



KLAIPĖDOS PEDAGOGINĖ PSICHOLOGINĖ TARNYBA

Biudžetinė įstaiga, Debrecono 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 „Pumpurėlis“
direktoriui

PSICHOLOGINIO KLIMATO PAKARTOTINIO TYRIMO KLAIPĖDOS LOPŠELIO- DARŽELIO „PUMPURĖLIS“ ATASKAITA

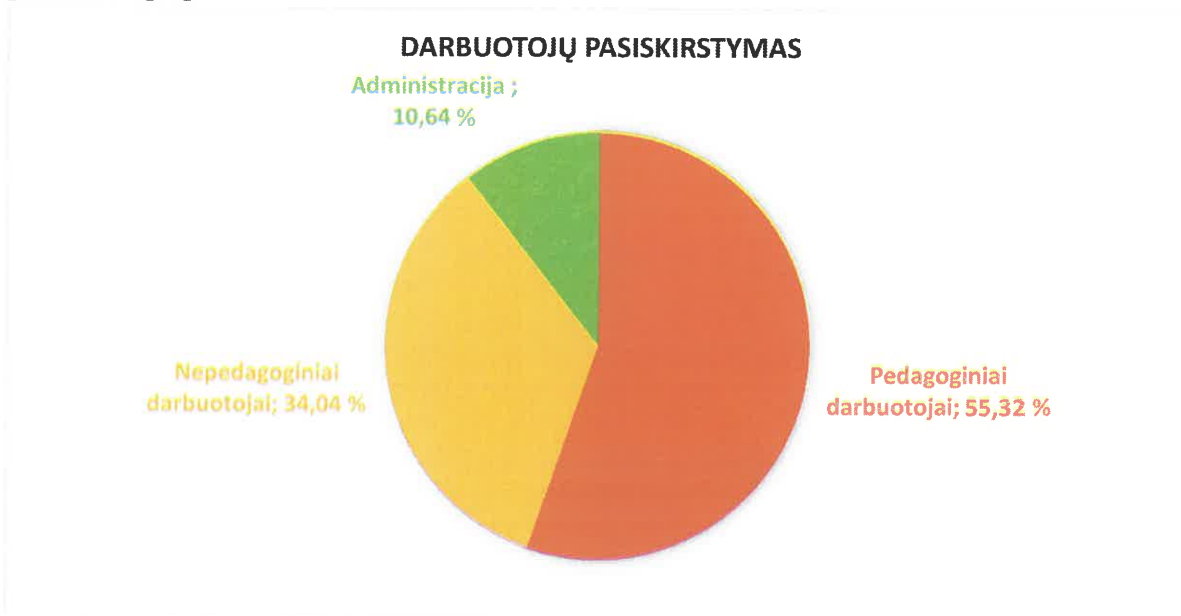
2023-12-12

Klaipėda

Pakartotinis psichologinio klimato tyrimas Klaipėdos lopšelyje-darželyje „Pumpurėlis“ buvo atliktas 2023 m. lapkričio mėnesį.

Tyrimo dalyviai

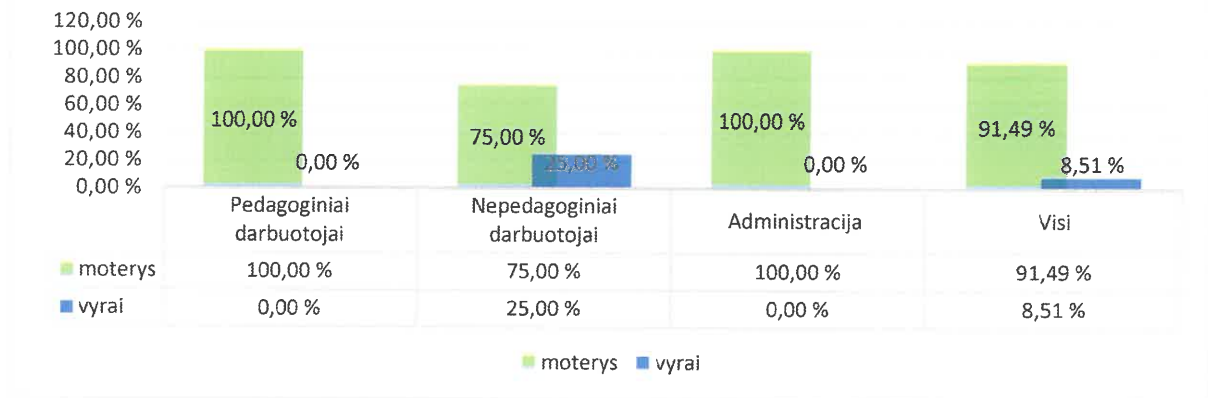
Tyrimė dalyvavo 47 įstaigos darbuotojai. 1 paveiksle atsispindi tiriamųjų pasiskirstymas pagal profesines grupes.



