendravimo su kolegėmis po darbo visiškai pakanka 8 darbuotojams, 24 pakanka, kiti 21 mano, kad bendravimo po darbo laiko šiek tiek trūksta, na o 7 mano, kad labai trūksta.

Darbuotojai komentuoja, kad kartais jaučiasi didelė apkrova ir didelis kiekis projektinės veiklos. Taip pat darbuotojai mano, kad įstaigoje trūksta komunikacijos arba ji yra netikslinga. Darbuotojai norėtų gauti daugiau informacijos apie seminarus bei mokymus, taip pat sulaukti palaikymo, paskatinimo įsitraukti į veiklas, platesnio bendradarbiavimo, o ne tik užduočių paskirstymo. Taip pat manoma, kad didesnis atlyginimas galėtų turėti įtakos geresnei gyvenimo kokybei, kokybiškesniam poilsiui. Darbuotojams norisi administracijos palaikymo, padrąsinimo veikti.

34 klausimas buvo atviras, kvietė darželio darbuotojus išsakyti savo nuomonę apie tai, kas pagerintų emocinę atmosferą darbe. Darbuotojai skirtingai išsakė savo nuomonę: 8 respondentai išvis nepareiškė savo nuomonės (parašė beprasmį simbolį, kaip “-”, “a”, “-----” ir pan.), 4 nurodė, jog patinka viskas taip, kaip yra, kiti pateikė nuo 1 iki kelių pasiūlymų, kaip pagerinti emocinę atmosferą darbe. Apibendrinant rezultatus, galime išskirti 3 dominuojančius atsakymų variantus:

- *Neformalus ir gyvas bendravimas su kolegėmis* buvo paminėtas daugiausiai - net 28 kartus. Dominuoja pasiūlymai rengti bendras darbuotojų išvykas, kartu paminėti šventes, drauge dalyvauti kituose renginiuose. Taip pat darbuotojos išsakė norą vaikų pietų miego metu susitikti bendroms veikloms, užsiėmimams ar tiesiog kartu išgerti kavos ir ramiai pasikalbėti. Buvo išsakyta mintis, kad

labai praverstų erdvė, skirta poilsiui ir kavos pertraukėlėms, kur darbuotojos galėtų susitikti pabendrauti.

- *Daugiau dėmesio skirti draugiškų santykių puoselėjimui* paminėta 15 kartų. Ši atsakymų kategorija daugiau susijusi su asmenine kiekvieno darbuotojo pozicija ir pastangomis palaikyti gerus santykius su kolegomis: “mažiau konkuruoti”, “bendradarbiauti”, “netoleruoti apkalbų”, “pasitikėti savimi ir kitais” ir pan.
- *Noras gauti daugiau palaikymo, motyvavimo ir aiškesnės komunikacijos iš darželio administracijos atstovų* buvo paminėta 9 respondentų atsakymuose. Dar 4 kartus buvo paminėta, kad emocinę atmosferą darbe pagerintų *vienodas požiūris į visus darbuotojus, dvigubų standartų nebuvimas*.

Kiti pasiūlymai, kaip gerinti emocinę atmosferą darbe, buvo pavieniai ar pasikartojantys po 2-3 kartus: aiškus darbų ir atsakomybių pasidalinimas tarp kolegių (3 k.), žodinis paskatinimas ir įvertinimas (2 k.), piniginis paskatinimas (2 k.), didesnis darbo užmokestis (2 k.), atsižvelgimas į darbuotojo nuomonę priimant sprendimus (2 k.), mažesnis vaikų skaičius grupėje (1 k.), prailgintos grupės (1 k.), naujas vadovas ir kolektyvas (1 k.), darbo sąlygų pastovumas (1 k.).

TYRIMO APIBENDRINIMAS

Vilniaus lopšelis-darželis „Pilaitukas“ atliko įstaigos vidaus mikroklimato tyrimą, siekdami išsiaiškinti bendrą darželio mikroklimato padėtį. Įstaigoje iš viso dirba 85 darbuotojų, elektroninę anketinę apklausą užpildė 60 darbuotojų (~70,6 %). Tyrimo duomenys rodo, kad mikroklimatas įstaigoje yra teigiamas, tiek nauji įstaigos darbuotojai, tiek ilgiau dirbantys yra iš esmės patenkinti suteikiamomis darbo sąlygomis, galimybėmis, emocine savijauta, bendradarbiavimu su kolegėmis, komunikacija ir t.t., vis dėlto buvo pateikta ir pastebėjimų, kaip dar būtų galima tobulinti tam tikrus aspektus. Darbuotojai labiausiai vertina įstaigos inovatyvumą, šiuolaikiškumą, suteikiamas darbo priemones, galimybę save realizuoti, vis tik tikisi pasikeitimų kai kuriose srityse. Norėtų retinti rotaciją, tikslingesnės komunikacijos, dažnesnių paskatinimų, lygybės tarp kolegų, kolektyvo vieningumo stiprinimo, konkurencijos mažinimo.

