



www.hi.lt/gyvensena



Mokyklos bendruomenės profesinės gerovės įvertinimas

Metodinės rekomendacijos

2021



HIGIENOS INSTITUTO
VISUOMENĖS SVEIKATOS TECHNOLOGIJŲ CENTRO
VISUOMENĖS SVEIKATOS TYRIMŲ SKYRIUS

MOKYKLOS BENDRUOMENĖS PROFESINĖS GEROVĖS ĮVERTINIMAS

Metodinės rekomendacijos

Vilnius, 2021 m.

Metodinės rekomendacijos parengtos vykdant Higienos instituto 2021 m. veiklos plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. balandžio 16 d. įsakymu Nr. V-836, 2.2 priemonę „Vykdėti Mokyklos bendruomenės profesinės gerovės įvertinimo tyrimo projekto 2021 m. priemonės“.

Parengė:

Skaistė Dreskinytė, Higienos instituto Profesinės sveikatos centras;
dr. Vida Juškelienė, Higienos instituto Profesinės sveikatos centras.

Recenzavo:

doc. dr. Stasė Ustilaitė, Vilniaus kolegijos Pedagogikos fakultetas;
dr. Jelena Stanislavovienė, Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Visuomenės sveikatos katedra.

Pritarta Higienos instituto Metodinės komisijos posėdyje 2021 m. balandžio 16 d., protokolo Nr. MTD-3.

Padėka

Nuoširdžiai dėkojame Lietuvos mokykloms ir jų vadovams, dalyvavusiems Higienos instituto tyrime, kurio rezultatais remiantis parengtos šios metodinės rekomendacijos. Taip pat dėkojame Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centro specialistams už organizacinę ir metodinę pagalbą.

Parengė LĮ „Kriventa“
V. Pietario g. 5-3, LT-03122 Vilnius
Tel. / faks. (8 5) 265 0629
kriventa@kriventa.lt
www.kriventa.lt

Kalbos redaktorė Angelė Pletkuvienė
Dizainerė Ilona Chmieliauskaitė

Leidinio bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos nacionalinės Martyno Mažvydo bibliotekos Nacionalinės bibliografijos duomenų banke (NBDB).

ISBN 978-609-462-180-2

© Higienos institutas, 2021
© LĮ „Kriventa“, 2021

TURINYS

ĮVADAS	5
PAGRINDIMAS	5
PASKIRTIS	7
PROFESINĖS GEROVĖS SAMPRATA	7
MOKYKLOS DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SVEIKATOS IR GEROVĖS LIETUVOJE YPATUMAI	8
MOKYKLOS BENDRUOMENĖS PROFESINĖS GEROVĖS MODELIS	9
PROFESINĖS GEROVĖS DARBE ĮVERTINIMO KLAUSIMYNO NAUDOJIMO GAIRĖS	11
Klausimyno dalys	11
Anketavimas	12
Profesinės gerovės įvertinimas	13
PROFESINĖS GEROVĖS TOBULINIMO GALIMYBĖS	16
Profesinės gerovės tobulinimo įvairiose srityse pavyzdžiai	17
LITERATŪRA	19
PRIEDAS. PROFESINĖS GEROVĖS DARBE ĮVERTINIMO KLAUSIMYNAS	21
Bendroji informacija	21
Profesinė gerovė ir priemonės jai stiprinti	22
Profesinės gerovės aspektai	23

ĮVADAS

Metodinėse rekomendacijose pristatoma mokyklų darbuotojų profesinės gerovės vertinimo priemonė, padedanti valdyti psichosocialinę riziką švietimo profesinės veiklos srityje. Priemonė parengta vadovaujantis sisteminiu požiūriu, t. y. kreipiamas dėmesys ne tik į mokytojų, bet ir į visos mokyklos darbuotojų, tarp jų pagalbos mokiniui specialistų, mokyklos vadovų, administracijos, pagalbinių darbuotojų, profesinę sveikatą ir gerovę, taip pat vertinami visi darbo aplinkos veiksniai, kurie dirbantiems žmonėms kelia didžiausią įtampą. Parengta priemonė leidžia mokyklų bendruomenėms pačioms įsivertinti ir tobulinti tas darbo aplinkos sritis, kuriose nustatoma daugiausia problemų.

Pristatoma profesinės gerovės vertinimo priemonė pagrįsta mokslo įrodymais bei praktine patirtimi ir pritaikyta naudoti Lietuvoje. Rytų Suomijos universiteto mokslininkai (T. Saaranen ir kt.) sukūrė teorinį mokyklos bendruomenės narių profesinės gerovės modelį, pagrįstą šiuolaikiniais profesinės sveikatos stiprinimo principais – besimokančios organizacijos ir aktyvaus dalyvavimo, bendruomeniškumo, savanorystės. Kartu su profesinės sveikatos priežiūros specialistais suomių mokslininkai išstobulino klausimyną, skirtą šios profesinės grupės poreikiams įvertinti. Profesinės gerovės darbe įvertinimo klausimynas (angl. *Well-Being at Your Work Index Questionnaire*) padeda kompleksiskai įvertinti profesinės veiklos sritis, keliančias darbuotojams didžiausią įtampą, o šių sričių tobulinimas sukuria potencialą profesinei gerovei didinti. Modelis išbandytas Estijoje, Italijoje, Vokietijoje, Airijoje. Šiose metodinėse rekomendacijose pateikiama medžiaga parengta remiantis Higienos instituto (toliau – HI) tyrimo „Mokyklos bendruomenės profesinės gerovės įvertinimas, naudojant profesinės gerovės darbe indeksą“ (2020 m.) rezultatais. Šitoks sisteminis požiūris į mokyklos darbuotojų profesinę sveikatą mūsų šalyje taikomas pirmą kartą.

Pagal Lietuvoje galiojančius teisės aktus profesinės sveikatos priežiūros paslaugos ugdymo įstaigų darbuotojams neteikiamos, tačiau Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra švietimo sritį priskiria tiems sektoriams, kuriuose psichosocialinė rizika yra didžiausia dėl darbo krūvio, besikeičiančių reikalavimų, konfliktų ir nepakankamos socialinės paramos. Metodinių rekomendacijų autoriai tikisi, kad parengta priemonė prisidės prie ugdymo įstaigų darbuotojų profesinės sveikatos gerinimo ir streso sukeltų padarinių mažinimo.

PAGRINDIMAS

Profesinė sveikata – tai darbuotojų sveikata, kuriai išsaugoti ir stiprinti vykdoma darbo aplinkos kenksmingų veiksnių, lemiančių sveikatos pakenkimus, prevencija, darbo aplinkos pritaikymas darbuotojų fiziologinėms ir psichologinėms galimybėms, darbuotojų sveikatos priežiūra, įgyvendinamos sveikatos stiprinimo priemonės. Europos Sąjungos šalyse, taip pat ir Lietuvoje įtvirtinta visų darbuotojų teisė dirbti saugioje ir sveikatą saugančioje aplinkoje. Tačiau mūsų šalies mokyklos nepatenka į tas darbuotojų kategorijas, kurioms teisės aktų numatyta tvarka pagal ekonominės veiklos rūšis teikiamos profesinės sveikatos paslaugos.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra tarp 2013–2020 m. darbuotojų saugos ir sveikatos mokslinių tyrimų Europoje prioritetų akcentuoja gerovės darbe sritį, o tyrimų objektas siejamas su psichikos sveikata, teigiamais darbo aspektais, socialiniu kapitalu. Šios agentūros duomenimis, stresas labiausiai paplitęs švietimo ir sveikatos sektoriuose. Šiame kontekste mokyklų bendruomenės profesinės gerovės įvertinimas bei priemonių jai gerinti numatymas yra ypač svarbus.

Vertinant ugdymo įstaigų darbo sąlygas bei kylančios psichosocialinės rizikos veiksnius pirmiausia pabrėžtina tai, kad darbuotojai gyvena nuolatinės kaitos sąlygomis. Lietuvos švietimo organizatoriai ir mokslininkai publikacijose pažymi daugybę iššūkių [7–9]. Lietuvos švietimo sistemos reforma, prasidėjusi 1988 m., vykdoma iki šiol. Reformos laikotarpiu dėl sumažėjusio vaikų skaičiaus įvykdyta mokyklų tinklo pertvarka, keitėsi ugdymo programos ir turinys, technologijos. 2017 m. perėjus nuo valandinio prie fiksuoto darbo apmokėjimo modelio, ne visiems mokytojams buvo įmanoma sudaryti viso etato krūvį. 2018 m. apie trečdalis jų dirbo ne visu etatu. Pastangų ir atlygio neatitiktis darbo rinkoje, palyginti su kitomis profesijomis, menkina mokytojų, kaip aukštos kvalifikacijos darbuotojų, profesijos prestižą. Pasikeitė ir visuomenės lūkesčiai ugdymo institucijų atžvilgiu, mokytojams priskiriami vis nauji socialiniai vaidmenys. Šiuo metu mokytojas turi ne tik skleisti naujausių žinių lygį atitinkančias tiesas ir valdyti informacines komunikacines technologijas (IKT), teikti pagalbą mokiniui, būti mylintis, rūpestingas, empatiškas, bet ir sudaryti lygias galimybes įvairių galimybių, poreikių ir nuostatų vaikams bei pasiekti užsibrėžtų rezultatų. Mokykloms tapus atviromis socialinėmis institucijomis, iš ugdytojų reikalaujama ir tokių kompetencijų, kaip ugdymo veiklos planavimas, komunikavimas, administravimas, lyderystė, kūrybiškumas, gebėjimas teikti socialinę pagalbą vaikui ir šeimai, įvairių sričių žinių integravimas (verslumo, pilietiškumo, sveikatos, narkotikų prevencijos ir pan.). Taigi visuomenės lūkesčiai mokyklos atžvilgiu susiję ne tik su ugdymo procesu, bet ir su visuomenės socialinių problemų sprendimu apskritai, tad darbas mokykloje darbuotojams kelia vis daugiau streso.