1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal profesines grupes

Kaip matome 1 paveiksle, 55,32 proc. apklaustųjų sudarė pedagoginiai darbuotojai, 34,04 proc. – nepedagoginiai darbuotojai ir 10,64 proc. – administracijos darbuotojai.

Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytis



2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį

Kaip matome 2 paveiksle tiriamųjų tarpe buvo 91,49 procentų moterų ir 8,51 procentų 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: pasiūsta nuoroda, kurioje buvo patalpinta bendro psichologinio klimato anketa. 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

Bendras psichologinio klimato įvertinimas

1 lentelė. Bendro psichologinio klimato įvertinimo rodikliai

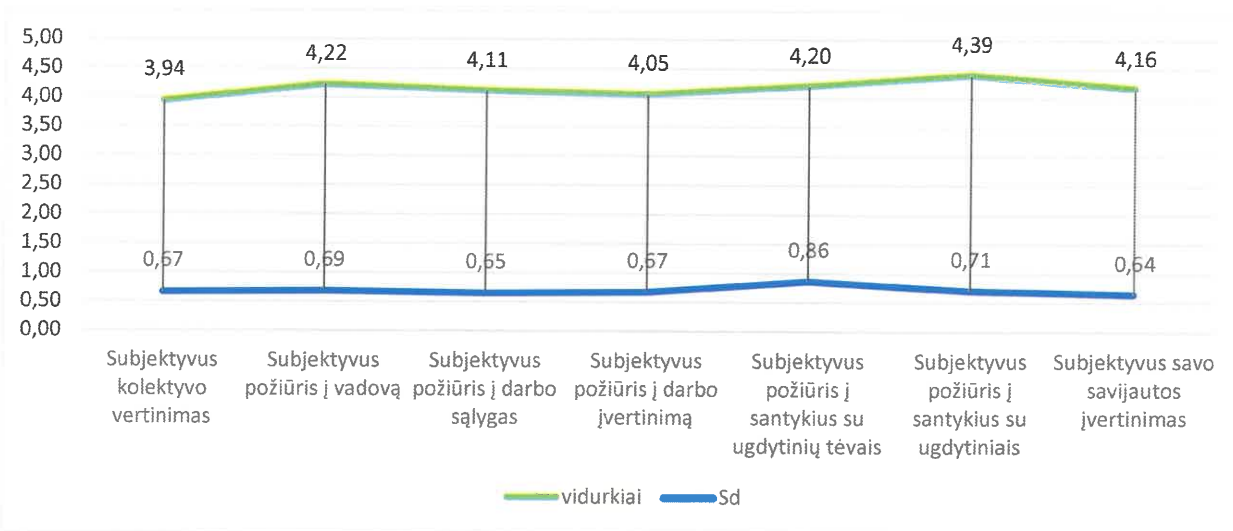
Tiriamųjų grupė	Psichologinio klimato vertinimo rodiklis
Pedagoginiai darbuotojai	4,04
Nepedagoginiai darbuotojai	4,17
Administracija	4,71
Visi tiriamieji	4,15

Analizuojant bendro psichologinio klimato rezultatus (1 lentelė) matome, kad bendras vertinimas yra 4,15 balo iš 5. Aukščiausias psichologinio klimato rodiklis gautas administracijos darbuotojų grupėje (4,71 balo), o pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų grupėje gauti balai labai panašūs – 4,04 ir 4,17.