IŠVADOS

1. Iš visų tyrime dalyvavusių darbuotojų, 70 % užima pedagogines pareigas ir 30% - nepedagogines (mokytojų padėjėjos, virtuvės darbuotojos, valytojos ir t.t.). Šie rezultatai rodo, kad pedagogines pareigas užimančios darbuotojos kur kas aktyviau dalyvavo tyrime ir išsakė savo nuomonę (bendras darbuotojų procentinis pasiskirstymas įstaigoje: pedagoginiai darbuotojai – 55%, nepedagoginiai – 45%). 80% į klausimus atsakiusių darbuotojų dirba pagrindiniame darželyje ir apie 20% - darželio filialuose. Toks respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą daugmaž atitinka realų darbuotojų pasiskirstymą, tai yra, pagrindiniame darželyje ir jo filialuose dirbančių darbuotojų aktyvumas dalyvaujant tyrime buvo daugmaž vienodas. Darbuotojų aktyvumas dalyvaujant tyrime nesiskyrė vertinant pagal jų darbo stažą lopšelyje-darželyje „Pilaitukas“. Darželyje daugiausia žmonių dirba 2-5 metus, šios grupės respondentų skaičius ir buvo didžiausias (38% visų dalyvavusių tyrime), Šiek tiek mažiau darbuotojų darželyje dirba ilgiau nei 6 metus, atitinkamai dalyvavusių tyrime taip pat buvo šiek tiek mažiau (33%). Darbuotojų, dirbančių darželyje iki 2 metų, yra mažiausiai, atitinkamai šios grupės respondentų skaičius taip pat mažiausias (25%).
2. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad įstaigoje dirba apie 70% nepedagogines pareigas einantys darbuotojai ir apie 30% pedagogines pareigas užimantys darbuotojai. Taip pat išsiaiškinta, kad didžioji darbuotojų dalis – 80% dirba pagrindiniame darželyje, o 20% darželio filialuose. Apklausus respondentus paaiškėjo ir jų stažas įstaigoje, iš rezultatų

matyti, kad daugiausiai darbuotojų dirba nuo 2 iki 5 metų – 38% , 6 ir daugiau metų dirba 33% darbuotojų ir 28% sudaro darbuotojai dirbantys įstaigoje iki 2 metų. Apibendrinant gautus duomenis, darbuotojų požiūris į darbo sąlygas ir galimybę save realizuoti yra pakankamai teigiamas. Didžioji dalis apklaustųjų įstaigos darbuotojų yra patenkinti savo darbo sąlygomis ir mano, kad įstaigos aplinka yra draugiška ir inovatyvi. Atkreipiamas dėmesys į skirtingus darbo sąlygų aspektus, tokius kaip darbo grafikas, kuriuo didžioji dalis apklaustųjų yra patenkinti, kiek mažiau darbuotojų mano, kad norėtųsi trumpesnės darbo dienos, ilgesnių kontaktinių valandų su kitu grupės pedagogu ir kiek mažesnio krūvio. Išryškėjo dar vienas darbo sąlygų apsunkinimas, tai yra per didelis „popierizmo“ kiekis, kuris sulaiko darbuotojus nuo papildomų veiklų ėmimosi, įsitraukimo į projektinę veiklą, darbuotojų teigimu, kartais norą sudalyvauti papildomoje veikloje nukonkuruoja grupėje turimi atlikti darbai. Kaip teigiamą aspektą darbuotojai vertina ir galimybę papildomai užsidirbti , vis tik pastebi, kad dažnu atveju taikomi dideli mokesčiai ir dirbti „neapsimoka“, taip pat norėtų, kad atsisakymas pavaduoti koleges nebūtų priimamas neigiamai. Apklausoje išryškėjo, kad darbuotojams kelia įtampą atostogų grafiko sudarymo tvarka, jie jaučia nelygybę, yra nepatenkinti paskutinių akimirkų datų keitimu ne pagal poreikius, taip pat norėtųsi, kad už atostogas atsakingi darbuotojai laikytųsi tam tikros etikos principų. Analizuojant darbuotojų nuomonę apie suteikiamas priemones, didžioji dalis pedagogų yra patenkinti, vis tik esant galimybei tikisi dar daugiau priemonių, spausdintuvų į grupes. Vertinant komunikaciją, darbuotojų požiūris pakankamai teigiamas, vis tik norėtų, kad visa su jais susijusi informacija būtų suteikiama tiesiogiai, neįtraukiant su jais nesusijusių žmonių ir kad nereikėtų svarstyti, kiek gauta informacija yra teisinga. Darbuotojų bendravimą ir bendradarbiavimą darbuotojai vertina palankiai, tačiau mano, kad jis nėra pagrįstas pasitikėjimu. Darbuotojai yra patenkinti specialistų veikla, tikisi iš anksto su jais suderinto susitikimų laiko ir įspėjimų, kad ruošiasi lankytis grupėje. Apklaustieji džiaugiasi galimybe bendradarbiauti su administracijos darbuotojais, mini, kad gauna visą reikalingą informaciją ir reikalingus atsakymus į klausimus. Darbuotojai teigia, kad bendravimo su administracija dažnai vengia, pastebi nelygybę ir privilegijas artimiau bendraujantiems darbuotojams, todėl tarpusavio bendravimas nėra grįstas pasitikėjimu, norėtųsi ne tik darbų paskirstymo, bet ir paskatinimo įsitraukti į veiklas. Apibendrinus gautus duomenis, matyti, kad bendrai darbo sąlygas darbuotojai vertina palankiai ir yra jomis patenkinti, pateikia pastebėjimų, kas jiems kelia sunkumų ir ką būtų galima keisti ar tobulinti. Darbuotojai

