

KOKYBINIS TYRIMAS
ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ ANALIZĖ
VILNIAUS KOMUNALINIŲ PASLAUGŲ MOKYKLOJE

Tyrimą atliko: socialinė pedagogė Inga Žydelenė

Vilnius, 2018

TYRIMO METODIKA

Tikslas – atskleisti, kaip Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos žmogiškuosius išteklius vertina mokyklos darbuotojai.

Uždaviniai:

1. Išnagrinėti kaip Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos darbuotojai vertina mokyklos personalo atranką, sudėtį ir motyvavimo praktiką.
2. Įvertinti mokyklos personalo veiklos efektyvumą.
3. Atskleisti personalo kvalifikacijos tobulinimo praktiką ir rezultatyvumą.
4. Įvertinti mokyklos personalo pasitenkinimo lygį.

Respondentai. Tyrime dalyvavo 35 Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos darbuotojai.

Tyrimo instrumentas. Buvo naudojama anketa, kurią sudarė 22 teiginiai. Tyrimo dalyviai prie kiekvieno teiginio turėjo pažymėti atsakymo variantą, kuris labiausiai atspindi respondento požiūrį. Naudota anoniminė anketa – darbuotojai nurodė savo vardo ir pavardės.

Data. Tyrimas vyko 2018 m. vasario mėnesį.

REZULTATŲ APŽVALGA

Siekiant švietimo kokybės, vienas iš tikslų – tobulinti pedagoginių darbuotojų kompetencijas, įgyti kito mokomojo dalyko ar pedagoginės specializacijos ir (ar) vadovavimo, lyderystės kompetencijų. Tai įgyvendinama keičiant mokymo ir (ar) vadovavimo praktiką ir nuostatas, siekiant pedagoginių darbuotojų profesinio meistriškumo, kuriant kokybės kultūrą, diegiant veiksmingesnius darbo būdus, nuolat įvertinant, mokantis, dalijantis gerąja patirtimi, racionaliai naudojant kvalifikacijai tobulinti skirtas lėšas.

Didžiausią finansinių švietimo išteklių dalį sudaro biudžetinės lėšos, kurios turi būti naudojamos skaidriai, efektyviai ir veiksmingai. Visuose švietimo sistemos lygmenyse švietimo srities politikams, vadovams, lyderiams kyla sunkumų pritraukiant išteklius – tiek finansinius, tiek žmogiškuosius, juos išlaikant (pedagogų kvalifikacija, mokymo priemonės ir pan.) ir paskirstant (finansai, personalo vadyba ir kt.).

Švietimo valdymo informacinėje sistemoje (ŠVIS) kaupiami pagrindiniai duomenys apie įvairias švietimo sritis, įskaitant ir žmogiškuosius bei materialiuosius išteklius. Nacionaliniu ir savivaldybės lygmenimis išteklių naudojimo efektyvumas vertinamas pagal Valstybės (strateginius) švietimo stebėsenos rodiklius (materialinis aprūpinimas, personalas ir kt.). Išteklių naudojimo efektyvumui ir veiksmingumui vertinti specialaus mechanizmo ar metodo nėra, tačiau vienas iš galimų būdų įsivertinti – mokyklos veiklos kokybės vertinimas, kuomet vertinama ir mokyklos išteklių valdymo sritis. Atliekant mokyklos veiklos savianalizę, viena iš vertinimo sričių – personalas.

2018 m. vasario mėnesį surengtoje anoniminėje apklausoje, siekiant įvertinti Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos žmogiškuosius išteklius, buvo apklausti 35 Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos darbuotojai. Šios analizės pagalba bus siekiama surinkti duomenis apie tam tikrus rodiklius Vilniaus komunalinių paslaugų mokykloje.

Tyrimui atlikti buvo naudojama anoniminė anketa, kurią sudarė 22 teiginiai (1 priedas).