Lietuvos švietimo sektoriuje dirba apie 40 000 pedagogų, iš jų bendrojo ugdymo mokyklose, 2019 m. duomenimis, dirbo beveik 30 000, įskaitant mokytojus ir mokyklų vadovus (2019–2020 m. Lietuvos statistikos departamento duomenys). Mokyklos bendruomenę sudaro ir kitų profesinių grupių atstovai: pagalbos mokiniui specialistai (socialiniai pedagogai, psichologai, visuomenės sveikatos priežiūros specialistai), administracijos, ūkio ir kiti pagalbiniai darbuotojai. Mokykloje, kaip skirtingų profesijų darbo aplinkoje, atsiranda poreikis organizuotomis pastangomis stiprinti visų ten dirbančių asmenų profesinę sveikatą ir gerovę, o tam reikia kompleksiskai įvertinti darbuotojų sveikatą veikiančius veiksnius, nustatyti šių veiksnių tobulinimo poreikį bei įgyvendinti pokyčius.

Metodinėse rekomendacijose pateikiama medžiaga parengta remiantis HI tyrimo „Mokyklos bendruomenės profesinės gerovės įvertinimas, naudojant profesinės gerovės darbe indeksą“ (2020 m.) rezultatais. Vykdam šį tyrimą buvo išverstas į lietuvių kalbą ir pritaikytas naudoti mūsų šalyje Profesinės gerovės darbe įvertinimo klausimynas. Tyrimo metu taip pat buvo įvertinta dalyvavusių bendrojo ugdymo mokyklų bendruomenių profesinė gerovė.

Rekomendacijose apibūdinami mokyklos darbuotojų profesinės sveikatos ypatumai, supažindinama su suomių mokslininkų ir praktikų sukurtu Profesinės gerovės modeliu ir jo taikymu, pateikiamas Profesinės gerovės darbe įvertinimo klausimynas, aptariamoms jo naudojimo gairėms.

- **Daugiau nei 50 %** mokytojų yra vyresni nei 50 metų.
- **Tik ~10 %** pedagoginį išsilavinimą ir pedagogo profesinę kvalifikaciją įgijusių absolventų įsidarbina mokyklose.
- **~50 %** mokytojų Lietuvoje savo sveikatos raštingumą vertina kaip nepakankamą.

Lietuvoje:

- **41 614** dirbančių pedagogų;
- **28 599** bendrojo ugdymo mokyklų mokytojai ir vadovai;
- **325 677** mokiniai.

PASKIRTIS

Šios metodinės rekomendacijos parengtos siekiant padėti bendrojo ugdymo mokykloms Profesinės gerovės darbe įvertinimo klausimyną naudoti kaip priemonę mokyklos bendruomenės profesinei gerovei vertinti ir stebint tobulinti. Metodinėmis rekomendacijomis galėtų pasinaudoti bendrojo ugdymo mokyklų vadovai, darbuotojų saugos ir sveikatos, profesinės sveikatos ir savivaldybių visuomenės sveikatos biurų specialistai, Tarptautinio sveikatą stiprinančių mokyklų tinklo koordinadorius Lietuvoje – Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centras bei kiti suinteresuoti asmenys, galintys rekomenduoti bendrojo ugdymo mokykloms naudoti šią priemonę.

PROFESINĖS GEROVĖS SAMPRATA

Gerovės terminas šiuo metu labai plačiai vartojamas tiek moksliniuose tyrimuose, tiek politiniuose dokumentuose ar strategijose, kuriuose kalbama apie žmogaus gyvenimo kokybę. Jis neatsiejamas kalbant ir apie sveikatą. Žodis *gerovė* minimas Pasaulio sveikatos organizacijos sveikatos sąvokos apibūdinime: sveikata – tai visapusiškas fizinis, dvasinis ir socialinis gerovės, o ne tik ligų ar negalavimų nebuvimas. Psichologinė gerovė šiame kontekste taip pat yra labai svarbi. Psichologinės gerovės ir psichikos sveikatos stiprinimo paslaugų teikimo tvarkos apraše sąvoka *psichologinė gerovė* apibrėžiama kaip pasitenkinimas gyvenimu ir atskiriomis jo sritimis (šeima, draugais, turtinga padėtimi ir kt.), savimi, gyvenimo tikslingumu ir prasmingumu potyris, laimė.

Skirtinguose šaltiniuose galima rasti įvairių profesinės gerovės apibrėžimų. Ši sąvoka yra holistinė ir kintanti priklausomai nuo įvairių pokyčių darbuotojų sveikatos ir saugos srityje, nagrinėjamo gerovės darbe konteksto ar mokslinių tyrimų metodologijos. Vis dėlto sutariama, kad profesinės gerovės pagrindas yra darbuotojų sauga ir sveikata bei profesinės sveikatos paslaugos. Profesinė gerovė suprantama ir siejama su visais darbo aplinkos veiksniais ir jų visuma, pradedant nuo fizinių veiksmų iki psichologinės savijautos darbo vietoje. Suomijos profesinės sveikatos instituto specialistų apibrėžime profesinė gerovė suprantama kaip saugus, sveikas ir produktyvus darbas kompetentingų darbuotojų ir jų komandų gerai valdomoje organizacijoje, kai darbuotojai savo darbą suvokia kaip prasmingą, teikiantį pasitenkinimą ir padedantį jiems tvarkyti savo gyvenimus. Gerovės darbe kūrimas, stebėjimas ir tobulinimas prisideda prie didesnio pasitenkinimo darbu, darbuotojų motyvacijos, geresnio darbo efektyvumo ir produktyvumo. Profesinė gerovė taip pat svarbi asmens sveikatos stiprinimo ir išsaugojimo, gyvenimo kokybės gerinimo požiūriu. Šioms sudėtinėms profesinės gerovės dalims stiprinti yra reikšmingas paties darbuotojo subjektyvus profesinės gerovės įvertinimas. Kompleksiškai įvertinus darbo aplinkos veiksmus išgryninamos svarbiausios sritys. Jų gerinimas bendromis pastangomis gali prisidėti tiek prie asmens, tiek prie bendruomenės sveikatos stiprinimo.

Profesinė gerovė

Saugus, sveikas ir produktyvus darbas kompetentingų darbuotojų ir jų komandų gerai valdomoje organizacijoje, kai darbuotojai savo darbą suvokia kaip prasmingą, teikiantį pasitenkinimą ir padedantį jiems tvarkyti savo gyvenimus.

Mokyklos bendruomenės profesinė gerovė

Tiek darbuotojo, tiek visos mokyklos dirbančių asmenų bendruomenės sveikatą, darbingumą ir gyvenimo kokybę apimanti visuma.

Mokykloje profesinė gerovė suprantama kaip visos mokyklos bendruomenę apimanti gerovė. T. Saaranen, viena iš mokyklos bendruomenės profesinės gerovės modelio autorių, mokyklos bendruomenės profesinę gerovę apibrėžia kaip darbuotojo ir visos dirbančių asmenų bendruomenės sveikatą, darbingumą ir gyvenimo kokybę apimančią visumą. Mokyklos profesinė gerovė taip pat susijusi su žmogaus pasitenkinimu darbu, fizine ir psichikos sveikata, gyvenimo kokybe, darbo efektyvumu, palankiomis darbo sąlygomis bei darbo aplinkos sauga. Veiklos mokyklos profesinei gerovei stiprinti – tai darbo aplinkoje ir profesinėje bendruomenėje įgyvendinamos priemonės, skirtos tiek asmenims, tiek bendruomenės narių sveikatai, darbingumui, kompetencijai didinti.

MOKYKLOS DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SVEIKATOS IR GEROVĖS LIETUVOJE YPATUMAI

Mokslo literatūroje daugiausia dėmesio skiriama mokyklos darbuotojų padidėjusio protinio darbo krūvio ir psichosocialinių veiksnių poveikio profesinei sveikatai tyrimams [25–27]. Dažniausiai pažymimos šios problemos: stresas darbe, profesinis perdegimas, emocinis išsekimas. Mokyklos darbuotojų profesinei sveikatai turi įtakos ir kiti darbo aplinkos veiksniai: triukšmas, patalpų oro kokybė, ergonominė darbo vietos poza ir įranga. Su šiais veiksniais siejami balso stygų pažeidimai, greitas nuovargis ir darbingumo sumažėjimas, galvos, kaulų ir raumenų skausmai. Teigiama, kad 32,7 proc. Lietuvos mokytojų patiria sistemingą ir stiprų profesinį stresą, kurį sąlygoja problemiški ir agresyvūs tėvai, mažas atlygis, visuomenės spaudimas ir mokytojo įvaizdis, nemotyvuoti mokiniai, vaikai iš probleminių šeimų, triukšmingos pertraukos, per didelis darbo krūvis ir nuolatiniai pokyčiai, būtinybė atsižvelgti į gabių ir silpnų vaikų poreikius, ugdymo įstaigos spaudimas ir reikalavimai mokytojui dėl gerų mokinių pasiekimų, santykiai su kolegomis, administracija, tėvais.