pastebi, kad papildomos poilsio dienos, piniginiai paskatinimai turėtų įtakos geresnei gyvenimo kokybei, kokybiškesniam poilsiui ir produktyvesniam darbui.

3. Nagrinėjant gautus anketinės apklausos atsakymus, matyti, kad emocinė įstaigos savijauta yra gera, didžioji dalis pedagogų yra patenkinti savo emocine padėtimi. Darbuotojai pastebi, kad prie jų geros emocinės savijautos prisideda palankus grupės mikroklimatas, sutarimas su kolegėmis. Vis tik pastebima, kad įstaigoje vykdoma per dažna rotacija, o tai apsunkina emocinę padėti, darbuotojai norėtų dirbti su kolegėmis, su kuriomis susidirbo ir jaučiasi tvirtai. Darbuotojai teigia, kad dažnai emocinei būsenai įtakos turi aplinkos veiksniai, tėvų replikos, darbų gausa, problemos namuose. Vis tiks rezultatai rodo, kad stresą įstaigoje patiria nedidelė dalis darbuotojų. Darbuotojų emocinę būseną neigiamai veikia juntama konkurencija, nelygybė tarp pedagogų, darbuotojų susiskaldymas į grupes, palaikymo trūkumas ir paskatinimo trūkumas. Darbuotojai ir save vertina kritiškai, pastebi, kad ne visada atiduoda visą save, įdeda ne pakankamai pastangų, padaro klaidų.

REKOMENDACIJOS

ADMINISTRACIJAI

1. Ir toliau įstaigoje kurti inovatyvią, šiuolaikišką darbo aplinką, praturtinti ją vis naujomis, aktualiomis priemonėmis ir skatinti pedagogų žinių atnaujinimą, domėjimąsi šiuolaikine pedagogika.
2. Tiesiogiai pateikti darbuotojams reikalingą informaciją, neištraukiant papildomų asmenų, taip išvengiant nereikalingų interpretacijų ir melagingos informacijos sklaidos.
3. Siekiant mažinti įtampą darbe, retinti vykdomų rotacijų dažnį, atsižvelgiant į darbuotojų poreikius.
4. Stiprinti kolektyvo bendrystę bendromis veiklomis, mokymais, išvykomis, šventėmis ir kitais būdais, siekiant mažinti darbuotojų susiskaldymą, bei konkurenciją.
5. Tobulinti darbuotojų atostogų tvarką, visiems suteikiant vienodas sąlygas.

ŠVIETIMO PAGALBOS SPECIALISTAMS

1. Toliau sėkmingai bendradarbiauti su įstaigos pedagogais, bendradarbiauti su šeimomis, teikti pastebėjimus bei siūlymus vaikų ugdymo kokybei gerinti.
2. Iš anksto su pedagogais suderinti atvykimo į grupę datą ir laiką.

PEDAGOGINIAMS IR NEPEDAGOGINIAMS DARBUOTOJAMS

1. Toliau domėtis švietimo naujovėmis, diegti jas savo grupėse.
2. Dirbti su savo asmeninėmis savybėmis, kurios jų manymu, padeda arba trukdo darbe ir tinkamai jas išnaudoti;
3. Nuolat dirbti su savo emocine būseną, streso valdymu ir rūpintis tinkamu poilsiu;
4. Siekti pozityvaus bendradarbiavimo su kolegėmis, vengti konkurencijos ir susitelkti į bendrus tikslus, kurti pasitikėjimu grįstus santykius.
5. Prireikus pagalbos tiesiogiai kreiptis į švietimo pagalbos specialistus ar administraciją;
6. Aktyviai įsitraukti į darbuotojų bendravimo skatinimo veiklas, tokias kaip šventės, išvykos, pokalbiai prie arbatos puodelio ir siūlyti savo idėjas joms organizuoti.

LITERATŪRA:

Šetkienė, Diana, & Bojorovienė, Jolanta. (2021). Darbuotojų pasitenkinimas darbu Klaipėdos lopšelyje - darželyje „Kregždutė“ Verslas, technologijos, biomedicina: inovacijų įžvalgos 2021 : straipsnių rinkinys, 1, 482–494.