

Kupiškio r. kūno kultūros ir sporto centro darbuotojų mikroklimato vaidmuo patirties perdavimui ir potencialo panaudojimui

Lietuvoje didelė dalis švietimo įstaigų, susiduria su iššūkiais, susijusiais su darbuotojų patirties perdavimu ir potencialo panaudojimu. Kupiškio rajono kūno kultūros ir sporto centras (toliau – Centras) nėra išimtis. Ši įstaiga taip pat siekia užtikrinti sklandų darbo procesų tęsimą ir maksimalų žmogiškojo potencialo išnaudojimą. Mikroklimatas, apibrėžiamas kaip bendros darbo aplinkos, santykių ir komunikacijos kokybė organizacijoje, vaidina svarbų vaidmenį šiuose procesuose. Kokybiškas mikroklimatas gali padėti kurti palankias sąlygas žinių perdavimui tarp darbuotojų, jų motyvacijai bei komandinio darbo efektyvumui.

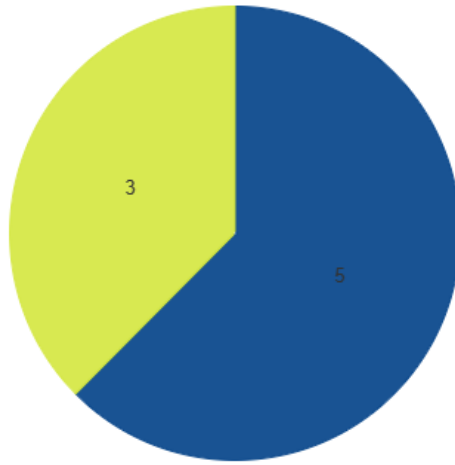
Šio tyrimo tikslas – išanalizuoti, kaip Centro mikroklimatas veikia darbuotojų patirties perdavimą ir kaip jis gali paskatinti organizacijos darbuotojų potencialo panaudojimą. Atlikta analizė leis geriau suprasti, kokie mikroklimato aspektai yra svarbiausi, siekiant pagerinti darbo aplinką, efektyviau perduoti žinias bei skatinti darbuotojų profesinį tobulėjimą ir įsitraukimą į Centro veiklą.

Apklausos pradžios data 2024-12-02, apklausos pabaiga 2024-12-06.

Respondentai Centro administracijos darbuotojai, sporto mokytojai, sporto instruktoriai.

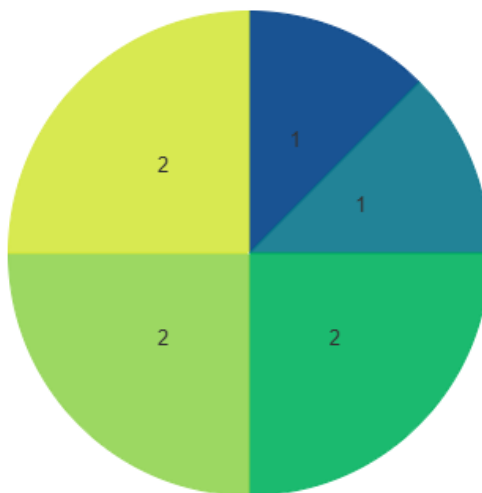
Klausimyną sudaro 23 klausimai. 1-5 bendro pobūdžio klausimai. 6-10 mikroklimato ir darbo aplinkos vertinimas. 11-14 patirties perdavimas ir bendradarbiavimas. 15-17 potencialo panaudojimas. 18-20 mikroklimato centre poveikis darbuotojų motyvacijai ir bendradarbiavimui. 21-22 atviri klausimai.