2020 m. HI atliktame tyrime nustatyta, kad daugiausia problemų darbuotojams kelia netinkami fizinės aplinkos veiksniai, didelis darbo tempas, nepakankami naudojimosi informacinėmis technologijomis įgūdžiai ir veiklų, skirtų asmeniniams ištekliams darbe tobulinti, trūkumas (1 lentelė). Darbuotojo asmeniniai sveikatos ištekliai čia suprantami, subjektyviai suvokiamas darbo krūvis ir gebėjimas atsigauti po jo, su tuo susijusi fizinė ir emocinė įtampa, noras ir gebėjimas stiprinti savo

- **33 %** Lietuvos mokytojų patiria sistemingą ir stiprų profesinį stresą.
- **29 %** mokytojų Lietuvoje patiria streso klinikinius simptomus, pvz.: padidėjęs dirglumas, apatija, padidėjęs nerimas, galvos skausmas ir pan.
- **33 %** pedagogų Lietuvoje susiduria su smurtu, dažniausiai – psichologiniu.
- **25 %** Lietuvos mokytojų patiria profesinio perdegimo sindromo simptomų.

sveikatą. Trečdalis darbuotojų išreiškė poreikį tobulinti šiuos veiksniai. Darbo organizavimas, vadyba ir komunikacija, darbo reikalavimai, informacijos sklaida, kontrolė ir parama darbuotojui buvo įvertinti palankiausiai.

1 lentelė. HI atlikto tyrimo „Mokyklos bendruomenės profesinės gerovės įvertinimas, naudojant profesinės gerovės darbe indeksą“ (2020 m.) pagrindiniai rezultatai

PROFESINĖS GEROVĖS VEIKSNIAI	
<p>NEPALANKIAI ĮVERTINTI</p> <ul style="list-style-type: none"> Fiziniai darbo veiksniai (netinkama temperatūra, per didelis triukšmas, prastas oro kondicionavimas ir pan.) Didelis darbo tempas Nepakankami naudojimosi IKT įgūdžiai Veiklų, skirtų asmeniniams ištekliams darbe tobulinti, trūkumas (streso darbe valdymo mokymų, konsultacijų, kaip spręsti darbe kylančias problemas, paskatų rūpintis sveikata ir pan.) 	<p>PALANKIAI ĮVERTINTI</p> <ul style="list-style-type: none"> Vadyba ir racionalus laiko panaudojimas Bendradarbiavimas tarp tos pačios srities ir skirtingų profesinių grupių Vadovo ir bendradarbių palaikymas ir pagalba Darbuotojo įvertinimas darbo bendruomenėje Pasitikėjimas kito žmogaus darbu, pagarba ir įvertinimas, kalbant apie kito žmogaus darbą

Daugiau HI tyrimo rezultatų galima rasti poskyryje „Profesinės gerovės įvertinimas“. Žemiau pateikiamos tyrimo apžvalgos ir publikacijos nuorodos:

- HI mokslinis straipsnis „Mokyklos bendruomenės narių profesinė sveikata ir gerovė: literatūros apžvalga“¹;
- HI tyrimo „Mokyklos bendruomenės profesinės gerovės įvertinimas, naudojant profesinės gerovės darbe indeksą“ ataskaitos santrauka².

MOKYKLOS BENDRUOMENĖS PROFESINĖS GEROVĖS MODELIS

Rytų Suomijos universiteto mokslininkai (T. Saaranen ir kt.) sukūrė ir išstobulino teorinį mokyklos bendruomenės profesinės gerovės modelį (toliau – modelis), tinkantį vertinti ir stebinti tobulinti mokyklos bendruomenės profesinę gerovę [11–17]. Profesinės gerovės samprata modelyje apima tiek darbuotojo, tiek visos darbuotojų bendruomenės sveikatą, darbingumą ir gyvenimo kokybę. Modelio

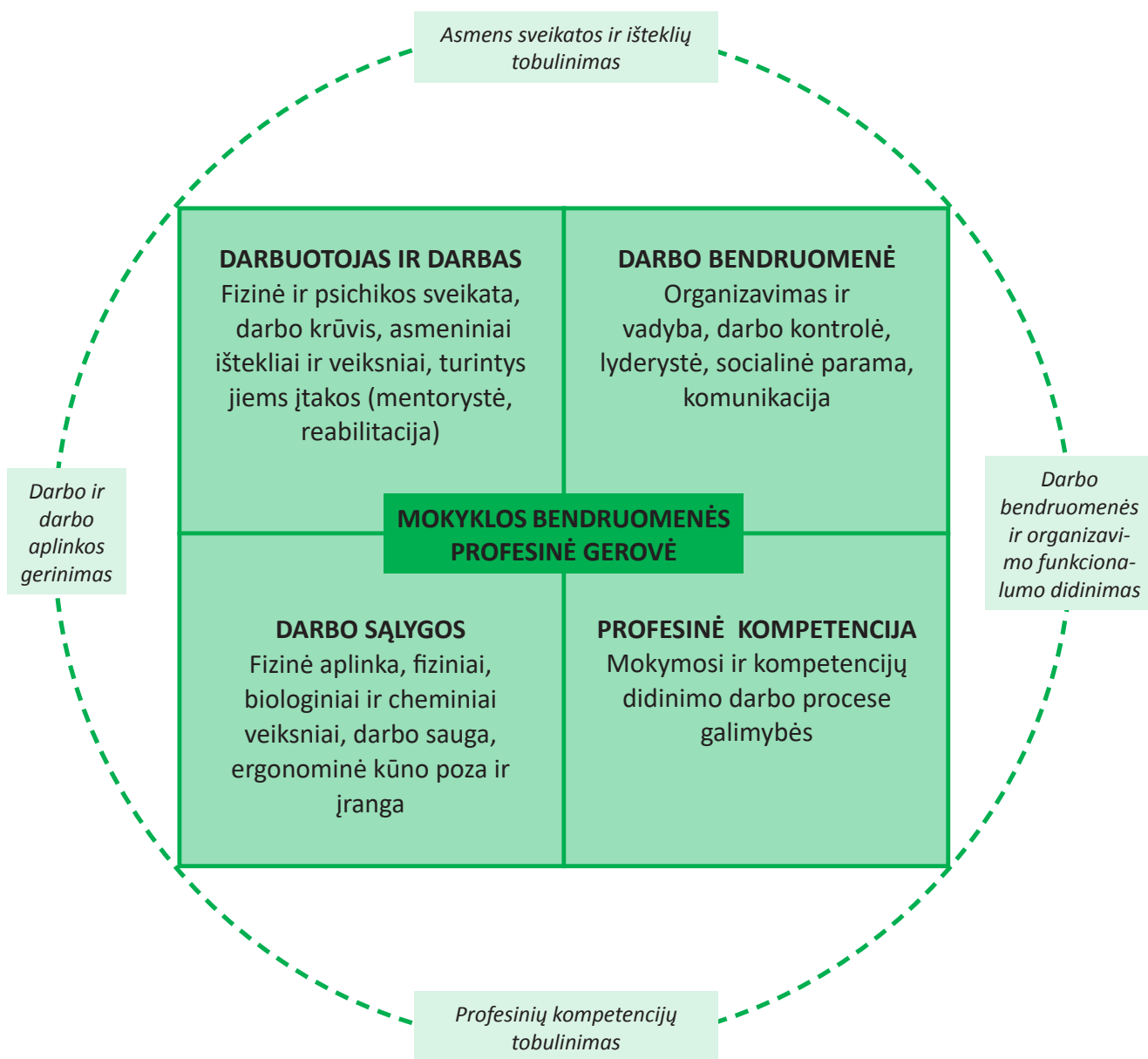
¹ [https://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2020.4\(91\)/VS%202020%204\(91\)%20LIT%20A%20Profesine%20sveikata.pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2020.4(91)/VS%202020%204(91)%20LIT%20A%20Profesine%20sveikata.pdf)

² <https://www.hi.lt/uploads/pdf/tyrimai/2020/PGI-santrauka.pdf>

turinys grindžiamas daugelio metų sukauptais mokslo įrodymais bei praktine patirtimi ir remiasi šiuolaikiniais profesinės sveikatos stiprinimo principais – skatina kurti institucijos narių vidinę sąveiką ir kartu imtis priemonių patiems keisti savo profesinę gerovę.

Modelio turinį sudaro keturios tam tikras profesinės gerovės sritys apimančios dalys (1 pav.): darbo sąlygos (fizinė aplinka, ergonominė darbuotojo kūno poza, įranga ir kt.), darbuotojas ir darbas (darbuotojo sveikatos ištekliai bei gebėjimas atsigauti po darbo), darbo bendruomenė (darbo organizavimas ir vadyba, kontrolė, socialinė parama, komunikacija ir kt.), profesinė kompetencija (profesinių kompetencijų tobulinimo galimybės darbo procese).

Šis modelis naudojamas mokyklos darbuotojų profesinei gerovei įvertinti ir stiprinti, t. y. mokyklos darbuotojų profesinės gerovės priemonėms planuoti, įgyvendinti ir vertinti, siekiant išlaikyti ir stiprinti dirbančių žmonių sveikatą ir darbingumą.



1 pav. Mokyklos bendruomenės profesinės gerovės modelis

Profesinei gerovei vertinti naudojamas klausimynas, padedantis kompleksiskai įvertinti visas mokyklos bendruomenės profesinės veiklos sritis, keliančias didžiausią stresą darbuotojams. Šių sričių tobulinimas sukuria potencialą profesinei gerovei ir sveikatai stiprinti. Klausimyno naudojimo gairės pateikiamos kitame metodinių rekomendacijų skyriuje, klausimynas – priede.