Tyrimo respondentų buvo prašoma pasirinkti atsakymo variantą labiausiai atspindintį respondento požiūrį ir pažymėti jį: 1 = Tikrai pritariu, 2 = Didžiąją dalimi pritariu, 3 = Didžiąją dalimi nepritariu, 4 = Visiškai nepritariu. Tyrime buvo laikoma, kad atsakymų variantai „Tikrai

pritariu“ ir „Didžiąja dalimi pritariu“ laikomi teigiamu vertinimu, o atsakymų variantai „Didžiąja dalimi nepritariu“ ir „Visiškai nepritariu“ laikomi neigiamu vertinimu.

Pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti, kaip respondentai vertina mokyklos personalo atranką, sudėtį ir motyvavimo praktiką. Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos darbuotojų buvo prašoma atsakyti, ar:

1. mokyklos personalo atranka vyksta pagal aiškius, viešai prieinamus prioritetus ir atrankos kriterijus;
2. mokyklos personalo pasiekimai vertinami, mokykloje veikia motyvavimo sistema;
3. mokyklos personalo sudėtis atitinka nustatytiems reikalavimams ;
4. personalo kaita nėra intensyvi, vyksta dėl objektyvių priežasčių;
5. skirtingas mokymo programas vykdo kvalifikuotas personalas.

Respondentų atsakymai pateikti 1 lentelėje.

Teiginiai	Darbuotojų pasirinkimai (%)			
	Tikrai pritariu	Didžiąja dalimi pritariu	Didžiąja dalimi nepritariu	Visiškai nepritariu
Mokyklos personalo atranka vyksta pagal aiškius, viešai prieinamus prioritetus ir atrankos kriterijus	91	9	0	0
Mokyklos personalo pasiekimai vertinami, mokykloje veikia motyvavimo sistema	86	14	0	0
Mokyklos personalo sudėtis atitinka nustatytiems reikalavimams	100	0	0	0
Personalas kaita nėra intensyvi, vyksta dėl objektyvių priežasčių	100	0	0	0
Skirtingas mokymo programas vykdo kvalifikuotas personalas	100	0	0	0

1 lentelė. Personalas atranka, sudėtis ir motyvavimo praktika.

Iš aukščiau pateiktų atsakymų matome, kad mokyklos darbuotojai personalo atranką, sudėtį ir motyvavimo praktiką vertina teigiamai. Net trimis teiginiais: „Mokyklos personalo sudėtis atitinka nustatytiems reikalavimams“, „Personalas kaita nėra intensyvi, vyksta dėl objektyvių priežasčių“ ir „Skirtingas mokymo programas vykdo kvalifikuotas personalas“ darbuotojai 100 procentų pasirinko atsakymo variantą „Tikrai pritariu“.

Toliau buvo siekiama išsiaiškinti, kaip mokyklos darbuotojai vertina personalo veiklos efektyvumą. Mokyklos darbuotojų buvo prašoma atsakyti, ar:

1. vidutinis mokytojų darbo krūvis paskirstomas tolygiai;
2. mokinių ir mokytojų skaičiaus santykis adekvatus.

Teiginiai	Darbuotojų pasirinkimai (%)			
	Tikrai pritariu	Didžiąja dalimi pritariu	Didžiąja dalimi nepritariu	Visiškai nepritariu
Vidutinis mokytojų darbo krūvis paskirstomas tolygiai	71	29	0	0
Mokinių ir mokytojų skaičiaus santykis adekvatus	100	0	0	0

2 lentelė. Personalo veiklos efektyvumas.

Iš respondentų atsakymų galima matyti, kad darbuotojai patenkinti tuo, kaip paskirstytas vidutinis darbo krūvis. O mokinių ir mokytojų skaičiaus santykį visi 35 tyrimo respondentai mano esant adekvačiu.

