



KLAIPĖDOS PEDAGOGINĖ PSICHOLOGINĖ TARNYBA

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

Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokyklos
direktoriui

PSICHOLOGINIO KLIMATO KLAIPĖDOS JERONIMO KAČINSKO MUZIKOS MOKYKLOJE TYRIMO ATASKAITA

2020-06-29

Klaipėda

Psichologinio klimato tyrimas Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokykloje buvo atliktas 2020 m. balandžio mėnesį.

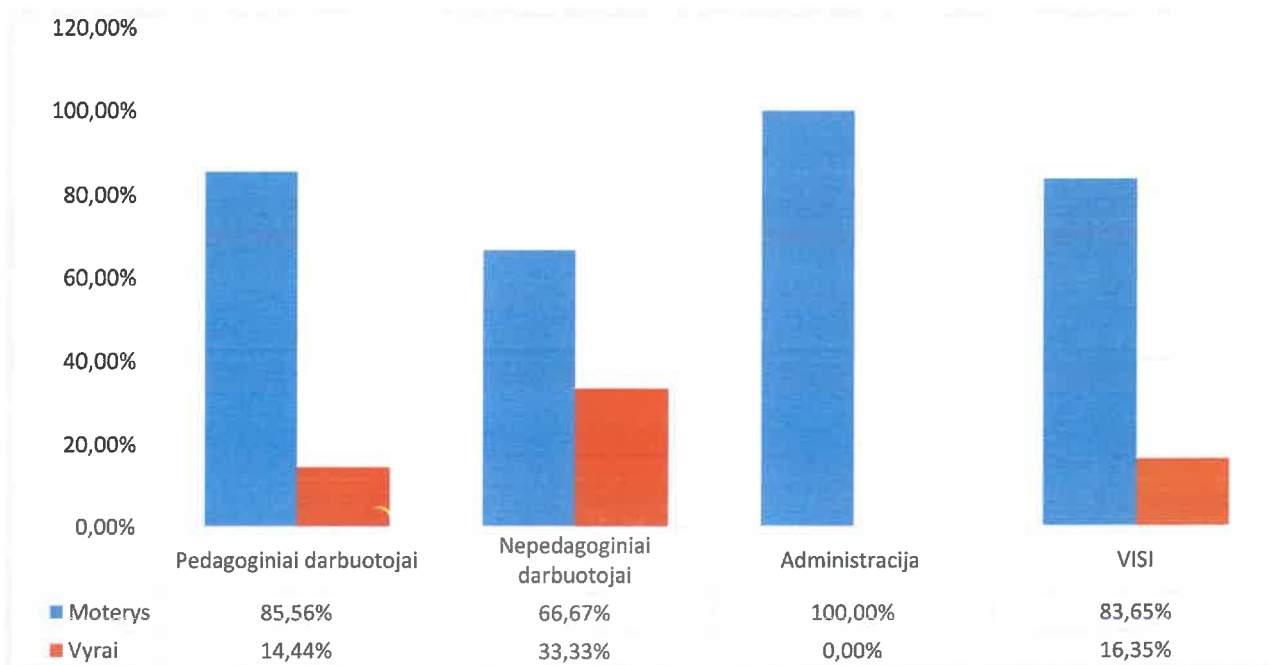
Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo 104 įstaigos darbuotojai. 1 paveiksle atsispindi tiriamųjų pasiskirstymas pagal grupes, o 2 paveiksle – pagal lytį.



1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal grupes

Kaip matome 1 paveiksle, didžiąją dalį – 86,54 proc. – apklaustųjų sudarė pedagoginiai darbuotojai, 11,54 proc. – nepedagoginiai darbuotojai ir 1,92 proc. sudarė administracijos darbuotojai.



2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį

Tyrimo dalyvavo 87 moterys ir 17 vyrų. Kaip matome 2 paveiksle, tiriamųjų tarpe buvo 83,65 procentų moterų ir 16,35 procento 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: mokykloms pasiūsta nuoroda, kurioje buvo patalpinta bendro psichologinio klimato anketa. Mokyklos darbuotojai, prisijungę prie šios nuorodos, galėjo užpildyti klausimyną.

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

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

Rezultatai ir jų analizė

Bendras psichologinio klimato įvertinimas.

Bendras psichologinio klimato subjektyvaus įvertinimo rodiklis – 4,29 balo. Aukščiausias galimas įvertinimas šiame tyrime yra 5 balai. Bendro psichologinio klimato subjektyvaus įvertinimo rezultatai atsispindi 1 lentelėje.