PROFESINĖS GEROVĖS DARBE ĮVERTINIMO KLAUSIMYNO NAUDOJIMO GAIRĖS

Profesinės gerovės darbe įvertinimo klausimynas (toliau – klausimynas) – tai parengta priemonė, kuri gali būti naudojama mokyklos bendruomenės sveikatai vertinti (žr. klausimyną priede). 2020 m. HI atlikto kiekybinio analitinio tyrimo „Mokyklos bendruomenės profesinės gerovės įvertinimas, naudojant profesinės gerovės darbe indeksą“ metu klausimynas buvo pritaikytas ir parengtas naudoti Lietuvoje. Lietuviška klausimyno versija suformuota bendradarbiaujant su kūrėjais ir laikantis klausimynų vertimo gairių. Klausimynas yra pateiktas šių rekomendacijų priede.

Klausimyno dalys

Klausimyną sudaro trys dalys:

- 1) bendroji informacija;
- 2) profesinė gerovė ir priemonės jai stiprinti;
- 3) profesinės gerovės aspektai.

Bendroji tiriamųjų asmenų informacija (10 klausimų) renkama pasitelkiant klausimus apie lytį, amžių, šeiminius ryšius (šeiminę padėtį, ar turi vaikų, ar vienišas tėvas / mama), profesiją, darbovietę, atstumą (kilometrais) nuo mokyklos iki gyvenamosios vietos, darbuotojų skaičių mokykloje, stažą šioje darbovietėje, bendrą metų skaičių dirbant pagal šią profesiją, darbo mokykloje ypatumus (sutarties pobūdį, etato dalį). Šie klausimai sudaro galimybes profesinės gerovės situaciją vertinti įvairiais pjūviais ir respondentų atsakymus analizuoti pagal šiuos socialinius ir demografinius veiksnius.

Atsakydami į kitus klausimus (11–14 kl.) respondentai vertina asmeninę profesinę gerovę, palyginti su aukščiausiu įmanomu lygiu dirbant pagal šią profesiją, bendrą mokyklos bendruomenės darbuotojų gerovę, bei išreiškia pasitenkinimą ar nepasitenkinimą bendruomenės ir asmens profesinę gerovę stiprinančiomis priemonėmis. Teiginiams įvertinti taikoma penkiabalė Likerto skalė (nuo „labai bloga“ iki „labai gera“). Papildomu atviru klausimu respondentų prašoma paaiškinti, ar jų mokyklos bendruomenėje dedamos pastangos tobulinti profesinę gerovę ir ar apskritai to buvo siekta.

Profesinė gerovė (16–72 kl., iš viso 51 klausimas) vertinama pagal keturias modelyje numatytas profesinės gerovės sritis (1 pav.):

- 1) darbo sąlygos (12 klausimų, apimančių fizinę darbo aplinką, fizinius, biologinius ir cheminius veiksnius, saugą darbo vietoje, ergonominę darbo padėtį ir darbo priemones);
- 2) darbo bendruomenė (20 klausimų apie darbų organizavimą, lyderystę, socialinę paramą, informacijos sklaidą);

- 3) darbuotojas ir darbas (12 klausimų, apimančių su asmens sveikata ir sveikatos ištekliais, sveikatos stiprinimu, darbo krūviu, gebėjimu atsigauti po darbo susijusią sritį);
- 4) profesinė kompetencija (7 klausimai apie galimybę didinti savo kompetencijas darbo procese).

2 lentelėje pateikiami klausimyne vertinami darbo aplinkos veiksniai, suskirstyti pagal aukščiau nurodytas profesinės gerovės sritis, ir juos atitinkantys klausimų numeriai.

2 lentelė. Darbo aplinkos veiksnius atitinkantys klausimai

DARBO APLINKOS VEIKSNIAI	KLAUSIMŲ NR.
Darbo sąlygos	
Fiziniai veiksniai	18, 19, 21, 22, 23
Darbo vieta, padėtis, įranga	16, 17, 20, 24
Cheminiai ir biologiniai veiksniai	26, 27
Nuolatinė darbo vieta	25
Darbo bendruomenė	
Darbinė atmosfera ir kitų darbo įvertinimas	32, 35, 37, 41, 42, 45, 46, 47, 48
Bendradarbiavimas ir informacija	33, 38, 39, 40, 43, 44, 49
Darbo vadyba ir laiko panaudojimas	30, 31, 34, 36
Darbuotojas ir darbas	
Darbo krūvis	52, 53, 54, 55
Veikla, palaikanti asmeninius išteklius darbe	58, 59, 60
Profesinės sveikatos priežiūros funkcionavimas	61, 62, 63
Skuba ir darbo tempas	56, 57
Profesinė kompetencija	
Pasitenkinimas bendrosiomis kompetencijomis ir sąveika	66, 67, 68, 71
Adekvatus išsilavinimas	69, 70
Pasitenkinimas IT įgūdžiais	72

Atsakymai į klausimus respondentams pateikiami Likerto skalės principu su 5 galimais pasirinkimo variantais dviejuose blokuose: „Nuomonė apie situaciją“ ir „Poreikis tobulinti situaciją“. Pirmame bloke respondentai išreiškia savo nuomonę, susijusią su pateikta situacija (5 atsakymų variantai nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“), antrame bloke atsako apie poreikį situaciją keisti, tobulinti (5 atsakymų variantai nuo „labai reikalinga“ iki „visiškai nereikalinga“).

Anketavimas

Tiriamųjų anketavimas gali būti vykdomas naudojant popierinę klausimyno versiją (jos pavyzdys pateiktas šių metodinių rekomendacijų priede) arba elektroniniu būdu, perkeltant klausimus į elektroninę versiją, šiuo atveju respondentams siunčiama aktyvi elektroninės anketos nuoroda (pvz., *Google*

Forms). Vykdam anketavimą popieriniu būdu, užpildytų anketų duomenys suvedami elektronine forma į duomenų bazę (pvz., *Microsoft Excel*, *IBM SPSS Statistics*) ir atliekama statistinė analizė. Vykdam anketavimą elektroniniu būdu, priklausomai nuo pasirinktos elektroninės anketos platformos, duomenys iškart perkeliama į duomenų bazę.

Kai šis klausimynas naudojamas moksliniams tyrimams ir tiriama, pvz., X miesto / rajono mokyklos, tiriamųjų imtis skaičiuojama priklausomai nuo tikslinės populiacijos dydžio ir atsižvelgiant į statistinius imties skaičiavimo principus. Atliekant tyrimą atskiroje mokykloje, siekiama, kad dalyvautų visi arba kuo daugiau mokyklos darbuotojų ir įsitrauktų visos profesinės grupės, t. y. ne tik mokytojai, bet ir vadovai, pagalbos mokiniui specialistai, administracijos, pagalbinių darbuotojai. Svarbu, kad atsakymai į klausimus būtų nuoširdūs ir sąžiningi. Profesinės gerovės modelis grindžiamas aktyvaus dalyvavimo, bendruomeniškumo, savanorystės principais ir suvokimu, kad svarbi kiekvieno darbuotojo nuomonė ir indėlis, tobulinant profesinę gerovę. Tokio tyrimo rezultatai skirti konkrečios mokyklos bendruomenės pokyčiams įgyvendinti.

Profesinės gerovės įvertinimas

Profesinė gerovė vertinama atsižvelgiant į keturias sritis: darbo sąlygos, darbo bendruomenė, darbuotojas ir darbas, profesinė kompetencija (žr. klausimyną priede). Pagal respondentų pasirinktų atsakymų procentinę išraišką dviejuose blokuose „Nuomonė apie situaciją“ (nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“) ir „Poreikis tobulinti situaciją“ (nuo „labai reikalinga“ iki „visiškai nereikalinga“) nustatoma daugiausia problemų kelianti sritis / sritys. Atsakymų dubliavimas abiejuose blokuose atspindi respondento nuomonę ne tik apie tai, ar žmogus palankiai / nepalankiai vertina darbo aplinkos veiksnius, bet ir apie tai, ar mato poreikį bei galimybę juos tobulinti.

Bendras profesinės gerovės indeksas kaip rodiklis (visų klausimų bendro vidurkio procentinė išraiška) savo absoliučia verte didelės reikšmės neturi. Kaip orientacinis rodiklis, jis galėtų būti naudojamas profesinės gerovės dinamikai stebėti per tam tikrą laikotarpį arba, jei yra toks poreikis, galėtų padėti palyginti skirtingų mokyklų situaciją.

Profesinė gerovė vertinama:

- **Apskaičiuojant atsakymų į kiekvieną atskirą klausimą procentinę išraišką.** HI atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad kai kuriuos darbo aplinkos veiksnius darbuotojai dažniau vertina neigiamai (pavyzdžiai pateikti 3 ir 4 lentelėse). Iš 3 lentelės matyti, kad iš viso net 42,7 proc. darbuotojų visiškai nesutinka arba nesutinka su teiginiu, jog atlieka savo darbą darbo vietoje darbo laiku, dar 19,3 proc. respondentų pasirinko neapibrėžtą atsakymą į šį klausimą (nei sutiko, nei nesutiko) ir tik 38 proc. tirtų asmenų visiškai sutiko arba sutiko su teiginiu, kad jiems pavyksta atlikti savo darbą darbo laiku darbo vietoje. Vertinant darbuotojų atsakymus apie poreikį tobulinti situaciją matyti, kad šių atsakymų procentinė išraiška beveik analogiška pirmojo bloko klausimams. Tai rodo, kad mokyklos susiduria su akivaizdžia spręstina problema.