Visi rodikliai siekia daugiau nei 4 balus, tai rodo, jog lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojai psichologinį klimatą savo įstaigoje vertina teigiamai.

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 3 paveiksle atsispindi šių skalių vertinimo vidurkiai.



3 pav. 7 psichologinio klimato skalių vertinimo visų tiriamųjų vidurkiai

Kaip matyti iš pateikto grafiko 3 paveiksle, aukščiausias rodiklis gautas skalėje „Subjektyvus požiūris į santykius su ugdytiniais“ – 4,39 balo. Tai reiškia, jog respondentai savo santykius su auklėtiniais subjektyviai suvokia kaip pozityvius. Šiek tiek žemesnis rodiklis yra skalėje „Subjektyvus požiūris į vadovą“ – 4,22 balo ir „Subjektyvus požiūris į santykių su auklėtinių tėvais“ – 4,20 balo.

Santykinai žemesni rodikliai yra skalėse „Subjektyvus savo savijautos įvertinimas“ – 4,16 balo, „Subjektyvus požiūris į darbo sąlygas“ – 4,11 balo bei „Subjektyvus požiūris į darbo įvertinimą“ – 4,05 balo.

Santykinai žemiausias rodiklis yra skalėje „Subjektyvus kolektyvo vertinimas“ – 3,94 balo. Visi vertinimai pakankamai tolygūs, skirtumai tarp rodiklių nedideli. Aptarti rodikliai siekia daugiau nei 3,5 balus, tad vertinimai yra geri.

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

1. Subjektyvus kolektyvo vertinimas.

Klaipėdos lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ 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 rodikliai.

2 lentelė. Subjektyvaus kolektyvo vertinimo rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus kolektyvo vertinimo rodikliai
Pedagoginiai darbuotojai	3,77
Nepedagoginiai darbuotojai	3,95
Administracija	4,77
Visi tiriamieji	3,94

Iš 2 lentelės duomenų matome, kad bendras subjektyvus kolektyvo vertinimas yra 3,94 balo. Tai santykinai žemiausiais balais vertinamas psichologinio klimato aspektas iš visų septynių. Aukščiausiai kolektyvą vertina administracijos darbuotojai (4,77 balo). Pedagoginiai ir nepedagoginiai darbuotojai kolektyvą vertina labai panašiai – atitinkamai 3,77 ir 3,95 balo. Visi rodikliai siekia daugiau nei 3,5 balo, tai rodo, jog lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojai subjektyviai savo įstaigos kolektyvą vertina pakankamai teigiamai.

Visų darbuotojų vertinimu įstaigoje dirbantys kolegos yra padedantys vienas kitam, kai jiems prireikia dalykinės pagalbos (4,38 balo), čia dirba geri specialistai, išmanantys ir mėgstantys savo darbą (4,30 balo), įstaigoje skatinamas atviras ir nuoširdus bendravimas (4,21 balo). o kolektyvas yra bendradarbiaujantis ir pakankamai vieningas (4,02 balo).

Žemesniais balais darbuotojai vertina teiginius, kad a) iškilus problemoms, įstaigoje stengiamasi spręsti problemas, o ne surasti kaltus (3,53 balo) t. y. dažniau pirma ieškoma kaltų, o ne iš karto sprendžiamos problemos; b) kad informacija nėra skelbiama oficialiai ir naujienas dažnai sužino per asmeninį bendravimą, gandus (3,57 balo); c) kad kolektyvas yra vieningas ir bendradarbiaujantis (3,62). Lyginant šių teiginių rodiklius administracijos, pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų grupėse, stebimi skirtumai: administracijos darbuotojų (4,80; 4,80 ir 4,20 balo) vertinimai yra aukštesni nei pedagogų (3,27; 3,58 ir 3,35 balo) ir nepedagoginių darbuotojų (3,56; 3,19 ir 3,88 balo).