1 lentelė. Bendro psichologinio klimato įvertinimo rodikliai

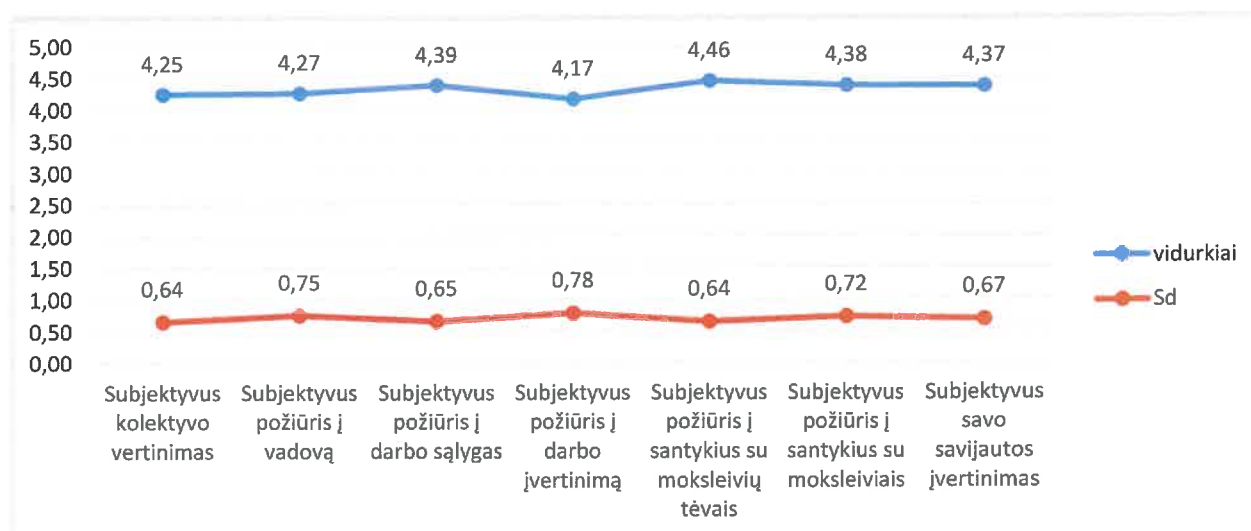
Tiriamųjų grupė	Psichologinio klimato vertinimo rodiklis
Pedagoginiai darbuotojai	4,26
Nepedagoginiai darbuotojai	4,58
Administracija	4,17
Visi tiriamieji	4,29

Pedagoginių darbuotojų grupėje psichologinio klimato vertinimo rodiklis yra 4,26, nepedagoginių – 4,58, o administracijos – 4,17. Pedagoginių darbuotojų bendro psichologinio klimato įvertinimo rodiklis artimas visų tiriamųjų bendram psichologinio klimato rodikliui.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad visų grupių rodikliai viršija 4 balus. Tai reiškia, kad psichologinį klimatą Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokyklos darbuotojai iš esmės vertina pozityviai.

Atskirų psichologinio klimato skalių vertinimas

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



3 pav. 7 psichologinio klimato skalių vertinimo visų tiriamųjų vidurkiai

Kaip matyti iš pateikto grafiko, visų skalių rodikliai yra aukšti: aukščiausi rodikliai gauti subjektyvaus požiūrio į santykius su moksleivių tėvais ($4,46 \pm 0,64$) bei subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas skalėse ($4,39 \pm 0,65$), sąlyginai žemiausi – subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą skalėje ($4,17 \pm 0,78$). Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, kad visų skalių vidurkiai viršija 4 balus, tai rodo, kad įstaigos darbuotojai teigiamai vertina visus aspektus, kurie turi įtakos psichologiniam klimatui kolektyve.

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

1. Subjektyvus kolektyvo vertinimas.

Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokyklos 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	4,20
Nepedagoginiai darbuotojai	4,58
Administracija	4,33
Visi tiriamieji	4,25

Iš 2 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvus kolektyvo vertinimas yra 4,25 balo. Aukščiausiai kolektyvą vertina nepedagoginiai darbuotojai (4,58 balo), šiek tiek žemiau – administracijos darbuotojai (4,33 balo) ir pedagoginiai darbuotojai (4,20 balo).

Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokyklos pedagoginiai darbuotojai labiausiai vertina tai, kad įstaigoje dirba geri specialistai, išmanantys ir mėgstantys savo darbą (4,66 balo). Sąlyginai žemiausiais balais pedagoginiai darbuotojai įvertino teiginį, kad iškilus problemoms, įstaigoje stengiamasi spręsti problemas, o ne surasti, kas kaltas (3,39 balo).

Pastarąjį subjektyvaus kolektyvo vertinimo aspektą žemiausiais balais vertina ir nepedagoginiai darbuotojai (3,83 balo). Šios grupės darbuotojai labiausiai vertina tai, kad įstaigoje skatinamas atviras ir nuoširdus bendravimas (4,83 balo).

Atkreiptinas dėmesys, kad pastarasis teiginys „Įstaigoje skatinamas atviras ir nuoširdus bendravimas“ administracijos darbuotojų grupėje buvo įvertintas žemiausiais balais (3,50 balo). Administracijos darbuotojai labiausiai vertina tai, kad įstaigoje dirba geri specialistai, išmanantys ir mėgstantys savo darbą (5 balai) bei tai, kad kolegos visada padeda, kai prireikia dalykinės pagalbos (5 balai).

2. Subjektyvus požiūris į vadovą.

Šios skalės teiginiai skirti sužinoti, kaip darbuotojai vertina vadovą. Šioje skalėje prašoma nurodyti, kaip darbuotojai vertina santykius tarp jų ir vadovo; kiek, jų nuomone, vadovas pastebi jų privalumus, o ne trūkumus; kiek vadovas gina kolektyvo interesus; kiek patiriama streso dėl santykių su vadovu; kiek vadovas gerbia ir vertina pavaldinius. 3 lentelėje pateikti subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkiai.