4 lentelė rodo, kad darbo metu laiko poilsio pertraukoms turi tik 27,4 proc. respondentų (visiškai sutiko arba sutiko su pateiktu teiginiu), 48,4 proc. darbuotojų šį teiginį paneigė (visiškai nesutiko arba nesutiko) ir 24,2 proc. tyrimo dalyvių pasirinko neapibrėžtą atsakymą. Vertinant darbuotojų atsakymus apie poreikį tobulinti situaciją matyti šiek tiek skirtingi rezultatai. Respondentų, nurodžiusių poreikį tobulinti padėtį, dalis ir tam prieštaraujančiųjų dalis (bendrai imti atsakymai „vargu ar reikalinga“, „visiškai nereikalinga“) yra beveik analogiška pirmojo bloko klausimams, bet

atsakymą „visiškai nereikalinga“ pasirinko didesnė dalis tirtų asmenų. Tai galėtų reikšti, kad dalis darbuotojų nesupranta poilsio pertraukų reikšmės pervargimo profilaktikai, nemato galimybes jas organizuoti arba dirba ne visą darbo dieną ir jiems tai neaktualu. Sprendimą dėl šios situacijos tobulinimo po detalesnės analizės turėtų priimti mokyklos bendruomenė.

3 lentelė. Atsakymų į klausimą „Darbą aš atlieku savo darbo vietoje ir darbo laiku (t. y. nedirbu vakarais, savaitgaliais ir viršvalandžių)“ procentiniai įverčiai

	NUOMONĖ APIE SITUACIJĄ					POREIKIS TOBULINTI SITUACIJĄ				
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Labai reikalinga	Reikalinga	Šiek tiek reikalinga	Vargu ar reikalinga	Visiškai nereikalinga
Darbą aš atlieku savo darbo vietoje ir darbo laiku (t. y. nedirbu vakarais, savaitgaliais ir viršvalandžių)	16,6 %	26,1 %	19,3 %	25,9 %	12,1 %	14,3 %	27,1 %	24,4 %	21,6 %	12,6 %

4 lentelė. Atsakymų į klausimą „Darbo metu aš turiu laiko poilsio pertraukoms“ procentiniai įverčiai

	NUOMONĖ APIE SITUACIJĄ					POREIKIS TOBULINTI SITUACIJĄ				
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Labai reikalinga	Reikalinga	Šiek tiek reikalinga	Vargu ar reikalinga	Visiškai nereikalinga
Darbo metu aš turiu laiko poilsio pertraukoms	14,5 %	33,9 %	24,2 %	22,6 %	4,8 %	12,9 %	35,5 %	22,6 %	11,3 %	17,7 %

- **Apskaičiuojant tam tikrų darbo aplinkos veiksnių suminę procentinę išraišką.** Darbo aplinkos veiksniai gali būti vertinami kompleksiskai, sujungiant du ar daugiau klausimų (kaip nurodyta 2 lentelėje). Pavyzdžiui, *skuba ir darbo tempas* klausimyne vertinami pagal du klausimus: 56-ąjį „Darbą aš atlieku savo darbo vietoje ir darbo laiku (t. y. nedirbu vakarais, savaitgaliais ir viršvalandžių)“ ir 57-ąjį „Darbo metu aš turiu laiko poilsio pertraukoms“. Sudėjus šių dviejų klausimų (jie pateikti 3 ir 4 lentelėse) atsakymų procentinę išraišką ir apskaičiavus vidurkį (5 lentelė) galima vertinti, ar skuba ir darbo tempas yra tinkami. Kaip rodo 5 lentelės duomenys, *skubos ir darbo tempo* vertinimas atskleidžia tas pačias tendencijas, kaip ir kiekvienas atskirai paimtas klausimas, tačiau pastarieji, vertinant juos atskirai, tiksliau atspindi darbo ir poilsio laiko organizavimo problemas. Jei darbo aplinkos veiksnius apimantys klausimai pagal procentinę išraišką skiriasi nežymiai, juos galima sujungti. Taip patogiau juos apibūdinti, pvz., įtraukiant į profesinės gerovės kūrimo planus.

5 lentelė. Darbo aplinkos veiksnio „Skuba ir darbo tempas“ procentiniai įverčiai

	NUOMONĖ APIE SITUACIJĄ					POREIKIS TOBULINTI SITUACIJĄ				
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Labai reikalinga	Reikalinga	Šiek tiek reikalinga	Vargu ar reikalinga	Visiškai nereikalinga
Skuba ir darbo tempas yra tinkami	15,5 %	30,0 %	21,8 %	24,3 %	8,4 %	13,6 %	31,3 %	23,5 %	16,5 %	15,1 %

- Nustatant profesinę gerovę ir apskaičiuojant suminę procentinę išraišką, atsižvelgiant į keturias profesinės gerovės sritis (darbo sąlygos, darbo bendruomenė, darbuotojas ir darbas, profesinė kompetencija). Toks įvertinimas gali padėti suformuoti aktualiausias profesinės gerovės tobulinimo sritis. Klausimyno autoriai (T. Saaranen ir kt.) profesinei gerovei įvertinti ribinių verčių nerekomenduoja, t. y. nėra vertės, nuo kurios mokyklos profesinė gerovė yra laikoma „gera“ ar „bloga“. Tai pasakytina ir apie profesinės gerovės indekso skaičiavimą, t. y. suminį visų klausimų vertinimą. Kiekviena mokykla susiduria su tam tikromis problemomis, kad ir kaip gerai ji funkcionuotų.

Profesinės gerovės tyrimo rezultatų palyginimas pagal sociodemografinius veiksnius (1–10 kl.) gali išsamiau atskleisti atskiros darbuotojų grupės, pvz., mokytojų, vadovų, pagalbą mokiniui teikiančių specialistų ar pagalbinių darbuotojų, poreikius. Tyrimo rezultatų analizė pagal 11–14 kl. (asmeninės profesinės gerovės vertinimas, visos mokyklos bendruomenės profesinės gerovės vertinimas ir kt.) gali parodyti, kurie darbo aplinkos veiksniai ar kurios profesinės gerovės sritys turi esminės reikšmės tokiam vertinimui. Nors gilesnei analizei reikia statistinių žinių, ji pateikia išsamesnį vaizdą apie problemas ir jų priežastis. Atlikus rezultatų analizę svarbu tyrimo rezultatus aptarti su visa mokyklos bendruomene, numatyti profesinės gerovės tobulinimo prioritetus ir sukurti ilgalaikius profesinės gerovės tobulinimo planus. Profesinės gerovės tobulinimo galimybės aprašytos kitame metodinių rekomendacijų skyriuje.

HI atliktame tyrime problemine laikyta tokia situacija, kai „nuomonės apie situaciją“ atsakymai „labai nesutinku“ ir „nesutinku“, taip pat „poreikio tobulinti situaciją“ atsakymai „labai reikalinga“ ir „reikalinga“ siekė 30 proc. ir daugiau. Vertinant darbo sąlygas, daugiausia įtampos mokyklų darbuotojams kėlė per didelis triukšmo lygis. Pradinių mokyklų mokytojai, pagal terminuotą darbo sutartį arba ne visu etatu dirbantys asmenys fizinius darbo aplinkos veiksnius įvertino palankiau, palyginti su kitais respondentais. Vertinant darbuotojo ir darbo sritį didžiausia problema, kaip pateikta aukščiau nagrinėtuose pavyzdžiuose, buvo ta, kad darbuotojai darbo laiku nespėja atlikti visų užduočių ir dirba viršvalandžius vakarais ir savaitgaliais. Moterys bei vyresni nei 50 metų darbuotojai situaciją vertino prasčiau, palyginti su vyrais ir jaunesniais darbuotojais. Analizuojant profesinės kompetencijos dalį nustatyta, kad dalykų mokytojai, palyginti su kitais respondentais, buvo mažiau patenkinti savo bendrosiomis kompetencijomis (pasirengimu vadovauti grupės darbui, gebėjimu spręsti sudėtingas situacijas, pvz., probleminių mokinių), taip pat prasčiau vertino savo gebėjimą efektyviai panaudoti jau turimus įgūdžius. Vyresnio amžiaus darbuotojai buvo labiau nepatenkinti savo IKT įgūdžiais. Palankiausiai HI tyrime įvertinta darbo bendruomenės dalis. Virš 70 proc. respondentų palankiai vertino tokius klausimus: gera psichologinė atmosfera, bendradarbiavimas ir pagarba vieni kitų darbui, gera vadyba ir racionalus darbo laiko panaudojimas, pakankama iš vadovo gaunama informacija.

PROFESINĖS GEROVĖS TOBULINIMO GALIMYBĖS

Profesinės gerovės tobulinimą pagal keturias profesinės gerovės sritis (1 pav.) suomių mokslininkai (T. Saaranen ir kt.) siūlo išdėstyti keturiais etapais (žr. 2 pav.).

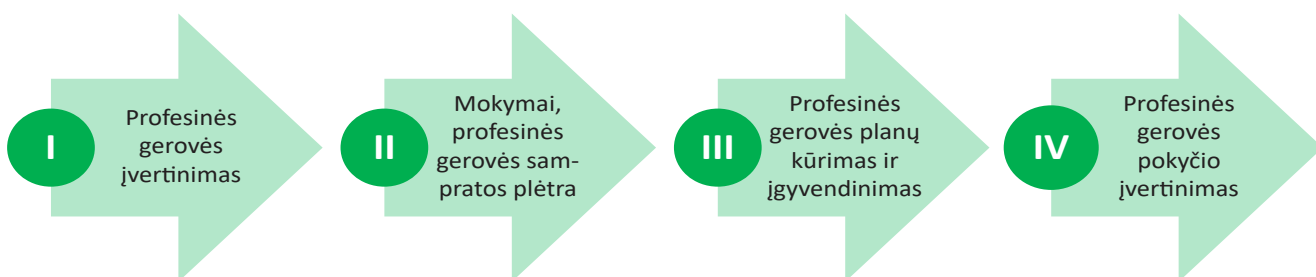
Pirmasis etapas – profesinės gerovės įvertinimas. Naudojantis klausimynu įvertinus profesinės gerovės lygį nustatomos tobulintinos sritys: kokie darbo aplinkos veiksniai buvo įvertinti geriausiai, o kurie – prasčiausiai. Kas mokyklos darbuotojams kelia didžiausią įtampą? Kokios profesinės grupės patiria daugiausia streso? Kokios galimos šių problemų priežastys? Kokie yra darbo aplinkos tobulinimo prioritetai konkrečioje mokykloje? Atsakius į šiuos ir kitus klausimus galima pereiti prie konkrečių profesinės gerovės planų kūrimo. Svarbu, kad su tyrimo rezultatais būtų supažindinti visi mokyklos darbuotojai, kiekvienas bendruomenės narys turėtų galimybę išsakyti savo nuomonę nagrinėjamaais klausimais.