Jūsų lytis:



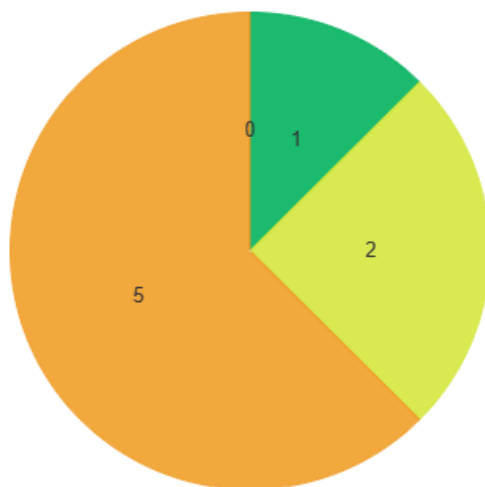
■ Vyras
■ Moteris

Jūsų amžius



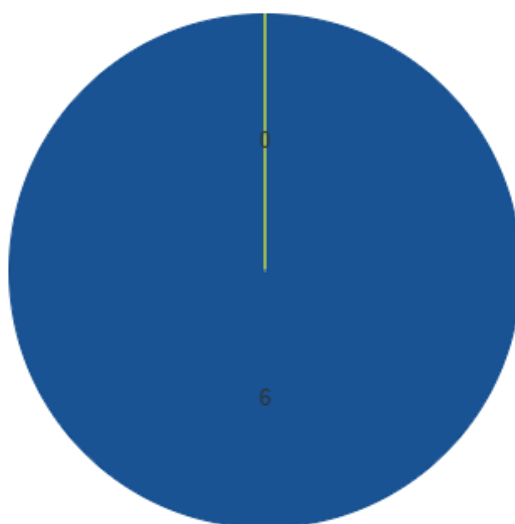
■ 18-25
■ 25-35
■ 35-45
■ 45-55
■ 55-65

Kiek metų dirbate Kupiškio r. kūno kultūros ir sporto centre (toliau - Centras)?



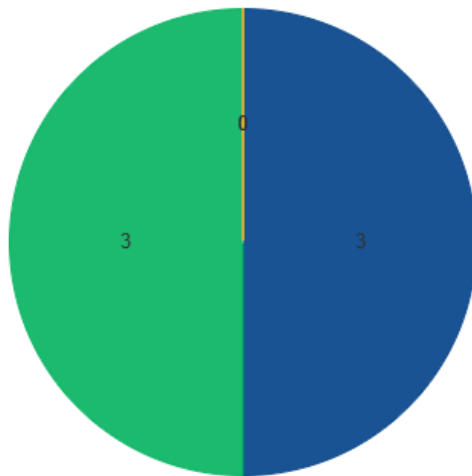
- Mažiau nei 1 metai.
- 1-3 metai
- 4-7 metai
- Daugiau nei 7 metai

Ar jums svarbus geras mikroklimatas įstaigoje?

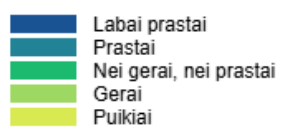
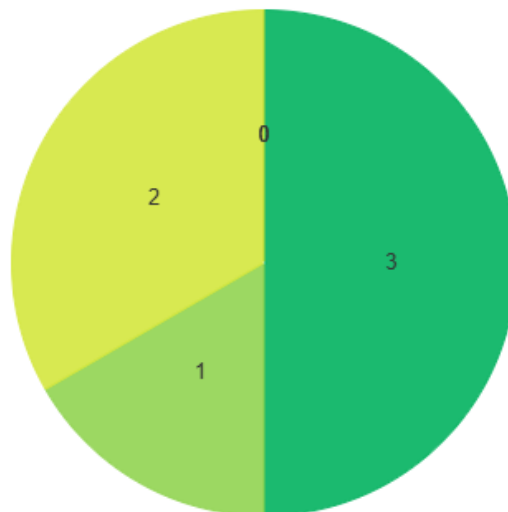