2. Subjektyvus požiūris į vadovą.

Šitos 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 rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,03
Nepedagoginiai darbuotojai	4,30
Administracija	4,93
Visi tiriamieji	4,22

Iš 3 lentelės pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkis yra teigiamas 4,22 balo (iš galimų 5 balų). Administracijos darbuotojai vadovą vertina aukščiausiu balu (4,93 balo), kiek žemesni rodikliai nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,30 balo). Santykinai žemesniu balu vadovą vertina pedagoginiai darbuotojai (4,03 balo). Visi rodikliai aukštesni nei 4 balo. Taigi lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojai savo vadovą vertina pozityviai.

Analizuojant atskirų teiginių rodiklius, matome, jog darbuotojai žino, kad iškilus asmeninėms problemoms, sulauks vadovo supratimo ir pagalbos (4,55 balo); vadovas gerbia ir vertina savo darbuotojus (4,45 balo); dėl santykių su vadovu darbuotojai nepatiria daug įtampos ir streso (4,43 balo); darbuotojų santykiai su vadovu yra puikūs (4,32 balo); vadovas atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę, sprendžiant visiems svarbius klausimus (4,26 balo); vadovas dažniau pastebi darbo privalumus, o ne trūkumus (4,21 balo); iš vadovo gauna pasiūlymų, kaip galėtų pagerinti savo darbą (4,19 balo); vadovas visada gina kolektyvo interesus (4,17 balo).

Santykinai visų darbuotojų žemiausiai įvertintas teiginys, apie tai, kad vadovas yra pernelyg tolerantiškas blogiau dirbantiems įstaigos darbuotojams (3,40 balo).

3. Subjektyvus požiūris į darbo sąlygas.

Keletas klausimyno teiginių buvo apie tai, kaip progimnazijos 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 "Pumpurėlis" atskirų grupių ir visų darbuotojų subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimų vidurkius.

4 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimo rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,04
Nepedagoginiai darbuotojai	4,05
Administracija	4,69
Visi tiriamieji	4,11

Iš 4 lentelės pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas įvertinimo vidurkis aukštas – 4,11 balo (iš galimų 5 balų). Aukščiausias vidurkis šioje skalėje – administracijos darbuotojų (4,69 balo), pedagoginių ir pedagoginių darbuotojų subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas vidurkiai labai panašūs – 4,04 ir 4,05 balo. Visi rodikliai aukštesni nei 4 balo. Tai reiškia, kad lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojų požiūris į darbo sąlygas yra geras.

Analizuojant atskirų teiginių šioje skalėje rodiklius, matome, jog lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojai labiausiai vertina tai, kad jų darbo krūvis yra tinkamas (4,38 balo); kad jiems nedažnai tenka dirbti nereikalingus ir beprasmius darbus (4,28 balai). Taip pat darbuotojai vertina tai, kad jie turi galimybę susipažinti su įvairiomis naujovėmis ir jas taikyti savo darbe (4,19 balo); yra galimybė kelti kvalifikaciją seminaruose ir kursuose (4,15 balo); kad yra laiku ir išsamiai yra informuojami apie pokyčius, kurie paveiks darbą (4,09 balo); kad yra aprūpinami reikalingomis priemonėmis, kad galėtų tinkamai atlikti savo darbą (4 balo).

Darbuotojai nurodo ir tai, kad kartais tenka dirbti darbus, kurie nesuję su tiesioginėmis pareigomis (3,70 balo). Dažniausiai su tiesioginėmis pareigomis nesusijusius darbus tenka atlikti

nepedagoginiams darbuotojams (3,50 balo), panašiai nurodo ir pedagoginiai darbuotojai (3,73 balo), o administracijos darbuotojai retai nurodo, kad atlieka ne savo pareigybės darbus (4,20 balo).

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 rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	3,96
Nepedagoginiai darbuotojai	4,08
Administracija	4,45
Visi tiriamieji	4,05

Iš 5 lentelės pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą vidurkis yra 4,05 balo (iš 5 galimų balų). Subjektyviai aukščiausias požiūrio į darbo įvertinimą vidurkis gautas administracijos darbuotojų grupėje (4,45 balo), žemesnis vidurkis – pedagoginių darbuotojų grupėje (3,96 balo). Nepedagoginių darbuotojų požiūrio į darbo įvertinimą vidurkis yra 4,08 balo. Visi rodikliai aukštesni nei 3,5 balo. Taigi lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojų požiūris į darbo įvertinimą yra geras.