Antrasis etapas – mokymai. Šių mokymų tikslas – profesinės gerovės sampratos plėtra. Profesinė gerovė susijusi su žmogaus pasitenkinimu darbu, fizine ir psichikos sveikata, gyvenimo kokybe, darbo efektyvumu, darbo sąlygomis ir jų sauga. Veiklos profesinei gerovei stiprinti – tai darbo aplinkoje ir profesinėje bendruomenėje įgyvendinamos priemonės, skirtos tiek asmens, tiek visos bendruomenės narių sveikatai, darbingumui, kompetencijai didinti. Tai, kaip darbuotojas jaučiasi darbe, priklauso ne tik nuo darbdavio, vadovų pastangų, bet ir nuo individualaus požiūrio ir suvokimo, aktyvumo ir indėlio šioje srityje. Realiesiems pokyčiams įgyvendinti reikia tiek darbuotojų, tiek vadovų atitinkamų kompetencijų, tarp jų ir efektyvaus planavimo, procesų valdymo ir kt. Šioms kompetencijoms ugdyti ir numatytas šis veiklos etapas.

Trečiasis etapas – profesinės gerovės planų kūrimas ir įgyvendinimas. Atsižvelgdama į rezultatus kiekviena mokykla gali sukurti konkretų savo įstaigos situaciją atspindintį profesinės gerovės tobulinimo planą ir jį įgyvendinti. Kreipiamas dėmesys ne tik į prioritetines sritis, bet ir į realias pokyčių įgyvendinimo galimybes, žmogiškuosius ir materialiuosius išteklius. Formuojant prioritetus pasirenkami tie, kurie sprendžia esminius, daugeliui darbuotojų aktualius klausimus, orientuojamasi į ilgalaikius ir tvarius pokyčius. Visa mokyklos bendruomenė yra įtraukiama į šio plano kūrimo procesą. Svarbu, kad šis planas derėtų su bendru mokyklos veiklos planu, būtų jo dalimi.

Ketvirtasis etapas – profesinės gerovės pokyčio įvertinimas, naudojant tą patį klausimyną. Šis etapas skirtas mokyklos bendruomenės profesinės gerovės pasiekimams įvertinti, planų korekcijai, naujam pokyčių etapui planuoti.

Suomijos ir Estijos gerosios praktikos pavyzdžiai rodo, kad mokyklos, įgyvendinusios visus modelio etapus, ne tik sėkmingai pasiekė išsikeltus profesinės aplinkos gerinimo tikslus, bet ir kartu išsklė daugybę novatoriškų idėjų, sukūrė pozityvaus bendradarbiavimo patirtį, patobulino komunikacijos, darbo grupėse gebėjimus, kartu organizavo asmeninius išteklius stiprinančias veiklas, pvz., streso darbe mokymus, darbuotojų sporto ir sveikatinimo renginius. Reguliariai vyksta darbuotojų susirinkimai profesinės gerovės klausimais, kai kurios kitos veiklos tapo mokyklos bendruomenės tradicijomis. Tokia patirtis sudaro sąlygas toliau spontaniškai, nelaukiant administracijos nurodymų, tobulinti profesinės aplinkos veiksnius [14].



2 pav. Modelio veiklos etapai

Profesinės gerovės tobulinimo įvairiose srityse pavyzdžiai

Tyrimai rodo, kad aktyvi besimokanti ir nuolat tobulėjanti profesinė bendruomenė gerina mokyklos funkcionalumą, palaiko pozityvų psichologinį klimatą ir laiduoja profesinę gerovę visiems jos nariams. Geriau suprasti profesinės gerovės tobulinimo kryptis padės 6–9 lentelėse pateikti pavyzdžiai. Lentelių pirmoje skiltyje išvardijami darbo aplinkos veiksniai, antroje – aprašomos tų veiksmų tobulinimo kryptys, pateikiama pavyzdžių. Tai galėtų paskatinti pozityvius ir tvarius mokyklų darbuotojų profesinės gerovės pokyčius.

6 lentelė. Profesinės gerovės srities „Darbo sąlygos“ tobulinimo galimybės

DARBO SĄLYGOS	
Fizinė aplinka	Darbo sąlygų ir aplinkos gerinimas
<ul style="list-style-type: none"> Darbo vieta / erdvė Ergonominė kūno poza Darbo priemonės Triukšmas Fiziniai, biologiniai ir cheminiai veiksniai 	<ul style="list-style-type: none"> Nepatogių darbo pozų įvertinimas, darbo vietos pritaikymas pagal darbuotojo anatomines ir fiziologines galimybes Ergonomiškos kompiuterinės darbo vietos įrengimas Ramios ir patogios darbo vietos ar kitos erdvės įrengimas (pvz., bibliotekoje) Triukšmo mažinimo priemonių plėtojimas (pvz., tylos zonų ir triukšmo lygių indikatorių įrengimas, įprasto skambučio garso keitimas į gamtos garsus imituojančius) Oro kondicionavimo sistemų įrengimas Vėdinimo sistemos su rekuperacija įrengimas Darbo apsaugos priemonių suteikimas (pvz., chemijos, biologijos ir technologijų mokytojams, valgykloje dirbantiems darbuotojams) Aprūpinimas higienos priemonėmis (muilo, dezinfekcinio skysčio ir kt.)

7 lentelė. Profesinės gerovės srities „Darbuotojas ir darbas“ tobulinimo galimybės

DARBUOTOJAS IR DARBAS	
Fizinė ir psichikos sveikata, darbo krūvis, asmeniniai išteklių ir veiksniai, turintys jiems įtakos	Asmens sveikatos ir išteklių tobulinimo galimybės
<ul style="list-style-type: none"> Protinio ir fizinio darbo krūvis Galimybė atlikti užduotis darbo metu darbo vietoje Mentorystė Poilsio pertraukos darbo metu Atsigavimas po darbo Sveikatos patikrinimai Reabilitacija Paskatos stiprinti savo sveikatą 	<ul style="list-style-type: none"> Darbo organizavimo, laiko planavimo tobulinimas, atsižvelgiant į individualias galimybes ir poreikius Administracinė techninė pagalba (pvz., naudojami dokumentų šablonai, efektyviai planuojami ir vedami susirinkimai) Mentoriaus pagalba dirbti pradedantiems ir sunkumų patiriančiams darbuotojams Parama darbuotojams įgyvendinant pokyčius Psichologinis konsultavimas Sveikatos raštingumo didinimas Priminimas apie periodinius sveikatos patikrinimus Socialinio ir psichologinio atsparumo kompetencijų ugdymas, streso įveikos strategijų mokymas Sveikos gyvensenos skatinimas (paskatos ir veiklos, skirtos, pvz., darbuotojų fiziniam aktyvumui didinti, mitybai gerinti)

8 lentelė. Profesinės gerovės srities „Darbo bendruomenė“ tobulinimo galimybės

DARBO BENDRUOMENĖ	
Organizavimas ir vadyba	Darbo bendruomenės ir organizavimo funkcionalumo didinimas
<ul style="list-style-type: none"> • Darbo reikalavimai ir kontrolė • Vertikali / horizontali komunikacija • Pokyčių valdymas • Informacijos sklaida • Socialinė parama 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesų valdymo tobulinimas, įtraukiant darbuotojus į sprendimų priėmimą, lyderystės skatinimas • Lygybės, skaidrumo principų taikymas, vertinant darbuotojų pastangų ir atlygio balansą • Individualūs vadovo ir darbuotojo pokalbiai, skirti abiejų pusių lūkesčiams ir galimybėms aptarti • Bendradarbiavimo tarp tos pačios srities specialistų ir skirtingų profesinių grupių skatinimas • Mentorystės ir socialinės pagalbos priemonių taikymas • Psichologinio smurto prevencija • Socialinių ryšių tarp darbuotojų stiprinimas darbe ir ne darbo aplinkoje

9 lentelė. Profesinės gerovės srities „Profesinė kompetencija“ tobulinimo galimybės

PROFESINĖ KOMPETENCIJA	
Mokymosi ir kompetencijų didinimo darbo procese galimybės	Profesinių kompetencijų tobulinimas
<ul style="list-style-type: none"> • Profesinės žinios ir gebėjimai • Bendrieji gebėjimai (psichologinis atsparumas, lyderystė, kūrybiškumas, naudojimas IKT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesinių kompetencijų tobulinimas, atsižvelgiant į individualius poreikius • Spontaniško mokymosi skatinimas, savaime įgytų kompetencijų pripažinimas • Vyresnio amžiaus ir (ar) tam tikrų profesinių grupių darbuotojų naudojimosi IKT kompetencijų tobulinimas • Konfliktų valdymo mokymai • Profesinės gerovės darbe sampratos plėtra

Tikimasi, kad taikant suomių parengtą profesinės gerovės modelį Lietuvos mokyklose pavyks įgyvendinti realius pokyčius ir mažinti psichosocialinę riziką šioje profesinės veiklos srityje. Modelis skatina pačias mokyklos bendruomenes pozityviai keisti darbo aplinką. Profesinės sveikatos stiprinimas darbe vykdomas sutelktomis darbdavio ir darbuotojų pastangomis. Teigiami profesinės gerovės pokyčiai mokykloje lemia efektyvesnę darbą, didesnę darbuotojų pasitenkinimą darbu, prisideda prie socialinio kapitalo kūrimo.