3 lentelė. Subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,23
Nepedagoginiai darbuotojai	4,58
Administracija	3,94
Visi tiriamieji	4,27

Iš 3 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad bendras subjektyvaus požiūrio į vadovą įvertinimo balas yra 4,27. Aukščiausiais balais vadovą vertina nepedagoginių darbuotojų grupė (4,58 balo), šiek tiek žemesniais – pedagoginiai darbuotojai (4,23 balo). Šie rezultatai rodo, kad kolektyvo požiūris į vadovą yra teigiamas.

Pedagoginių darbuotojų grupė labiausiai vadovą vertina už tai, kad iškilus asmeninėms problemoms, sulaukia vadovo supratimo ir pagalbos (4,61 balo), žemiausiai – už tai, kad vadovas nėra pernelyg tolerantiškas tiems, kurie blogai dirba (3,61 balo).

Pastarąjį teiginį žemiausiai įvertino ir nepedagoginiai darbuotojai (3,83 balo). Nepedagoginiai darbuotojai absoliučiai sutinka su teiginiu, kad įstaigos vadovas vertina ir gerbia savo pavaldinius (5 balai).

Administracijos darbuotojai vertina vadovą už tai, kad iš jo gauna naudingų patarimų, kaip galėtų pagerinti savo darbą, už tai, kad vadovas visada gina kolektyvo interesus, už tai, kad iškilus asmeninėms problemoms, sulaukia vadovo supratimo ir pagalbos bei už tai, kad įstaigos vadovas visada atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę, sprendžiant visiems svarbius klausimus (visi šie teiginiai įvertinti po 4,5 balo). Žemiausiai administracijos darbuotojai įvertino teiginį „Santykiai tarp vadovo ir darbuotojų yra puikūs“ (3 balai).

3. Subjektyvus požiūris į darbo sąlygas.

Keletas klausimyno teiginių buvo apie tai, kaip mokyklos darbuotojai vertina savo darbo sąlygas. Darbuotojai turėjo įvertinti, kaip jie suvokia tai, kaip jie aprūpinti reikalingomis priemonėmis, ar jiems tinkamas darbo krūvis, ar jie turi galimybes susipažinti su naujovėmis, kelti savo kvalifikaciją, ar dažnai jiems tenka dirbti nereikalingus ir beprasmius darbus. 4 lentelėje matome pateiktus Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokyklos 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	4,35
Nepedagoginiai darbuotojai	4,65
Administracija	4,43
Visi tiriamieji	4,39

Iš 4 lentelės matome, kad bendras subjektyvus darbo sąlygų vertinimas yra 4,39 balo. Aukščiausi subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas rodikliai gauti nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,65 balo). Šiek tiek žemesnis įvertinimas – administracijos darbuotojų grupėje (4,43 balo), panašus įvertis gautas ir pedagoginių darbuotojų grupėje (4,35 balo). Kadangi visų grupių rezultatai viršija 4 balus, galime teigti, kad Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokyklos kolektyvas darbo sąlygas vertina teigiamai.

Pedagoginių darbuotojų grupė labiausiai vertina tai, kad darbovietė suteikia galimybę kelti kvalifikaciją naudinguose seminaruose ir kursuose (4,69 balo). Žemiausiai pedagoginių darbuotojų grupė įvertino teiginį „Šioje įstaigoje retai tenka dirbti darbus, kurie nesuję su tiesioginėmis pareigomis“ (3,97 balo).

Nepedagoginiai darbuotojai labiausiai vertina tai, kad yra aprūpinami visomis reikalingomis priemonėmis, kad galėtų tinkamai atlikti savo darbą (4,92 balo). Šioje grupėje visų skalės teiginių vidurkiai aukštesni nei 4 balai, todėl galima teigti, kad nepedagoginiai darbuotojai darbo sąlygas įstaigoje vertina teigiamai.

Administracijos darbuotojai visiškai sutinka, jog yra aprūpinami visomis reikalingomis priemonėmis, kad galėtų tinkamai atlikti savo darbą bei, kad darbovietė suteikia galimybę kelti kvalifikaciją naudinguose seminaruose ir kursuose (5 balai). Žemiausiai administracijos darbuotojai įvertino teiginį „Mano darbo krūvis man yra tinkamas (3,50 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	4,13
Nepedagoginiai darbuotojai	4,56
Administracija	4,00
Visi tiriamieji	4,17

Kaip matome iš 5 lentelės, bendras subjektyvaus požiūrio į darbo įvertinimą vidurkis – 4,17 balo. Subjektyviai aukščiausi požiūrio į darbo įvertinimą vidurkiai – nepedagoginių darbuotojų grupėje (4,56 balo), šiek tiek žemesni – pedagoginių darbuotojų grupėje (4,13 balo) ir administracijos darbuotojų grupėje (4 balai). Visi vertinimų vidurkiai yra lygūs ar aukštesni nei 4 balai ir vertinimų skirtumas šiose lyginamose grupėse yra nedidelis.

Kalbant apie subjektyvų požiūrį į darbo įvertinimą, įstaigos darbuotojai labiausiai vertina tai, kad kriterijai, pagal kuriuos vertinamas darbas, yra aiškūs ir pagrįsti, jie tiksliai žino, kaip turi dirbti, kad jų darbas būtų įvertintas teigiamai (4,54 balo). Žemiausiais balais buvo įvertintas teiginys, kad geri darbuotojai nuolat sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo (3,88 balo).