Kitas blokas teiginių buvo skirtas išsiaiškinti kaip respondentai vertina personalo kvalifikacijos tobulinimo praktiką ir efektyvumą. Mokyklos darbuotojų buvo prašoma atsakyti, ar:

1. mokykloje skiriamas dėmesys personalo kvalifikacijos tobulinimui;
2. administracijos ir techninio personalo kvalifikacijos tobulinimas vyksta nuolat;
3. kolegialus (kolegų vienas kitam teikiamas) grįžtamasis ryšys padeda mokytojui įsivertinti savo veiklos kokybę;
4. siekiant kvalifikacijos tobulinimo mokykloje yra įsitvirtinę kolegiškos paramos formos (apsilankymas kolegų pamokose, intervizija ir t.t.);
5. atviros pamokas organizuojamos pakankamai dažnai;
6. nuolat sudaromos galimybės įgyti aukštesnes kvalifikacines kategorijas;
7. mokykloje reikalingos kompetencijos kaupiamos tikslingai, individualiai keliant pavienių mokytojų kvalifikaciją;
8. kvalifikacijos tobulinimas mokyklos viduje turi ilgalaikį poveikį mokyklai ir mokymui.

Teiginiai	Darbuotojų pasirinkimai (%)
-----------	-----------------------------

	Tikrai pritariu	Didžiąja dalimi pritariu	Didžiąja dalimi nepritariu	Visiškai nepritariu
Mokykloje skiriamas dėmesys personalo kvalifikacijos tobulinimui	43	40	17	0
Administracijos ir techninio personalo kvalifikacijos tobulinimas vyksta nuolat	29	51	20	0
Kolegialus (kolegų vienas kitam teikiamas) grįžtamasis ryšys padeda mokytojui įsivertinti savo veiklos kokybę	46	46	8	0
Siekiant kvalifikacijos tobulinimo mokykloje yra įsitvirtinę kolegiškos paramos formos (apsilankymas kolegų pamokose, intervizija ir t.t.)	6	40	54	0
Atviros pamokas organizuojamos pakankamai dažnai	0	80	20	0
Nuolat sudaromos galimybės įgyti aukštesnes kvalifikacines kategorijas	60	40	0	0
Mokykloje reikalingos kompetencijos kaupiamos tikslingai, individualiai keliant pavienių mokytojų kvalifikaciją	80	20	0	0
Kvalifikacijos tobulinimas mokyklos viduje turi ilgalaikį poveikį mokyklai ir mokymui	91	9	0	0

3 lentelė. Personalo kvalifikacijos tobulinimo praktika ir rezultatyvumas.

Iš respondentų atsakymų matome, kad net 19 (54 procentai) mokyklos darbuotojų didžiąja dalimi nepitaria, jog siekiant kvalifikacijos tobulinimo mokykloje yra įsitvirtinę kolegiškos paramos formos. Net 20 procentų respondentų nurodė, kad didžiąja dalimi nepitaria, jog atviros pamokos organizuojamos pakankamai dažnai. Ir 20 procentų respondentų nurodė didžiąja dalimi nepritariantys teiginiui, kad administracijos ir techninio personalo kvalifikacijos tobulinimas vyksta nuolat.

Galiausiai buvo siekiama išsiaiškinti personalo pasitenkinimo lygį. Respondentams buvo pateikti septyni teiginiai:

1. mokyklos vadybą ir administravimą galima vertinti teigiamai;
2. informacijos srautas tarp švietimo skyriaus, mokyklos vadovybės, mokytojų ir nepedagoginio personalo yra sureguliuotas ir gerai funkcionuoja;
3. darbo sąlygas galima vertinti teigiamai;
4. socialinį – psichologinį klimatą galima vertinti teigiamai;
5. savirealizacijos galimybes galima vertinti teigiamai;

6. mokyklos personalas dalyvauja sprendimų priėmimo procesuose ir turi pakankamai įtakos sprendimams pakankamai įtakos sprendimams;
7. vadovybė remia mokytojus profesinio kvalifikacijos tobulinimo kelyje.