- Taip
- Ne

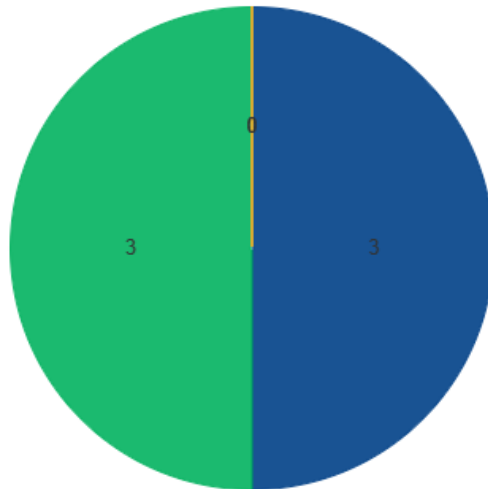
Ar jaučiate, kad jūsų indėlis į darbo procesus ir nuomonė gerbiama bei įvertinama?



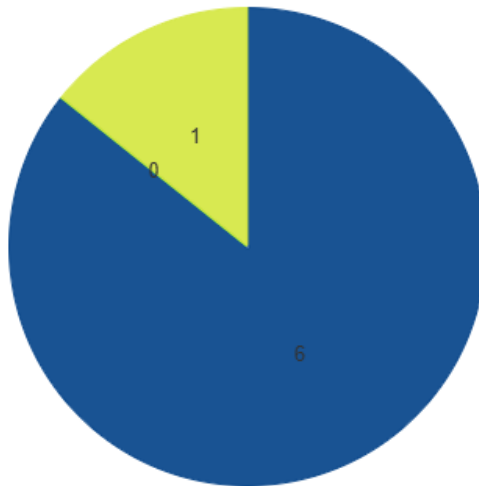
Kaip vertinate bendrą darbo atmosferą ir santykius su kolegomis?



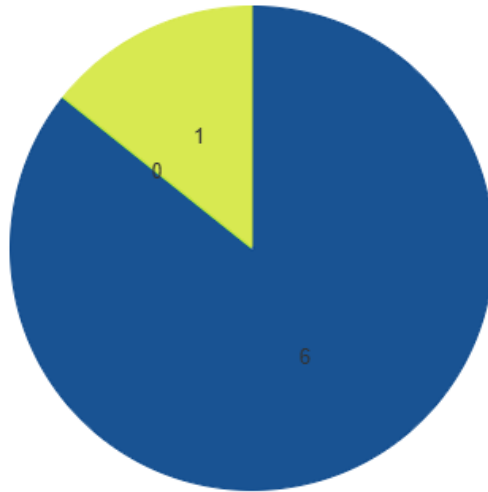
Ar jaučiate, kad jūsų indėlis į darbo procesus ir nuomonė gerbiama bei įvertinama?



Ar jūsų nuomone mikroklimatas įstaigoje turi įtakos jūsų įgytos patirties perdavimui kolegoms (gerosios patirties sklaidai)?

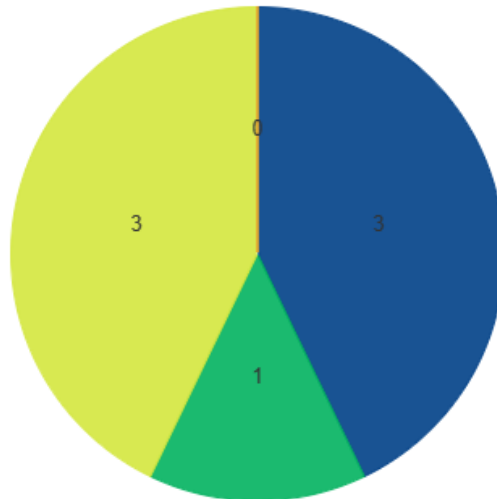


Ar manote, kad mikroklimatas vyraujantis įstaigoje tiesiogiai susijęs su jūsų profesinio potencialo maksimaliu išnaudojimu?