5. Subjektyvus požiūris į santykius su mokinių 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 mokinių tėvais rodikliai

Tiriamųjų grupė	Subjektyvaus požiūrio į santykius su mokinių tėvais vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,41
Nepedagoginiai darbuotojai	4,83
Administracija	4,50
Visi tiriamieji	4,46

Subjektyvaus darbuotojų požiūrio į santykius su mokinių tėvais bendras vidurkis – 4,46 balo, panašus vidurkis gautas pedagogų grupėje (4,41) bei administracijos darbuotojų grupėje (4,50). Šiek tiek aukštesnis vidurkis gautas nepedagoginių darbuotojų grupėje – 4,83 balo. Šie rezultatai rodo, kad subjektyvus įstaigos darbuotojų požiūris į santykius su mokinių tėvais yra teigiamas.

Įstaigos darbuotojai stengiasi su mokinių tėvais bendrauti geranoriškai ir pagarbiai (4,88 balo). Tačiau daliai darbuotojų tenka patirti įtampą dėl tėvų nepasitenkinimo ir konfliktų su jais: pedagogų grupėje šis teiginys buvo įvertintas 3,93 balo. Nepedagoginių ir administracijos darbuotojų vertinimai yra aukštesni – atitinkamai 4,83 ir 4,50 balo. Tai suprantama, nes su tėvais daugiausia bendrauja mokytojai.

6. Subjektyvus požiūris į santykius su moksleiviais.

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

7 lentelė. *Santykių su moksleiviais įvertinimo rodikliai*

Tiriamųjų grupė	Subjektyvus požiūris į santykius su moksleiviais rodikliai
Pedagoginiai darbuotojai	4,33
Nepedagoginiai darbuotojai	4,75
Administracija	4,50
Visi tiriamieji	4,38

Iš 7 lentelės matome, kad bendras visų grupių santykių su moksleiviais įvertinimo rodiklis yra 4,38 balo. Visos darbuotojų grupės santykius su moksleiviais vertina teigiamai, aukščiausiais balais – nepedagoginiai darbuotojai (4,75 balo).

Didžioji dauguma visų grupių darbuotojų mano, kad konfliktai tarp mokytojų ir mokinių yra labai reti (4,41 balo) ir, kad mokiniai ir mokytojai gerbia vieni kitus (4,36 balo).

7. Subjektyvus savo savijautos įvertinimas.

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

8 lentelė. *Subjektyvus savo savijautos įvertinimo rodikliai*

Tiriamųjų grupė	Subjektyvus savijautos įvertinimo vidurkiai
Pedagoginiai darbuotojai	4,32
Nepedagoginiai darbuotojai	4,77
Administracija	4,30
Visi tiriamieji	4,37

Kaip matome iš 8 lentelės, subjektyvus savo savijautos kolektyve įvertinimo vidurkis yra 4,37 balo. Visų grupių darbuotojai savijautą kolektyve vertina teigiamai, aukščiausiais balais – nepedagoginių darbuotojų grupė (4,77 balo).

Darbuotojai yra patenkinti, kad dirba šioje įstaigoje (4,72 balo), nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje (4,65 balo), jaučiasi gerbiami savo kolegų (4,49 balo), jaučiasi saugūs, nes šioje įstaigoje su darbuotojais elgiamasi teisingai (4,39 balo). Tačiau, pedagogų bei administracijos darbuotojų nuomone, nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve gali kelti įtampą ir nepasitenkinimą.

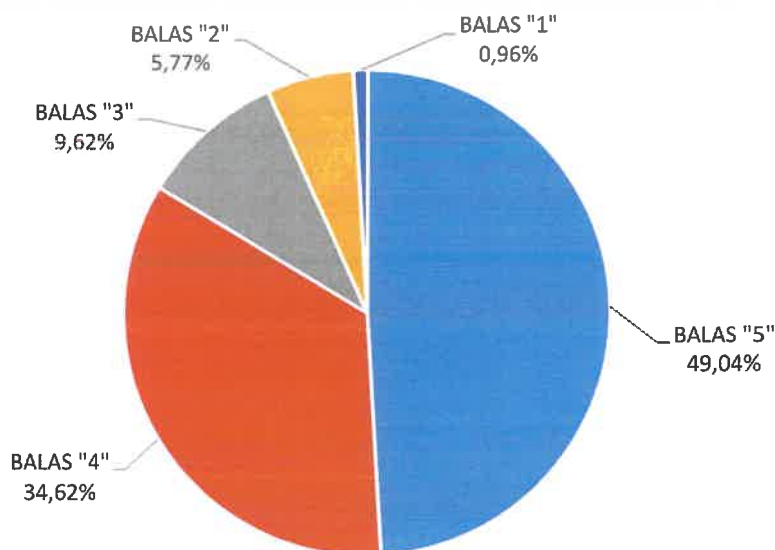
Darbuotojų dalyvavimas, priimant visiems svarbius sprendimus

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 9 lentelėje.