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003; Nr. 70-317.
2. Tarybos direktyva. Priemonės darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti. 1986; Nr. 89/391.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992; Nr. 33-101.
4. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. 2007; Nr. 2007/C.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002; Nr. 64-256.
6. 2013–2020 m. darbuotojų saugos ir sveikatos mokslinių tyrimų Europoje prioritetai. Liuksemburgas, 2014 m. Prieiga per internetą: <<https://bit.ly/2p7A2RT>> [žiūrėta 2021-02-03].
7. Mokymo įstaigų, mokinių ir studentų, pedagogų skaičius, 2019 m. Lietuvos statistikos departamentas.
8. Mokytojų skaičius: perteklius ar trūkumas? Švietimo problemos analizė. Švietimo ir mokslo ministerija, 2016.
9. Kalinkevičienė A, Česnavičienė J, Ustilaitė S. Iššūkiai vaikų sveikatos ugdymui XXI a. mokykloje: mokytojų subjektyvus sveikatos raštingumas. 2016.
10. Saaranen T, Tossavainen K, Turunen H, Kiviniemi V, Vertio H. Occupational well-being of school staff members: a structural equation model. *Health Education Research*. 2007; 22: 248–60.
11. Laine S, Tossavainen K, Pertel T, Lepp K, Isoaho H, Saaranen T. Occupational well-being: a structural equation model of Finnish and Estonian school. *Global Journal of Health Science*. 2018; 10: 79.
12. Saaranen T, Tossavainen K, Turunen H, Naumanen P. Development of occupational wellbeing in the Finnish European Network of Health Promoting Schools. *Health Education*. 2006; 106: 133–54.
13. Saaranen T, Tossavainen K, Sormunen M, Laine S, Turunen H. Developing and testing a health promotion theory – an example of creating a model of school staff’s occupational well-being. *Schools for Health and Sustainability*. 2015; 405–422.
14. Saaranen T, et al. Occupational well-being of school staff experiences and results from an action research project realised in Finland and Estonia in 2009–2014. 2015.
15. Laine S, Saaranen T, Pertel T, Hansen S, Lepp K, Liiv K, et al. Working community-related interaction factors building occupational well-being – learning based intervention in Finnish and Estonian schools (2010–2013). *International Journal of Higher Education*. 2018; 7: 1.
16. Laine S, Saaranen T, Pertel T, Hansen S, Lepp K, Tossavainen K. Significance of action plans in the development of occupational well-being in the schools of Finland and Estonia. *Evaluation and Program Planning*. 2016; 54: 74–81.
17. Saaranen T, Tossavainen K, Ryhänen E, Turunen H. Promoting the occupational well-being of teachers for the Comenius Program. *International Journal of Higher Education*. 2013; 2.
18. Well-being at work – new innovations and good practices. In Anttonen H, Räsänen T. (Eds.). Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki, 2008.
19. Šorytė D, Pajarskienė B. Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai. *Visuomenės sveikata*. 2014; 2(65): 9–19.
20. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2020 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. 16852 „Dėl Psichologinės gerovės ir psichikos sveikatos stiprinimo paslaugų teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.
21. Kokkinos CM. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 2007; 77: 229–43.

22. García-Carmona M, Marín MD, Aguayo R. Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*. 2019; 22: 189–208.
23. Annesi-Maesano I, Baiz N, Banerjee S, Rudnai P, Rive S. Indoor air quality and sources in schools and related health effects. *Journal of Toxicology and Environmental Health*. 2013; 16: 491–550.
24. De Ceballos AG da C, Santos GB. Factors associated with musculoskeletal pain among teachers: sociodemographics aspects, general health and well-being at work. *Brazilian Journal of Epidemiology*. 2015; 18: 702–15.
25. Bubelienė D, Merkys G. Profesinis stresas ir jo poveikis mokytojų sveikatai: kiekybinės apklausos duomenys. *Sveikatos mokslai*. 2017; 26(6): 58–64.
26. Psichosocialinė aplinka Lietuvos mokyklose. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo komiteto ir Savižudybių ir smurto prevencijos komisijos posėdžio informacija. Prieiga per internetą: <<https://bit.ly/3aHto7C>> [žiūrėta 2021-02-03].
27. Merkys G, Bubelienė D. Profesinio perdegimo įveika ir hobis: mokytojų apklausos duomenys. *ActPaed*. 2013; 31(1): 110–125.
28. Dreskinytė S, Juškeliienė V. Mokyklos bendruomenės narių profesinė sveikata ir gerovė: literatūros apžvalga. *Visuomenės sveikata*. 2020; 4(91): 26–34.
29. Process of translation and adaptation of instruments. World Health Organisation. Prieiga per internetą: <<https://bit.ly/37cjzNB>> [žiūrėta 2019-10-10].
30. Pakalniškienė V. Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas (metodinė priemonė). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2012.

PRIEDAS

PROFESINĖS GEROVĖS DARBE ĮVERTINIMO KLAUSIMYNAS

Gerbiamieji mokyklos bendruomenės nariai,
šią apklausą siekiama įvertinti Jūsų mokyklos bendruomenės profesinę gerovę ir jos tobulintinas sritis. Anketa yra anonimi-
nė. Labai prašome atsakyti į visus klausimus, pažymėti, Jūsų nuomone, tinkamiausią atsakymą bei pateikti savo komentarus
prie atvirų klausimų. Užpildytą anketą įdėkite į voką ir užklijuokite, tada atiduokite atsakingajam asmeniui. Dėkojame už
Jūsų nuoširdų bendradarbiavimą.

BENDROJI INFORMACIJA

1. Lytis:
 - 1.1. Vyras;
 - 1.2. Moteris.
2. Amžius ____ (įrašykite).
3. Šeiminiai ryšiai:
 - A. Šeiminė padėtis:
 - 3.1. Susituokęs (-usi);
 - 3.2. Gyvenu kartu nesusituokęs (-usi);
 - 3.3. Išsiskyręs (-usi);
 - 3.4. Nevedęs (netekėjusi) / našlys (-ė) / kita.
 - B. Vaikai:
 - 3.5. Turiu vaikų (jei pažymėjote šį atsakymo variantą, atsakykite į 3C kl.);
 - 3.6. Neturiu vaikų (jei pažymėjote šį atsakymo variantą, pereikite prie 4 kl.).
 - C. Vienišas tėvas arba mama:
 - 3.7. Esu vienišas tėvas / mama;
 - 3.8. Nesu vienišas tėvas / mama.
4. Profesija:
 - 4.1. Dalyko mokytojas (-a) / specialusis (-ioji) pedagogas (-ė);
 - 4.2. Pradinių klasių mokytojas (-a);
 - 4.3. Mokyklos direktorius (-ė) / pavaduotojas (-a) / su ugdymu susijęs (-usi) vedėjas (-a);
 - 4.4. Sveikatos priežiūros specialistas (-ė);
 - 4.5. Kitos pagalbą mokiniams teikiančios profesinės grupės (psichologas (-ė) / socialinis (-ė) pedagogas (-ė) / logopedas (-ė) / kt.);
 - 4.6. Kiti administraciniai ir pagalbiniai darbuotojai (sekretoriai, finansininkai, inžinieriai, valgyklos darbuotojai, valytojai ir kt.).
5. Mano darbovietė:
 - 5.1. Iki mokyklinio ugdymo įstaiga;
 - 5.2. Pradinė mokykla;
 - 5.3. Progimnazija;
 - 5.4. Pagrindinė mokykla;
 - 5.5. Vidurinė mokykla;
 - 5.6. Gimnazija;
 - 5.7. Kita _____.
6. Mano gyvenamoji vieta yra ____ km nuo mokyklos (įrašykite).
7. Darbuotojų skaičius mano mokykloje (įskaitant visas profesijų grupes) yra ____ (įrašykite).
8. Šioje darbovietėje dirbu ____ metų (įrašykite).
9. Pagal šią profesiją iš viso dirbu ____ metų (įrašykite).
10. Mano darbas mokykloje:
 - A. Mano sutarties pobūdis:
 - 10.1. Neterminuota;
 - 10.2. Terminuota.
 - B. Mokykloje dirbu:
 - 10.3. Visu etatu;
 - 10.4. Ne visu etatu _____ (įrašykite).

PROFESINĖ GEROVĖ IR PRIEMONĖS JAI STIPRINTI

Čia profesinė gerovė reiškia tiek darbuotojo, tiek visos jų bendruomenės sveikatą, darbingumą ir gyvenimo kokybę. Kiekvienas žmogus profesinę gerovę suvokia subjektyviai. Profesinei gerovei tobulinti skirtos priemonės stiprina darbuotojų sveikatą ir darbingumą bei gerina tiek asmens, tiek visos darbuotojų bendruomenės gyvenimo kokybę, taip pat padeda pagerinti darbo aplinkos ir profesinės kompetencijos sritis. Pažymėkite **po vieną** Jums tinkamiausią atsakymo variantą. Atsakymus į klausimus žymėkite „x“.