Aukščiausias įvertinimas gautas teiginyje apie tai, kad kriterijai, pagal kuriuos vertinamas darbas, yra aiškūs ir pagrįsti – darbuotojai gerai žino, kaip turi dirbti, kad jų darbas būtų įvertintas teigiamai (4,40 balai). Šiek tiek žemesniu balu įvertinti teiginiai apie tai, jog už gerą darbą visada sulaukiama teigiamo įvertinimo (4,17 balo).

Žemiausiu balu įvertinti teiginiai apie tai, jog gaunamas atlygis už darbą yra teisingas (3,84 balai) ir geri darbuotojai nuolat sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo (3,83 balo).

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.

6 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytinių tėvais rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytinių tėvais vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,15
Nepedagoginiai darbuotojai	4,16
Administracija	4,60
Visi tiriamieji	4,20

Iš 6 lentelės pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į santykius su auklėtinių tėvais vidurkis yra 4,20 balo (iš galimų 5 balų). Subjektyviai aukščiausias vidurkis šioje skalėje gautas administracijos darbuotojų grupėje (4,60 balo), pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų grupėje gauti vidurkiai labai panašūs: 4,15 ir 4,16 balo. Visi rodikliai yra aukštesni nei 4 balai. Tai reiškia, kad lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojų požiūris į santykius su auklėtinių tėvais yra teigiamas.

Analizuojant šios skalės teiginius, matome, kad visi įstaigos darbuotojai su auklėtinių tėvais bendrauja geranoriškai ir pagarbiai (4,64 balo).

Darbuotojai nurodo, kad kartais tenka patirti įtampos dėl tėvų nepasitenkinimo ar konfliktų su tėvais (3,88 balo). Lyginant vertinimus, pastebime skirtumus: nepedagoginiai ir administracijos darbuotojai patiria mažiau įtampos ir streso (3,81 ir 3,65 balo) dėl konfliktų su auklėtinių tėvais nei pedagoginiai darbuotojai (4,20 balo).

6. Subjektyvus požiūris į santykius su ugdytiniais.

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

7 lentelė. Santykių su ugdytiniais įvertinimo rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytiniais rodikliai
Pedagoginiai darbuotojai	4,31
Nepedagoginiai darbuotojai	4,34
Administracija	5,00
Visi tiriamieji	4,39

Iš 7 lentelės pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytiniais rodiklis yra 4,39 balo (iš galimų 5 balų). Subjektyviai aukščiausias vidurkis šioje skalėje gautas administracijos darbuotojų grupėje (5 balai), žemesnis – pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų grupėse (4,31 ir 4,34 balo). Visi rodikliai yra aukštesni nei 4 balai, vadinasi lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojų požiūris į santykius su ugdytiniais yra geras.

Analizuojant šios skalės teiginius, matome, kad konfliktai tarp mokytojų ir ugdytinių yra labai reti (4,43 balo); ugdytiniai ir mokytojai gerbia vieni kitus (4,36 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 rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus savijautos įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	3,98
Nepedagoginiai darbuotojai	4,33
Administracija	4,56
Visi tiriamieji	4,16