9 lentelė. Atsakymų į teiginį „Įstaigos vadovas visada atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę sprendžiant visiems svarbius klausimus“ pasiskirstymas

Įvertinimo balas	Pedagogai		Nepedagogai		Administracija		Visi tiriamieji	
	Dažnis	Procentai	Dažnis	Procentai	Dažnis	Procentai	Dažnis	Procentai
5	39	43,33	11	91,67	1	50,00	51	49,04
4	35	38,89	0	0,00	1	50,00	36	34,62
3	9	10,00	1	8,33	0	0,00	10	9,62
2	6	6,67	0	0,00	0	0,00	6	5,77
1	1	1,11	0	0,00	0	0,00	1	0,96
Viso	90	100	12	100	2	100	104	100

Kaip matome iš rezultatų 9 lentelėje, 83,66 procentų kolektyvo darbuotojų sutinka su teiginiu, kad įstaigos vadovas visada atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę, sprendžiant visiems svarbius klausimus. 7,78 procentai darbuotojų nesutinka su šiuo teiginiu. Taigi, galima teigti, kad didžioji dalis mokyklos darbuotojų mato galimybę dalyvauti priimant svarbius sprendimus.



4 pav. Visų tiriamųjų atsakymų pasiskirstymas teiginiui: „Įstaigos vadovas visada atsižvelgia į pavaldinių argumentuotą nuomonę sprendžiant visiems svarbius klausimus“

Apibendrinimas

Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokykloje atlikto psichologinio klimato tyrimo rezultatai rodo, kad bendras psichologinio klimato subjektyvaus įvertinimo rodiklis yra 4,29 balo iš 5 galimų. Tai reiškia, kad mokyklos darbuotojai teigiamai vertina psichologinį klimatą įstaigoje.

Apžvelgiant atskirus psichologinio klimato aspektus, aukščiausiais balais vertinamos darbo sąlygos ($4,39 \pm 0,65$) ir santykiai su moksleiviais ($4,38 \pm 0,72$) bei jų tėvais ($4,46 \pm 0,64$). Šias sritis įstaigos darbuotojai vertina gerai. Svarbu atkreipti dėmesį, kad nė vienas iš psichologinio klimato

aspektų nėra vertinamas žemais balais. Taigi, galima daryti išvadą, kad bendras subjektyvus psichologinio klimato vertinimas yra geras.

Aukšti teiginių atskirose skalėse įvertinimai rodo, kad šioje įstaigoje skatinami asmeniniai siekiai ir sudaroma galimybė tobulėti, darbuotojų psichologinė savijauta ir tarpasmeniniai santykiai yra geri. Darbuotojai aukštais balais vertina mokyklos kolektyvą ir prireikus visada sulaukia dalykinės pagalbos. Darbuotojai vertina tai, kad yra laiku informuojami apie pokyčius, iškilus asmeninėms problemoms, sulaukia vadovo supratimo ir pagalbos; jie jaučiasi gerbiami ir vertinami vadovo. Jie nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje ir yra patenkinti, kad dirba šioje mokykloje.

Psichologinis klimatas Jeronimo Kačinsko mokykloje, priklausantis nuo darbo sąlygų, vadovavimo ir tarpasmeninių santykių tarp kolegų, yra palankus. Jaučiamas pasitenkinimas organizacija, vadovu, kolegomis, galimybėmis kelti kvalifikaciją. Aiškūs ir pagrįsti kriterijai, pagal kuriuos vertinamas pedagogų darbas, jie tiksliai žino, kaip turi dirbti, kad jų darbas būtų įvertintas teigiamai.

Didžioji dalis darbuotojų mato galimybę dalyvauti, priimant svarbius sprendimus. 83,66 procento visų respondentų atsakė, kad jie dalyvauja, priimant visiems svarbius sprendimus.

Kai kurie atskiri teiginiai visų respondentų grupių buvo įvertinti sąlyginai žemesniais balais. Sąlyginai žemais balais įvertintas teiginys „Iškilus problemoms, mūsų įstaigoje stengiamasi spręsti problemas, o ne surasti, kas kaltas“ (3,45).

Sąlyginai žemais balais įvertintas teiginys „Vadovas nėra tolerantiškas tiems, kurie blogai dirba“. Tai galėtų rodyti subjektyviai suvokiamą vadovo atlidumą arba neskubotą sprendimo priėmimą (3,63 balo).

Nesutarimai ir nesusipratimai kolektyve gali kelti tam tikrą įtampą pedagogų ir administracijos grupėse ir mažina bendrą subjektyvaus pasitenkinimo savo savijauta įvertinimo rodiklį.

Ne visi respondentai sutiko su teiginiu, kad geri darbuotojai nuolat sulaukia materialinio ir moralinio paskatinimo.

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

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

Savo mintis išsakė dauguma respondentų. Išanalizavus atsakymus, išskirtos žemiau išvardintos kategorijos. Kai kuriuose atsakymuose minimos kelios išskirtos kategorijos.

1. *Mano darbovietėje man patinka.*

Gauti atsakymai priskirti šioms kategorijoms:

Kolektyvas ir santykiai su kolegomis. Puikus kolektyvas, šiltas, malonus bendravimas. Bendradarbiavimas su kolegomis ir vienybė tarp jų. Šiltas, geras mikroklimatas, nuoširdūs, draugiški kolegos. Dauguma kolegų yra profesionalūs ir tolerantiški žmonės. Malonus bendravimas su kolegomis. Darnus kolektyvas. Pedagogų kolektyvo geranoriškumas

Darbo sąlygos, naujovės, aplinka, skatinanti tobulėti. Man patinka, kad galiu dirbti mėgstamą darbą be kliūčių. Pati mokyklos šviesi, maloni aplinka, geros darbo sąlygos. Graži, estetiška aplinka. Myliu savo darbą, nes mano manymu jis labai prasmingas. Mano darbovietėje man patinka, nes galiu įgyvendinti savo kūrybinius sumanymus bei realizuoti save. Stabilumas. Interjeras. Dirbti ir būti reikalingu. Rimtas požiūris į darbo priemones. Tai, kad turiu puikias galimybes dirbti mėgiamą darbą. Galimybė atskleisti kūrybinius sumanymus. Sąlygos dirbti, mokytojų aktyvumas ir renginių gausa. Palanki terpė tobulėjimui.