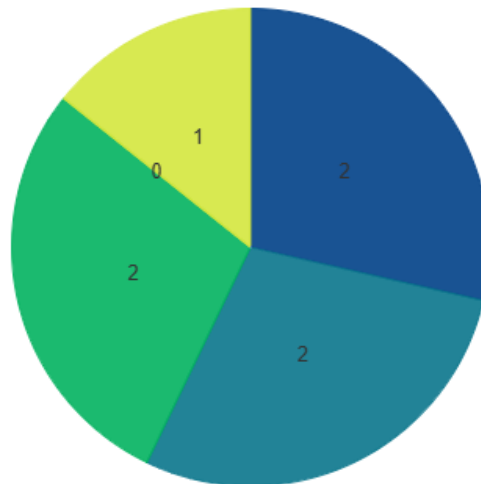
■ Taip
■ Ne
■ Nežinau

Kaip dažnai dalinatės savo profesine patirtimi ir žiniomis su kolegomis?

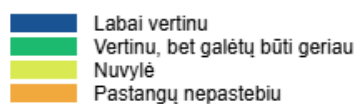
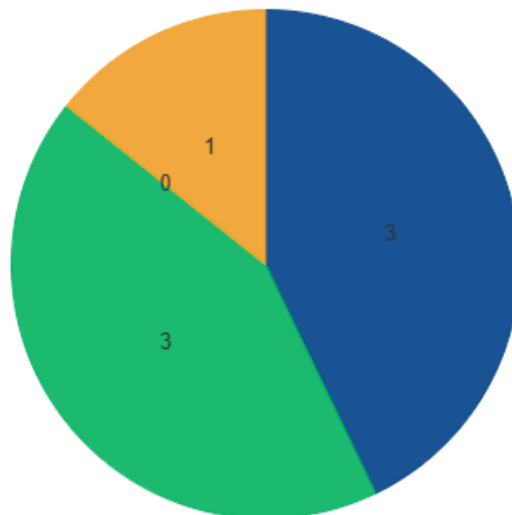


■ Dažnai
■ Kartais
■ Retai
■ Niekada

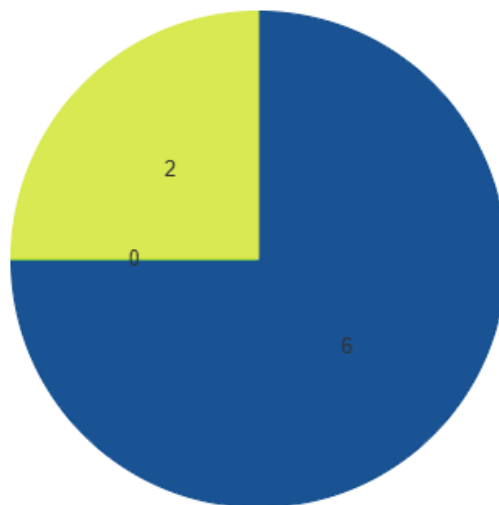
Ar Centro darbuotojai (mokytojai, sporto instruktoriai ir administracijos darbuotojai) tarpusavyje dažnai dalijasi metodinėmis žiniomis ir praktiniais patarimais?



Kaip vertinate Centro pastangas skatinti žinių ir patirties perdavimą tarp darbuotojų?

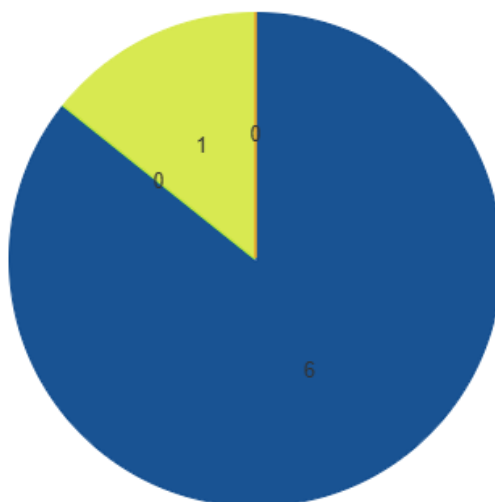


Ar gaunate grįžtamąjį ryšį iš vadovo apie jūsų pastangas dalintis profesine patirtimi ir žiniomis su kolegomis?