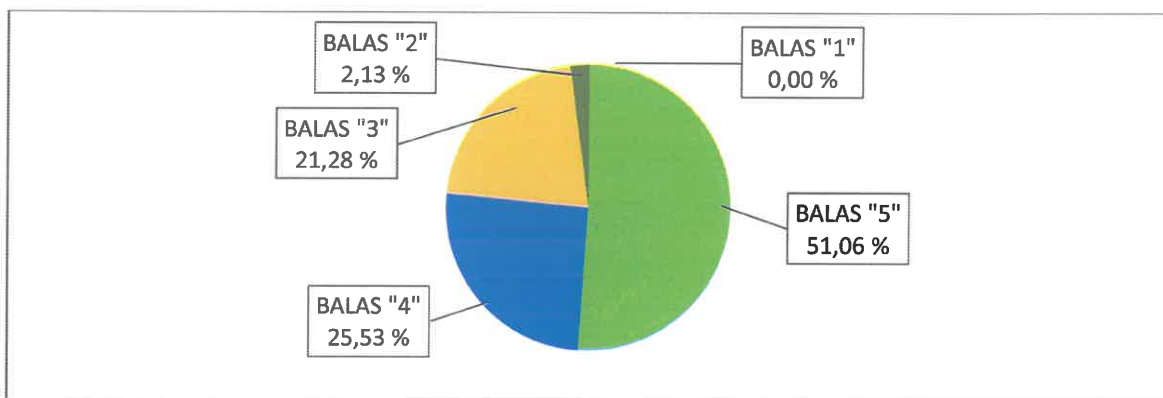
Iš 8 lentelės pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus savijautos įvertinimo vidurkis yra 4,16 balo (iš galimų 5 balų). Aukštesni rodikliai gauti administracijos darbuotojų grupėje (4,56 balo), šiek tiek žemesni – nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,33 balo), žemiausi rodikliai gauti pedagoginių darbuotojų grupėje (3,98 balo). Visi rodikliai didesni nei 3,5 balo, vadinasi lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojai savo savijautą kolektyve subjektyviai vertina gerai.

Darbuotojai nurodo, kad yra patenkinti, kad dirba šioje įstaigoje (4,60 balo), todėl jie nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje (4,68 balo), čia jie jaučiasi saugūs, nes šioje įstaigoje su darbuotojais elgiamasi teisingai (4,28 balo).

Įstaigos darbuotojai gana vieningai nurodo, kad kartais stinga kolegiškos pagarbos vienas kito atžvilgiu (3,74 balo), o pasitaikantys nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve kelia įtampą ir žadina nepasitenkinimą (3,51 balo). Lyginant vertinimus, pastebime, jog pedagoginiai ir administracijos darbuotojai dažniau nurodo jaučiantys įtampą dėl nesutarimų tarp kolegų (3,08 ir 3,40 balai) nei nepedagoginiai darbuotojai (4,25 balo).

Darbuotojų dalyvavimas, priimant visiems svarbius sprendimus

Atskirai aptarsime darbuotojų požiūrį į jų galimybę dalyvauti, priimant visiems svarbius sprendimus. Tai atskleidžia atsakymai į teiginį „Įstaigos vadovas visada atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę, sprendžiant visiems svarbius klausimus“. Rezultatai pateikti 4 paveikslėlyje.



4 pav. Visų tiriamųjų atsakymų pasiskirstymas

Tyrimo rezultatai rodo, kad dauguma lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojų mato galimybę dalyvauti, priimant svarbius sprendimus įstaigoje. 76,59 procentų visų respondentų atsakė, kad jie visiškai sutinka arba sutinka su šiuo teiginiu (pav. 4). 51,06 proc. kolektyvo pasirinko 5 balų įvertinimą, 25,53 proc. – 4 balų įvertinimą, 21,28 proc. – 3 ir 2,13 proc. – 2 balų įvertinimą. 1 balo įvertinimo pasirinkta nebuvo.

Administracijos darbuotojai nurodo turintys galimybę dalyvauti, priimant svarbius sprendimus jų įstaigoje, nes 100 procentų šių respondentų atsakė, kad jie visiškai sutinka arba sutinka su šiuo teiginiu.

Dauguma pedagoginių (73,08 proc.) ir nepedagoginių darbuotojų (75 proc.) nurodo, kad turi galimybę dalyvauti, priimant svarbius sprendimus jų įstaigoje. 26,93 proc. pedagoginių darbuotojų ir 23 proc. nepedagoginių darbuotojų nurodė ne visada turintys galimybę dalyvauti, priimant svarbius sprendimus jų įstaigoje (skyrė 3 ir 2 balus).

Taigi, darbuotojams yra sudaryta galimybė dalyvauti, priimant svarbius sprendimus jų įstaigoje.

