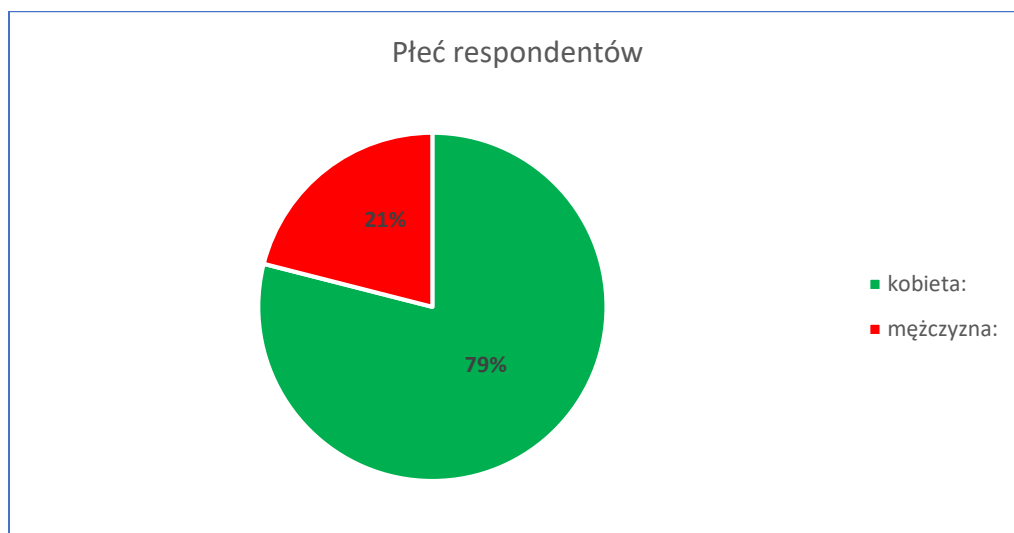


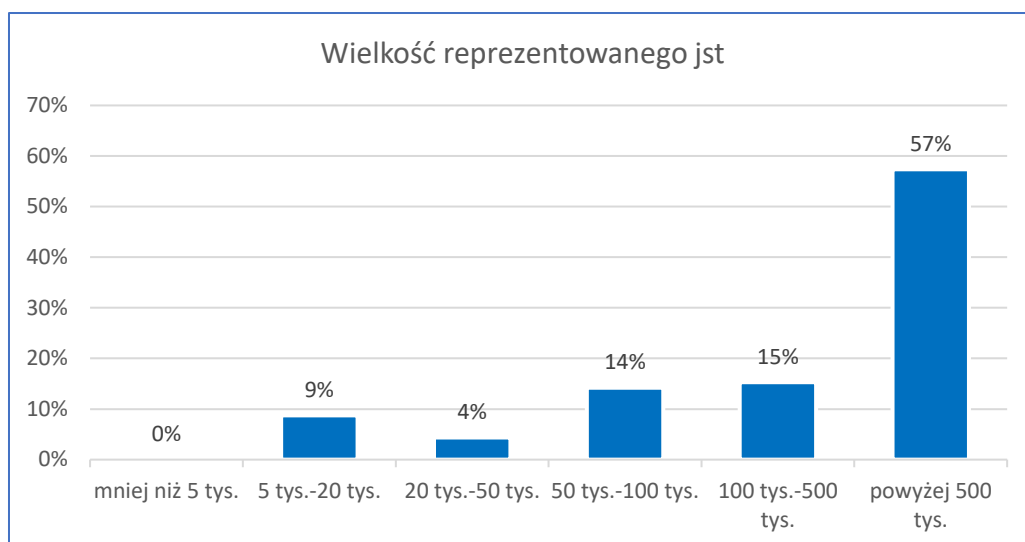
***Badanie ankietowe na temat pracy zdalnej, przeprowadzone wśród pracowników
Wydziałów Oświaty, JST reprezentowanych przez członków
Grup Wymiany Doświadczeń***

Celem przeprowadzonej w połowie maja 2021 roku ankiety była analiza i diagnoza pracy zdalnej pracowników Wydziałów Oświaty.