Teiginiai	Darbuotojų pasirinkimai (%)			
	Tikrai pritariu	Didžiąja dalimi pritariu	Didžiąja dalimi nepritariu	Visiškai nepritariu
Mokyklos vadybą ir administravimą galima vertinti teigiamai	100	0	0	0
Informacijos srautas tarp švietimo skyriaus, mokyklos vadovybės, mokytojų ir nepedagoginio personalo yra sureguliuotas ir gerai funkcionuoja	100	0	0	0
Darbo sąlygas galima vertinti teigiamai	89	11	0	0
Socialinį – psichologinį klimatą galima vertinti teigiamai	100	0	0	0
Savirealizacijos galimybes galima vertinti teigiamai	94	6	0	0
Mokyklos personalas dalyvauja sprendimų priėmimo procesuose ir turi pakankamai įtakos sprendimams	46	43	11	0
Vadovybė remia mokytojus profesinio kvalifikacijos tobulinimo kelyje	100	0	0	0

4 lentelė. Personalo pasitenkinimo lygis.

Pagal 4 lentelėje pateiktus atsakymus matome, kad respondentai 100 procentų teigiamai vertina mokyklos vadybą ir administravimą, informacijos srauto tarp švietimo skyriaus, mokyklos vadovybės, mokytojų ir nepedagoginio personalo sureguliuojimą ir funkcionavimą, socialinį – psichologinį klimatą, darbo sąlygas, savirealizacijos galimybes bei tai, kaip vadovybė remia mokytojus profesinio kvalifikacijos tobulinimo kelyje. Tačiau 4 respondentai (11 procentų) nurodė, kad didžiąja dalimi nepritaria tam, kad mokyklos personalas dalyvauja sprendimų priėmimo procesuose ir turi pakankamai įtakos sprendimams.

IŠVADOS

Apibendrinus žmogiškų išteklių analizės Vilniaus komunalinių paslaugų mokykloje rezultatus, galime daryti išvadas, jog:

1. Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos darbuotojai mokyklos personalo atranką, sudėtį ir motyvavimo praktiką 100 procentų vertina teigiamai.

2. Personalo veiklos efektyvumą, atsižvelgiant į vidutinį mokytojų darbo krūvio tolygumą bei mokinių ir mokytojų skaičiaus santykio adekvatumą Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos darbuotojai 100 procentų vertina teigiamai.

3. Personalo kvalifikacijos tobulinimo praktiką ir rezultatyvumą Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos darbuotojai vertina sekančiais:

3.1. 100 procentų mokyklos darbuotojų pritaria, kad mokykloje nuolat sudaromos galimybės įgyti aukštesnes kvalifikacines kategorijas, reikalingos kompetencijos kaupiamos tikslingai, individualiai keliant pavienių mokytojų kvalifikaciją, kvalifikacijos tobulinimas mokyklos viduje turi ilgalaikį poveikį mokyklai ir mokymui;

3.2. mokykloje skiriamą dėmesį personalo kvalifikacijos tobulinimui 83 procentai darbuotojų vertina teigiamai;

3.3. administracijos ir techninio personalo kvalifikacijos tobulinimo pakankamumą teigiamai vertina 80 procentų respondentų;

3.4. grįžtamojo ryšio, padedančio mokytojui įsivertinti savo veiklos kokybę, kolegialumą teigiamai vertina 92 procentai;

3.5. 54 procentai mokyklos darbuotojų nesutinka, kad siekiant kvalifikacijos tobulinimo mokykloje yra įsitvirtinę kolegiškos paramos formos;

3.6. atvirų pamokų organizavimo dažnumą 80 procentų mokyklos darbuotojų vertina teigiamai.

4. Personalo pasitenkinimo lygį Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos darbuotojai vertina taip:

- 4.1. 100 procentų mokyklos darbuotojų pritaria, kad Mokyklos vadybą ir administravimą, darbo sąlygas, socialinį – psichologinį klimatą, savirealizacijos galimybes galima vertinti teigiamai.
- 4.2. 100 procentų darbuotojai pritaria, kad informacijos srautas tarp švietimo skyriaus, mokyklos vadovybės, mokytojų ir nepedagoginio personalo yra sureguliuotas ir gerai funkcionuoja;
- 4.3. 100 procentų darbuotojai pritaria, kad mokyklos vadovybė remia mokytojus profesinio kvalifikacijos tobulinimo kelyje;
- 4.4. 89 procentai darbuotojų sutinka, kad mokyklos personalas dalyvauja sprendimų priėmimo procesuose ir turi pakankamai įtakos sprendimams.