Tyrimo apibendrinimas

Klaipėdos lopšelyje-darželyje „Pumpurėlis“ atlikto psichologinio klimato tyrimo rezultatai rodo, kad bendras vertinimas yra 4,15 balo iš 5. Aukščiausias psichologinio klimato rodiklis gautas administracijos darbuotojų grupėje, o pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų grupėje gauti balai labai panašūs. Visi rodikliai siekia daugiau nei 4 balus, tai rodo, jog lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojai psichologinį klimatą savo įstaigoje vertina teigiamai.

Aukščiausias rodiklis gautas skalėje „Subjektyvus požiūris į santykius su ugdytiniais“. Šiek tiek žemesnis rodiklis yra skalėje „Subjektyvus požiūris į vadovą“ ir „Subjektyvus požiūris į santykių su auklėtinių tėvais“. Santykinai žemesni rodikliai yra skalėse „Subjektyvus savo savijautos įvertinimas“, „Subjektyvus požiūris į darbo sąlygas“ bei „Subjektyvus požiūris į darbo įvertinimą“.

Santykinai žemiausias rodiklis yra skalėje „Subjektyvus kolektyvo vertinimas – 3,94 balo. Čia žemesniais balais darbuotojai vertina teiginius, kad a) iškilus problemoms, įstaigoje stengiamasi spręsti problemas, o ne surasti kaltus (3,53 balo) t. y. dažniau pirma ieškoma kaltų, o ne iš karto sprendžiamos problemos; b) kad trūksta informacijos viešinimo oficialiomis priemonėmis, tad naujienas dažnai sužino per asmeninį bendravimą ir gandus (3,57 balo); c) kad kolektyvas yra ne itin vieningas ir bendradarbiaujantis (3,62). Lyginant šių teiginių rodiklius administracijos, pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų grupėse, stebimi skirtumai: administracijos darbuotojų (4,80; 4,80 ir 4,20 balo) vertinimai yra aukštesni nei pedagogų (3,27; 3,58 ir 3,35 balo) ir nepedagoginių darbuotojų (3,56; 3,19 ir 3,88 balo). Viena iš galimybių gerinti psichologinį klimatą įstaigoje galėtų būti orientacijos į informacijos sklaidos gerinimą bei problemų sprendimą: iškilus problemoms, pirmiausia dėmesį skirti kilusios problemos sprendimų būdų paieškai, o atsakingų paieškoms už susidariusią problemą skirti mažiau dėmesio ir pastangų.

Skalėje „Subjektyvus požiūris į vadovą“ iš pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkis yra teigiamas. Tačiau santykinai visų darbuotojų žemiausiai įvertintas teiginys nurodo, kad vadovas yra pernelyg tolerantiškas blogiau dirbantiems įstaigos darbuotojams, kas galėtų rodyti subjektyviai suvokiamą vadovo atlaidumą ar neryžtingumą, priimant sprendimus dėl prasčiau dirbančių darbuotojų.

Skalėje „Subjektyvus požiūris į darbo sąlygas“ darbuotojai nurodo labiausiai vertinantys tai, kad jų darbo krūvis yra tinkamas, jiems nedažnai tenka dirbti nereikalingus ir beprasmius darbus, turi galimybę susipažinti su įvairiomis naujovėmis ir jas taikyti savo darbe, turi galimybę kelti kvalifikaciją seminaruose ir kursuose. Tačiau darbuotojai nurodo ir tai, kad kartais tenka dirbti darbus, kurie nesuję su tiesioginėmis pareigomis. Dažniausiai su tiesioginėmis pareigomis nesusijusius darbus tenka atlikti nepedagoginiams darbuotojams, panašiai nurodo ir pedagoginiai darbuotojai, o administracijos darbuotojai nurodo retai kada atliekantys ne savo pareigybes darbus.

Skalėje „Subjektyvus požiūris į darbo įvertinimą“ darbuotojai nurodo, kad kriterijai, pagal kuriuos vertinamas jų darbas, yra aiškūs ir pagrįsti (darbuotojai gerai žino, kaip turi dirbti, kad jų darbas būtų įvertintas teigiamai); už gerą darbą visada sulaukiama teigiamo įvertinimo. Tačiau darbuotojai nurodo ir tai, kad gaunamas atlygis už darbą nėra teisingas ir jie ne visada sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo už gerai atliekamą darbą. Paskatinimo poreikį dažniau išsakė pedagoginiai ir nepedagoginiai darbuotojai.