Vadovavimas. Įsiklausymas į kitų nuomonę, argumentus, tolerancija ir draugiškumas. Bendradarbiavimas su kolegomis ir administracija. Dažniausiai sulaukiu teigiamo savo darbo įvertinimo. Vadovo santykiai su kolektyvu yra geri. Sudarytos visos sąlygos tiek moksleiviui, tiek mokytojui augti, tobulėti, dirbti, bendradarbiauti. Abipusė pagarba tarp administracijos ir mokytojų. Tolerancija, pagarba, dėmesys darbuotojui. Santykiai tarp kolegų ir vadovybės adekvatūs, dalykiški. Visada galima kreiptis pagalbos ir būsi išgirstas. Objektivus vadovas. Darbuotojas geranoriškai išklausomas. Malonus bendravimas su administracija.

Bendra atmosfera ir darbo pobūdis. Smagu dirbti konkurencingoje aplinkoje ir joje jaustis stipriu ir reikalingu. Čia tikrai gera atmosfera, galimybės dirbti ir realizuoti. Mano darbovietė - mano antrieji namai. Gera atmosfera, puikus bendradarbiavimas su kolegomis, mokinių tėveliais, mokiniais. Pagarba vieni kitiems. Puiki atmosfera, jauku, saugu. Kūrybiška atmosfera. Mokyklos bendruomenės draugiška atmosfera, supratimas. Patinka jaustis reikalinga. Man patinka dirbti mūsų mokykloje, čia kolegos gerbia vienas kitą, gražūs ir šilti mokytojų ir mokinių santykiai. Esu laiminga, kad dirbu šioje mokykloje! Kūrybingas kolektyvo mikroklimatas. Tolerancija, nuoširdus bendravimas, pagalba vienas kitam. Kurti, ieškoti naujų idėjų su mokiniais. Tiesioginės pareigos, kūrybiškumas. Patinka bendravimas su vaikais, pati muzika. Man patinka dirbti mylimą darbą! Valytojų atliekamas darbas. Kolegų savo profesijos išmanymas, neišsenkantis kūrybiškumas.

Labiausiai mokyklos darbuotojai patenkinti šiltais santykiais su kolegomis, darbo sąlygomis, sudaromomis galimybėmis tobulėti, bendravimu su vadovu bei administracija. Kai kurie respondentai išreiškė pasitenkinimą savo darbo pobūdžiu – dirbti su vaikais.

2. Mano darbovietėje man nepatinka.

Išanalizavus tiriamųjų atsakymus apie tai, kas nepatinka įstaigoje, atsakymai priskirti šioms kategorijoms:

Darbo aplinka, priemonių trūkumas. Trūksta priemonių, pvz., gero fortepijono, kuris leistų pasiekti profesionalios rezultato. Nėra pakankamai reikiamų priemonių, klasių. Mažos klasės. Mokytojams trūksta poilsio vietų. Nepatinka todėl, kad dar vis neturime savo klasėje asmeninių kompiuterių. Nėra normalaus mokytojų kambario, bufeto, mokytojų WC. Per mažai vietos pasistatyti automobilį. Reikia mokyklai remonto klasėse. Šokio skyriaus vienoje klasėje atsirado pelėsis. Instrumentų kokybė. Apšvietimas, t.y. šviesos kokybė. Triukšmas, kurį sukelia senos durys.

Santykiai su mokinių tėvais. Palikta galimybė tėveliams „mokyti“ mokytojus. Santykiai su kai kuriais mokinių tėvais. Tėvų reikalavimai aukšti ir kartais neatitinka realybės ir mokinių galimybių.

Administracijos sprendimai, administracijos santykiai su kitais darbuotojais. Kartais nepatinka administracijos (ne direktorės!) darbuotojų elgesys ir požiūris. Kartais pasigendu geranoriškumo, tolerancijos. Nepatinka, kai darbuotojas iškilusią problemą sprendžia nepasitaręs su administracija. Kai kurie finansiniai sprendimai. Kai kurie neracionalūs sprendimai, kurie, galimai, kituose mokyklose ir pasiteisina, bet mums tik suteikia papildomai šurmulio. Griežtas, kartais nešiuolaikiškas ir nepalaikantis bendravimas iš administracijos pusės, nepalaikymas ir profesinis nevertinimas jaunesnių darbuotojų. Perspektyvų nematymas iš administracijos pusės. Kad žmonės skirstomi į privilegijuotus ir eilinius

Darbo organizavimo tvarka, perteklinis darbas. Nesibaigiantys konkursai. Kad nevertinamas mokytojo darbas pamokoje. Ne visada geras darbų pasiskirstymas. Mokinių vertinimo sistema. Visą organizuojasi patys mokytojai. Mokytojams, dirbantiems su garsais, t.y. įvairių instrumentų muzikos mokytojams, dabartinis kontaktinių valandų skaičius etate yra nežmoniškas. Nereikalingi betiksliai darbai, kurie niekaip negali pagerinti ugdymo proceso, o tik užima daug

brangaus laiko. „Popierizmas“, įvairių lentelių, ataskaitų, anketų pildymas. Biurokratija, kuri privaloma ŠM nurodymu. Tenka dirbti beprasmius darbus, nuleistus iš viršaus, ne mokyklos vadovo.