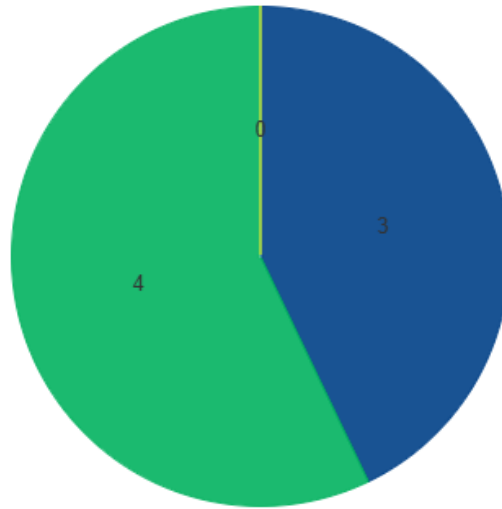
■ Taip
■ Ne
■ Nesu tikra(-s)

Ar Centro vadovas skatina jus įgyti naujų įgūdžių ir žinių, kad galėtumėte geriau atlikti savo darbą?



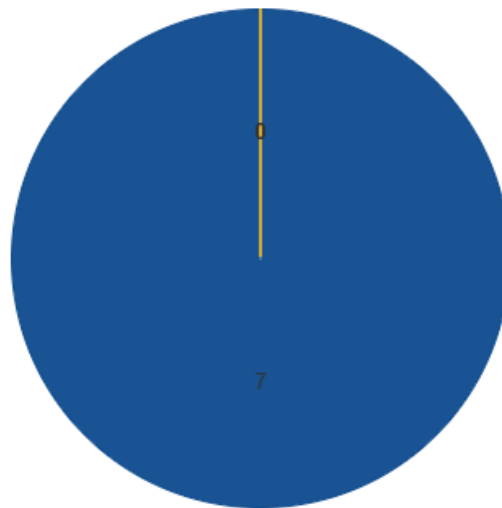
■ Taip, skatina ir suteikia galimybes
■ Kartais skatina, bet galėtų daugiau
■ Neskatina
■ Nežinau

Ar jaučiate, kad savo įgūdžius ir žinias pilnai išnaudojate dirbdami Centre?



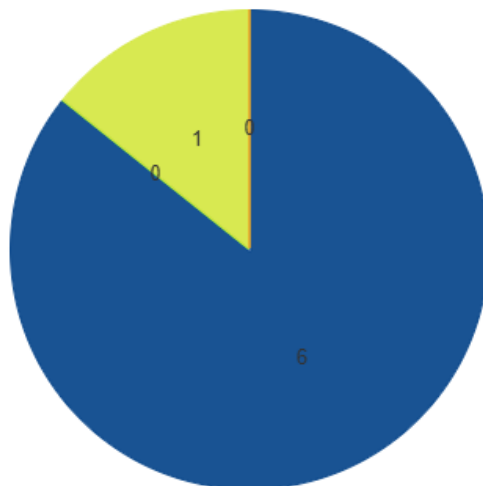
■ Visiškai
■ Iš dalies
■ Ne

Ar manote, kad palanki darbo aplinka (geras mikroklimas) turi tiesioginį poveikį jūsų darbo motyvacijai ir bendradarbiavimui su kolegomis?



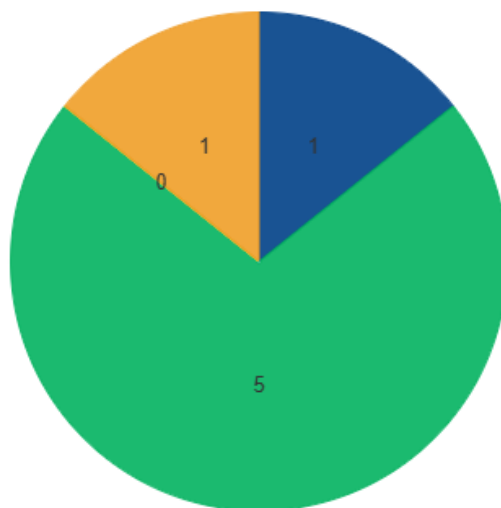
■ Taip
■ Iš dalies
■ Visai neturi
■ Nežinau

Ar Centro vadovas skatina jus įgyti naujų įgūdžių ir žinių, kad galėtumėte geriau atlikti savo darbą?