	Labai bloga	Bloga	Nei bloga, nei gera	Gera	Labai gera
11. Mano profesinė gerovė, palyginti su aukščiausiu įmanomu lygiu dirbant pagal šią profesiją, yra:					
12. Aš manau, kad bendrai mano mokyklos darbuotojų bendruomenės gerovė yra:					
13. Mano pasitenkinimas bendruomenės profesinę gerovę stiprinančiomis priemonėmis yra:					
14. Mano pasitenkinimas asmens profesinę gerovę stiprinančiomis priemonėmis yra:					
15. Plačiau aprašykite 13–14 klausimus (pvz., trumpai paaiškinkite, kaip buvo siekiama profesinės gerovės Jūsų mokyklos bendruomenėje ir ar apskritai to buvo siekta).					

PROFESINĖS GEROVĖS ASPEKTAI

Klausimai, susiję su darbo sąlygomis

Toliau pateikiami teiginiai apie Jūsų darbo sąlygas. Pasirinkite **po vieną variantą**, geriausiai apibūdinantį Jūsų situaciją **kiekvienoje iš dviejų dalių**: pirmojoje prašome įvertinti esamą situaciją, kitoje – poreikį tą situaciją tobulinti. Atsakymus į klausimus žymėkite „x“.

	NUOMONĖ APIE SITUACIJĄ					POREIKIS TOBULINTI SITUACIJĄ				
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Labai reikalinga	Reikalinga	Šiek tiek reikalinga	Vargu ar reikalinga	Visiškai nereikalinga
16. Mano darbo vietoje atliktas nepatogių darbo pozų įvertinimas.										
17. Kompiuterinės darbo vietos ergonominė poza yra gera.										
18. Darbo vietoje geras oro kondicionavimas / vėdinimas.										
19. Darbo vietoje nėra skersvėjų.										
20. Darbe aš turiu savo ramią ir patogią darbo vietą arba prireikus galiu tokia vieta pasinaudoti.										
21. Darbo vietoje triukšmo lygis yra ne per aukštas.										
22. Darbo vietoje geras apšvietimas.										
23. Darbo vietoje tinkama temperatūra.										
24. Mano darbui reikalingi įrankiai ir įranga yra tinkami.										
25. Mano darbo vieta yra fiksuota, todėl darbo dienos metu man nereikia įveikti didelių atstumų (pvz., mokytojui ar valytojui vykti į kitą mokyklą).										
26. Mano darbe nėra kenksmingų cheminių medžiagų poveikio.										
27. Mano darbe nėra kenksmingų biologinių medžiagų poveikio.										
28. Čia prašome pateikti detalesnę informaciją, susijusią su ankstesniais (16–27) klausimais.										
29. Kokios kitos darbo sąlygos daro įtaką Jūsų gerovei darbe? Kaip jos turėtų būti tobulinamos?										

Klausimai, susiję su darbo bendruomene

Toliau pateikiami teiginiai apie Jūsų darbo bendruomenę. Pasirinkite **po vieną variantą**, geriausiai apibūdinantį Jūsų situaciją **kiekvienoje iš dviejų dalių**: pirmojoje prašome įvertinti esamą situaciją, kitoje – *poreikį tą situaciją tobulinti*. Atsakymus į klausimus žymėkite „x“.

	NUOMONĖ APIE SITUACIJĄ					POREIKIS TOBULINTI SITUACIJĄ				
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Neį sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Labai reikalinga	Reikalinga	Šiek tiek reikalinga	Vargu ar reikalinga	Visiškai nereikalinga
30. Aš esu patenkintas (-a) savo darbo laiko organizavimu.										
31. Darbo organizavimas ir darbo laiko panaudojimas tarnauja geram darbui bendruomenėje.										
32. Savo darbo bendruomenėje galiu atvirai aptarti su darbu susijusius klausimus.										
33. Bendradarbiavimas tarp tos pačios srities darbuotojų / dalyko mokytojų yra pakankamas.										
34. Naujų darbuotojų integravimas į darbą ir darbo bendruomenę vyksta sklandžiai.										
35. Kai reikia, aš sulaukiu savo kolegų pagalbos ir palaikymo.										
36. Aš sulaukiu atitinkamos paramos, padedančios susidoroti su pokyčiais darbe.										
37. Savo darbą bendruomenėje laikau svarbiu ir reikšmingu.										
39. Man pakanka informacijos apie pokyčius darbe.										
40. Darbo bendruomenėje pakanka bendrų susirinkimų / diskusijų.										
41. Mano darbe kolegų asmeniniai santykiai yra geri.										
42. Darbe vadovaujamės „sąžiningo žaidimo“ taisyklėmis ir nėra jokių patyčių.										
43. Iš savo tiesioginio vadovo gaunu pakankamai informacijos apie tai, ko tikimasi iš mano darbo.										
44. Prireikus sulaukiu savo vadovo palaikymo ir pagalbos.										
45. Vadovų ir pavaldinių santykiai tarnauja geram darbui mano bendruomenėje.										
46. Mano darbo bendruomenėje yra abipusis kolegų supratimas atsižvelgiant į kito žmogaus darbą / užduotį.										
47. Mano darbo bendruomenėje pasitikima kito žmogaus darbu.										
48. Mano darbas yra vertinamas darbo bendruomenėje.										
49. Vyksta pakankamai darbuotojų susitikimų ne darbo metu.										
50. Čia prašome pateikti detalesnę informaciją, susijusią su ankstesniais (30–49) klausimais.										
51. Kokie kiti su darbo bendruomene susiję veiksniai veikia Jūsų gerovę darbe? Kaip jie turėtų būti tobulinami?										

Klausimai, susiję su darbuotoju ir darbu

Toliau pateikiami teiginiai apie Jus, kaip darbuotoją, ir Jūsų darbą. Pasirinkite **po vieną variantą**, geriausiai apibūdinantį Jūsų nuomonę **kiekvienoje iš dviejų dalių**: pirmojoje prašome įvertinti esamą situaciją, kitoje – poreikį tą situaciją tobulinti. Atsakymus į klausimus žymėkite „x“.

	NUOMONĖ APIE SITUACIJĄ					POREIKIS TOBULINTI SITUACIJĄ				
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Labai reikalinga	Reikalinga	Šiek tiek reikalinga	Vargu ar reikalinga	Visiškai nereikalinga
52. Mano protinio darbo krūvis yra tinkamas.										
53. Mano fizinio darbo krūvis yra tinkamas.										
54. Aš esu patenkintas (-a) savo darbo apimtimis.										
55. Mano darbo krūvis yra tolygiai paskirstytas taip, kad būtų išvengta skubėjimo.										
56. Darbą aš atlieku savo darbo vietoje ir darbo laiku (t. y. nedirbu vakarais, savaitgaliais ir viršvalandžių).										
57. Darbo metu aš turiu laiko poilsio pertraukoms.										
58. Darbe buvo pakankamai veiklų, skirtų darbuotojų gerovei ir psichologiniams ištekliams palaikyti (pvz., stresui valdyti).										
59. Darbe buvo pakankamai paskatų būti fiziškai aktyviam ar pasirūpinti savo sveikata (pvz., sporto salės / baseino bilietai, kūno rengybos ir poilsio renginiai).										
60. Darbe buvo pakankami mentorystės (tiek asmeninių, tiek grupinių su darbu susijusių konsultacijų).										
61. Prireikus galiu pasinaudoti profesine reabilitacija, jei tokia būtinybė nustatoma įvertinus mano profesinę sveikatą.										
62. Reguliariai vykdomi profilaktiniai sveikatos patikrinimai.										
63. Profilaktiniai sveikatos patikrinimai padeda palaikyti mano sveikatą.										
64. Čia prašome pateikti detalesnę informaciją, susijusią su ankstesniais (52–63) klausimais.										
65. Kokie kiti veiksniai daro įtaką Jūsų gerovei darbe? Kaip jie turėtų būti tobulinami?										

Klausimai, susiję su profesine kompetencija

Toliau pateikiami teiginiai apie Jūsų profesinę kompetenciją ir galimybę ją tobulinti. Pasirinkite **po vieną variantą**, geriausiai apibūdinantį Jūsų nuomonę **kiekvienoje iš dviejų dalių**: pirmojoje prašome įvertinti esamą situaciją, kitoje – *poreikį tą situaciją tobulinti*. Atsakymus į klausimus žymėkite „x“.

	NUOMONĖ APIE SITUACIJĄ					POREIKIS TOBULINTI SITUACIJĄ				
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Labai reikalinga	Reikalinga	Šiek tiek reikalinga	Vargu ar reikalinga	Visiškai nereikalinga
66. Kompetencijų tobulinimo renginiuose įgijau pakankamai gebėjimų, padedančių atlikti darbo užduotis.										
67. Esu gerai pasirengęs (-usi) vadovauti grupės darbui, įsitraukti ir bendrauti grupės darbe.										
68. Turiu pakankamai gebėjimų, reikalingų ypatingoms situacijoms spręsti (pvz., susidūrus su problemiškais žmonėmis, mokiniais).										
69. Buvo pakankamai kompetencijų tobulinimo (-si) renginių, skirtų gerovei darbe.										
70. Buvo pakankamai kvalifikacijos renginių, skirtų profesinei kompetencijai tobulinti.										
71. Darbe aš turiu galimybę efektyviai panaudoti savo įgūdžius ir kompetenciją.										
72. Aš esu patenkintas (-a) savo informacinių komunikacinių technologijų įgūdžiais.										
73. Čia prašome pateikti detalesnę informaciją, susijusią su ankstesniais (66–73) klausimais.										
74. Kokie kiti veiksniai daro įtaką Jūsų profesinei kompetencijai? Kaip jie turėtų būti tobulinami?										

Dėkojame už atsakymus!