Materialinis atlygis už darbą: Alga. Patinka viskas, išskyrus algą, ji turėtų būti europinė.

Didžiausią nepasitenkinimą mokyklos darbuotojams kelia darbo sąlygos, mokyklos aplinka, darbo priemonių trūkumas, perteklinis darbas, rengiant įvairius dokumentus. Kai kurių darbuotojų netenkina santykiai su mokinių tėvais, materialinis atlygis už darbą, tam tikra darbo organizavimo tvarka ir kai kurie administracijos sprendimai. Visgi svarbu atkreipti dėmesį, kad dalis tiriamųjų šiose skiltyje pažymėjo, kad nėra tokių dalykų, kurie nepatiktų įstaigoje.

3. Pastabos, pasiūlymai.

Atvirame klausime, kuriame tiriamųjų prašyta išsakyti savo pasiūlymus ir pastabas, išsiskyrė šios temos:

Džiaugsmas ir dėkingumas, kad dirbama būtent šioje mokykloje, pasitenkinimas darbo organizavimu, santykiais su kolegomis ir vadovybe. Linkiu sveikatos, kantrybės ir stiprybės. Mikroklimatas mokykloje tikrai geras. Branginkime ir gerbkime vieni kitus! Administracija, kolegos, mokiniai, mokinių tėvai man tolerantiški, dėmesingi. Esu patenkintas. Aš myliu savo darbą. Puiki mokykla, puiki terpė vaiko ugdymui. Visi dirba daug, nuoširdžiai ir su meile. Mano nuomone, darbas ir ugdymo procesas pakankamai gerai organizuotas. Linkėčiau J. Kačinsko muzikos mokyklai didelio srauto vaikų, norinčių praturtinti savo dvasinį pasaulį ir lavinti savo duotybes muzikos-šokio menams.

Kolektyvo darbuotojų tarpusavio santykių ir santykių su administracija gerinimas. Norisi natūralesnio, paprastesnio administracijos požiūrio į darbuotoją. Turėtų būti labiau skatinamas benadarbiavimas tarp mokytojų, daugiau darbo komandoje, o ne lyderystės. Daugiau konkretumo ir aiškumo pateikiant informaciją. Labai norėčiau naujų, kvalifikuotų, kompetentingų, jaunų pedagogų įsiliejimo. Labiau motyvuoti ir įvertinti gerai dirbančius darbuotojus. Labai trūksta vadovų kaip kolegų-pedagogų, taip pat dirbančių su vaikais, supratimo, žinančių vaikų elgesio ypatumus.

Darbo organizavimo tvarkos tobulinimas. Norėtųsi daugiau laiko skirti tiesioginiam darbui su mokiniais, o ne nuolatinių renginių organizavimui su nepakankamai paruoštais tam vaikais. Mokytojų darbo rezultatai neturėtų atsispindėti suorganizuotų renginių skaičiumi. Priimant mokinius į muzikos mokyklą, turėtų vykti muzikinių gebėjimų atranka, įvertinama pati vaiko motyvacija bei noras mokytis, priimti naujas žinias. Mokytojas – nėra dirbantis pagal individualią veiklą. Susirasti sau darbui vietą, susikurti pačiam sau darbo aplinką su tinkamomis priemonėmis, susirasti sau naujų mokinių, organizuoti visus renginius, ieškant bendradarbiavimui su mokykla partnerių – neturėtų būti papildomos darbo užduotys, dėl to nukenčia tikrasis darbas – mokinių ugdymas. Norėčiau daugiau bendrų renginių. Visą darbą su popieriais turėtų dirbti švietimo skyrius. Neapkrauti mokytojų pašaliniais darbais, kurie niekaip neįtakoja darbo proceso, o tik sukelia įtampą. Norėtųsi didesnio bendravimo elektroninėmis priemonėmis ir jų panaudojimo. Keisti kardinaliai požiūrį į mokytojo darbą ir prasmę – man prasmė ugdyti naują kartą kaip jautrius, gerus, mylinčius, harmoningus, mylinčius gyvenimą ir grožį žmones, kurie atėję į mokyklą jaustųsi laimingi, o ne nuolat laikomi strese, kad tik geriau pasirodytų konkurse ir galėtų pasipuikuoti prieš kažką. Mažiau užkrauti mokytojus papildomų/besikartojančių ataskaitų pildymu.

Darbo sąlygų gerinimas. Būtų gerai, jei moderniai renovuotų mokyklą. Kai bus atliekamas remontas, atkreipti dėmesį į apšvietimo gerinimą ir garso pralaidumo problemas. Spręsti automobilių statymo problemas.