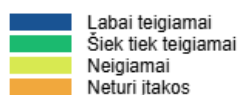
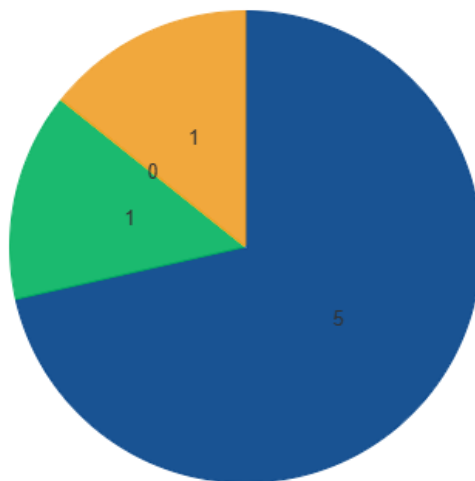
- Taip, skatina ir suteikia galimybes
- Kartais skatina, bet galėtų daugiau
- Neskatina
- Nežinau

Kaip vertinate savo darbinę motyvaciją dirbant Centre?



- Labai aukšta
- Aukšta
- Vidutinė
- Žema

Kaip mikroklimatas ir bendravimas su kolegomis veikia jūsų nuotaiką ir darbo našumą?



Papildomi klausimai respondentams:

Ką, jūsų nuomone, reikėtų pakeisti, kad darbo mikroklimatas ir bendradarbiavimas tarp mokytojų taptų geresnis?

- 1) Viskas gerai.
- 2) Bendravimas tarp kolegų nėra blogas, neformalus pasibuvimai ir bendri renginiai gerina mikroklimatą.
- 3) Nieko.
- 4) Apie kokį mikroklimatą ir bendradarbiavimą galima kalbėti, jeigu mes vienas kitą matome 1 kartą per tris mėnesius? Manau, kad iš esmės nėra jokio bendradarbiavimo tarp mokytojų, o juk darbo metu kyla visokių iššūkių. Kažkaip kiekvienas verdam savo „sultyse“, kai kada iškišdami nosį į kokį nors seminarą (kai kas ir tos nenori iškišti arba iškiša tik formaliai).
- 5) Jis ir taip geras. Gal reikia daugiau susitikimų neformalioje aplinkoje.
- 6) Keisti nereikia
- 7) Daugiau reikia bendravimo ir bendradarbiavimo.

Ką, jūsų nuomone, organizacija galėtų padaryti, kad geriau išnaudotų mokytojų profesinį potencialą ir skatintų jų tobulėjimą?

- 1) Nežinau.
- 2) Ieškoti įdomesnių seminarų.
- 3) Suteikti galimybę kelti kvalifikaciją.
- 4) Gal organizacija galėtų sukurti motyvacinę sistemą, nes dabar ar tu stengiesi dirbi, ar tu

nedirbi vertinami vienodai. Ar tu dirbi su 5 vaikais ar su 15 - vertinami vienodai. Ar tu tobuliniesi, mokaisi, ar ne - vertinami vienodai. Ar tu turi atlikti daug papildomų darbų (kraut valtis, remontuoti valtis, valyti lieptus, prižiūrėti patalpas, organizuoti renginius) ar tu jų neatlieki - vertinami vienodai. Tai tada, kam stengtis ir tobulėti?

5) Daryti ir toliau ką daro.

6) Nieko daryti nereikia.

Išvados:

1. Apklausos dalyvių demografiniai duomenys:

- Dauguma respondentų yra vyrai (62,5 %).
- Respondentų amžiaus grupės pasiskirstė tolygiai: daugiau nei pusė priklauso 35–65 metų grupei (75 %).
- Dauguma darbuotojų dirba Centre ilgiau nei 7 metus (62,5 %), o tik mažuma – iki 3 metų.