Skalėje „Subjektyvaus požiūrio į santykius su tėvais“ gauti duomenys rado, kad įstaigos darbuotojai su auklėtinių tėvais bendrauja geranoriškai ir pagarbiai. Taip pat darbuotojai nurodo, kad kartais tenka patirti įtampą dėl tėvų nepasitenkinimo ar konfliktų su tėvais. Lyginant vertinimus, pastebime skirtumus: nepedagoginiai ir administracijos darbuotojai patiria mažiau įtampos ir streso dėl konfliktų su auklėtinių tėvais nei pedagoginiai darbuotojai.

Skalėje „Subjektyvaus požiūrio į santykius su ugdytiniais“ gauti duomenys rodo, kad konfliktai tarp mokytojų ir ugdytinių yra labai reti bei, kad ugdytiniai ir mokytojai pagarbiai elgiasi vieni kitų atžvilgiu.

Skalėje „Subjektyvus savo savijautos įvertinimas“ darbuotojai nurodo, kad yra patenkinti, jog dirba šioje įstaigoje, todėl jie nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje, čia jie jaučiasi saugūs, nes su jais elgiamasi teisingai. Darbuotojai gana vieningai nurodo, kad kartais stinga kolegiškos pagarbos vienas kito atžvilgiu, o pasitaikantys nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve kelia įtampą ir žadina nepasitenkinimą. Lyginant vertinimus, pastebime, jog pedagoginiai ir administracijos darbuotojai dažniau nurodo jaučiantys įtampą dėl nesutarimų tarp kolegų nei nepedagoginiai darbuotojai, o tai mažina bendrą subjektyvaus pasitenkinimo savo savijauta įvertinimo rodiklį.

Tyrimo rezultatai rodo, kad dauguma lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ darbuotojų mato galimybę dalyvauti, priimant svarbius sprendimus įstaigoje.

Psichologinio klimato gerinimo galimybės

Sėkmingas psichologinio klimato gerinimas ikimokyklinėje įstaigoje tarp kartu dirbančių asmenų yra svarbus veiksnys, užtikrinant efektyvią ir teigiamą darbo bei mokymo aplinką. Žemiau pateikiamos kelios rekomendacijos, kuriomis vadovaujantis būtų galima pastiprinti esamą įstaigos psichologinį klimatą:

- atvirumas ir bendradarbiavimas – skatinkite, pastiprinkite atvirą dialogą tarp administracijos ir darbuotojų;
- pripažinimas ir paskatinimas – pastebėkite, įvardinkite darbuotojų pastangas, pasiekimus, taip kurdami motyvuojančią, palaikančią ir empatišką darbo aplinką;
- skatinkite nuolatinį mokymąsi ir tobulėjimą, ir toliau suteikite galimybę darbuotojams dalyvauti mokymuose ir seminaruose, kurie praplėstų, pagilintų, atnaujintų su darbo funkcijomis susijusias žinias ir gebėjimus;
- aiškios darbo užduotys ir tikslai – kuo aiškiau nurodykite, įvardinkite kokias užduotis, veiklas darbuotojas turi atlikti pagal savo darbo pareigybę ar kitus, sutartinais siekiamus, tikslus. Bendradarbiaukite su darbuotojais, nusistatant užduotis ir tikslus, kurie nėra tiesiogiai susiję su pareigybės aprašu;
- teisingumas ir vienodumas – siekite, kad administracijos darbuotojai elgtųsi vienodai teisingai su visais įstaigos darbuotojais. Siekite, kad darbuotojai jaustų, jog jų pastangos ir indėlis yra teisingai vertinami;
- saugumo ir emocinio palaikymo priemonės – teikite pagalbą ir resursus, jei pastebite, kad darbuotojas susiduria su emociniais iššūkiais ar kitais sunkumais;
- konfliktų valdymas – mokykite vadovus ir darbuotojus konstruktyviai spręsti konfliktus.

Direktoriaus pavaduotojas, pavaduojantis direktorių



Vidas Karvelis