Kaip matome iš pateiktų atsakymų, didžiausia dalis pasiūlymų susijusi su darbo organizavimo tvarkos tobulinimu. Įstaigos darbuotojai turi pasiūlymų, kaip gerinti darbo sąlygas bei

darbuotojų ir administracijos tarpusavio santykius. Dalis tiriamųjų šioje skiltyje išreiškė džiaugsmą, kad dirba šioje mokykloje.

Tyrimo apibendrinimas

Taigi, tyrimo rezultatai rodo, kad Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokyklos darbuotojai kolektyvo psichologinį klimatą vertina teigiamai. Bendras psichologinio klimato subjektyvaus įvertinimo rodiklis yra 4,29 balo iš 5 galimų. Atskirų darbuotojų grupių rodikliai viršija 4 balus, tai reiškia, kad psichologinį klimatą mokyklos darbuotojai subjektyviai vertina gerai.

Apžvelgiant atskirus psichologinio klimato aspektus, aukščiausi įvertinimai yra subjektyvaus požiūrio į darbo sąlygas ir santykius su moksleiviais ir jų tėvais. Šias sritis įstaigos darbuotojai vertina gerai.

Aukšti teiginių atskirose skalėse įvertinimai rodo, kad šioje įstaigoje skatinami asmeniniai siekiai ir sudaroma galimybė tobulėti, darbuotojų psichologinė savijauta ir tarpasmeniniai santykiai yra geri. Darbuotojai gerai vertina mokykloje dirbantį kolektyvą ir prireikus visada sulaukia dalykinės pagalbos. Darbuotojai vertina tai, kad yra laiku informuojami apie pokyčius, iškilus asmeninėms problemoms, sulaukia vadovo supratimo ir pagalbos; jie jaučiasi gerbiami ir vertinami vadovo. Apklaustieji nenorėtų dirbti kitoje įstaigoje ir apskritai yra patenkinti, kad dirba šioje mokykloje.

Psichologinis klimatas Jeronimo Kačinsko mokykloje, priklausantis nuo darbo sąlygų, vadovavimo ir tarpasmeninių santykių tarp kolegų, yra palankus. Jaučiamas pasitenkinimas organizacija, vadovu, kolegomis, galimybėmis kelti kvalifikaciją. Aiškūs ir pagrįsti kriterijai, pagal kuriuos vertinamas pedagogų darbas, jie tiksliai žino, kaip turi dirbti, kad jų darbas būtų įvertintas teigiamai. Didžioji dalis darbuotojų mato galimybę dalyvauti, priimant svarbius sprendimus. 84 procentai visų respondentų atsakė, kad jie dalyvauja, priimant visiems svarbius sprendimus.

Kad mokykloje vyrauja teigiamas psichologinis klimatas, liudija ir darbuotojų pasisakymai apie tai, kad jie džiaugiasi dirbdami šioje ugdymo įstaigoje. Tiriamųjų atsakymuose išskirtos kelios temos: patinka draugiškas kolektyvas, nuoširdūs bendradarbiai, tarpusavio parama ir bendradarbiavimas, vadovavimo stilius, bendra atmosfera, darbo pobūdis. Į klausimą, kas nepatinka įstaigoje, dalis tiriamųjų atsakė, kad nėra tokių dalykų, kurie nepatiktų. Likusiuose atsakymuose išryškėjo keletas temų. Didžiausią nepasitenkinimą įstaigos darbuotojams kelia darbo sąlygos ir darbo organizavimo tvarka, priklausanti tiek nuo mokyklos administracijos, tiek nuo švietimo politikos valstybėje. Kai kuriems darbuotojams nepasitenkinimą kelia santykiai su mokinių tėvais.

Pasiūlymų skiltyje tiriamieji išreiškė džiaugsmą ir dėkingumą, kad dirba šioje įstaigoje, pateikė pasiūlymų, kaip pagerinti darbo sąlygas. Darbuotojai siūlo tobulinti darbo organizavimo tvarką, mažinti darbo su dokumentais apimtį, kad galėtų daugiau laiko skirti tiesioginiam darbui su mokiniais. Darbuotojai norėtų sulaukti daugiau moralinio palaikymo ir supratingumo iš administracijos. Apžvelgiant tiriamųjų pateiktus atsakymus į atvirus klausimus, galima teigti, kad dauguma įstaigos darbuotojų džiaugiasi dirbdami Jeronimo Kačinsko muzikos mokykloje, tačiau išvelgia ir tobulintinų sričių, labiausiai susijusių su darbo sąlygomis ir darbo organizavimo tvarka.

Psichologinio klimato gerinimo galimybės

Rezultatuose išryškėjo sunkumus keliančios sritys, į kurias būtų prasminga atsižvelgti, gerinant psichologinę atmosferą kolektyve. Labiausiai prie psichologinio klimato gerinimo J. Kačinsko muzikos mokykloje galėtų prisidėti pozityvių ryšių kolektyvo viduje stiprinimas.

Naudinga galėtų būti:

- Dažnesnis individualus, moralinis darbuotojų paskatinimas, atitinkantis individualius darbuotojų poreikius ir lūkesčius.

- Nesutarimų ir nesusipratimų kolektyve operatyvus ir konstruktyvus sprendimas, orientacijos į problemų sprendimą, o ne kaltųjų paieškas, stiprinimas.

Direktorė



Ulijana Petraitienė

Psichologė



Vaiva Juknevičienė