2. Mikroklimato svarba ir poveikis:

- Visi apklausti darbuotojai (100 %) sutinka, kad geras mikroklimatas įstaigoje yra labai svarbus.
- 85,7 % respondentų mano, kad mikroklimatas tiesiogiai susijęs su jų profesinio potencialo išnaudojimu.
- Palankus darbo mikroklimatas, anot visų (100 %), turi teigiamą poveikį darbo motyvacijai ir bendradarbiavimui su kolegomis.

3. Darbo atmosfera ir santykiai su kolegomis:

- 50 % respondentų bendrą darbo atmosferą vertina neutraliai („nei gerai, nei prastai“).
- Trečdalis darbuotojų (33,3 %) atmosferą vertina „puikiai“, o 16,7 % – „gerai“.
- Didžioji dalis (71,4 %) teigia, kad mikroklimatas ir bendravimas su kolegomis teigiamai veikia nuotaiką ir darbo našumą.

4. Darbuotojų pastangų vertinimas:

- Pusė darbuotojų jaučia, kad jų indėlis ir nuomonė yra gerbiama (50 %), tačiau kita pusė – tik „kartais“.
- 75 % apklaustųjų gauna grįžtamąjį ryšį iš vadovybės apie jų pastangas dalintis žiniomis ir patirtimi su kolegomis.

5. Žinių ir patirties sklaida:

- 85,7 % darbuotojų mano, kad mikroklimatas įstaigoje prisideda prie gerosios patirties perdavimo kolegoms.
- Žinių ir patirties sklaida tarp darbuotojų vyksta „dažnai“ atsakė 42,9 % ir „retai“ atsakė 42,9 % apklaustųjų.

6. Profesinio tobulėjimo galimybės:

- Didžioji dalis darbuotojų (85,7 %) nurodo, kad jų darbe yra nuolat sudaromos galimybės tobulėti profesinėje srityje (mokymai, seminarai).
- 57,1 % teigia, kad tik „iš dalies“ išnaudoja savo įgūdžius ir žinias dirbdami Centre.
- Vadovybė aktyviai skatina darbuotojų tobulėjimą: 85,7 % respondentų nurodė, kad vadovas skatina ir suteikia galimybes įgyti naujų žinių.

7. Darbo motyvacija:

- Dauguma darbuotojų (71,4 %) savo darbo motyvaciją vertina kaip „aukštą“, o 14,3 % – kaip „labai aukštą“.

- Tik vienas darbuotojas savo motyvaciją įvertino kaip „žemą“.
-

Pagrindiniai pastebėjimai:

1. **Mikroklimato reikšmė:** Mikroklimatas yra itin svarbus darbuotojų profesinio potencialo išnaudojimui, motyvacijai ir nuotakai, todėl jo gerinimas turėtų išlikti prioritetu organizacijoje.
2. **Bendradarbiavimas ir žinių sklaida:** Nors bendradarbiavimas tarp kolegų yra pakankamai geras, būtina skatinti dažnesnę žinių ir patirties sklaidą, siekiant efektyviau dalintis gerąja praktika.
3. **Vadovybės indėlis į tobulėjimą:** Vadovybės pastangos sudaryti profesinio tobulėjimo galimybes yra akivaizdžios ir vertinamos teigiamai, tačiau reikėtų stiprinti darbuotojų potencialo pilną išnaudojimą.
4. **Darbuotojų pripažinimas:** Kadangi pusė darbuotojų norėtų daugiau pripažinimo savo indėliui, vadovybė turėtų skirti didesnę dėmesį darbuotojų pastangų vertinimui ir grįžtamojo ryšio tobulinimui.

Bendroji išvada: Siekiant dar efektyvesnio darbo, reikėtų toliau gerinti mikroklimatą, skatinti žinių dalijimąsi bei užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi įvertintas ir maksimaliai išnaudotų savo profesinį potencialą.