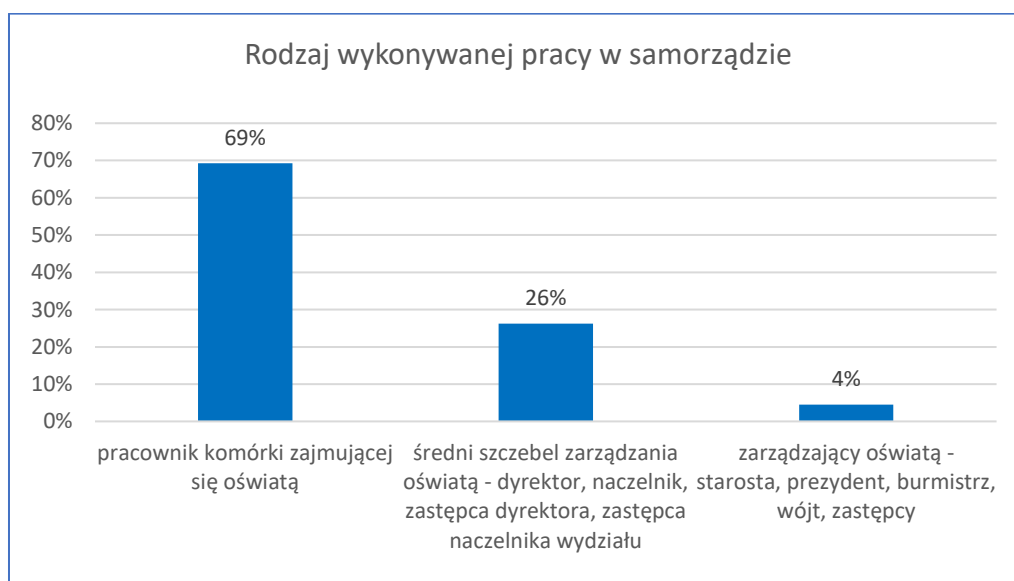
Do wypełnienia ankiety zostali zaproszeni pracownicy zajmujący się oświatą w urzędach miast, gmin oraz w starostwach powiatowych. Za jej pośrednictwem chcieliśmy uzyskać informacje, na jakich zasadach była realizowana praca online oraz z jakimi problemami musieli się zmierzyć pracownicy w ramach takiego typu pracy. W ankiecie znalazły się również pytania dotyczące warunków pracy oraz dostępu do sprzętu czy Internetu. Praca zdalna okazała się dla wszystkich niespodziewanym wyzwaniem, z którym trzeba było sobie radzić przez dłuższy czas. Raport powstał na podstawie analizy danych uzyskanych z badania ankietowanego przeprowadzonego w formie online za pośrednictwem platformy Microsoft Forms, które trwało od 7 do 15 maja br. Ankieta była całkowicie anonimowa, zawierała 21 pytań (otwartych oraz wyboru). W badaniu udział wzięło 180 osób, wśród których było 79% kobiet, a mężczyzn – 21%.



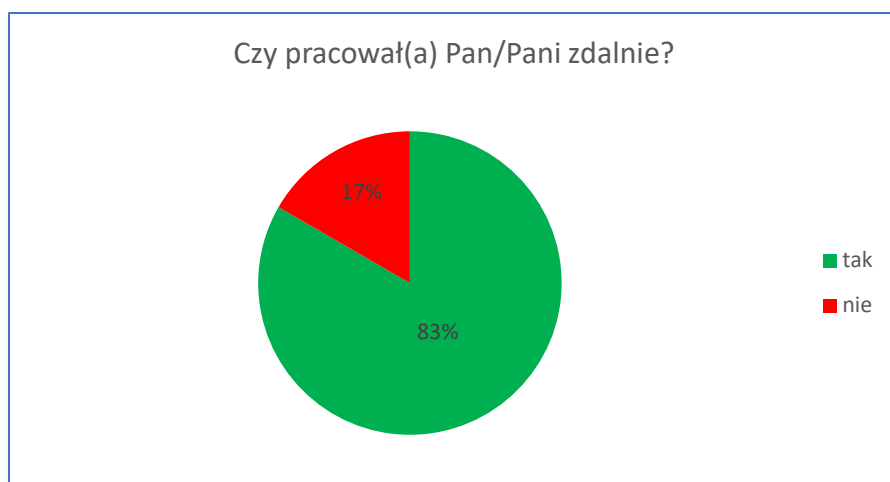
Wśród respondentów największą część, bo 57%, stanowili pracownicy dużych miast (powyżej 500 tys. mieszkańców), dalej mieszkańcy miast z liczbą ludności w przedziale od 100 do 500 tys. – było ich 15%, w przedziale od 50 do 100 tys. mieszkańców – 14%, od 5 do 20 tys. mieszkańców – 9% oraz od 50 do 100 tys. mieszkańców – 4%.



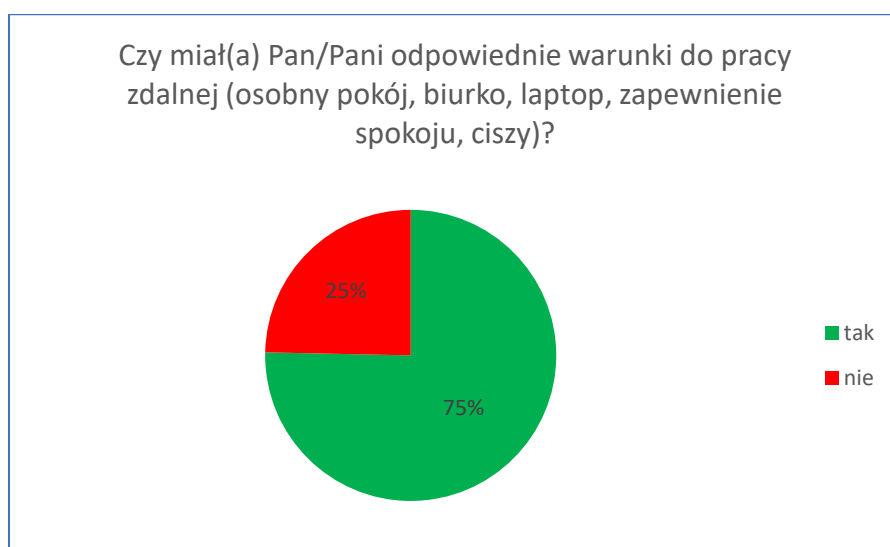
Wśród pracowników wypełniających ankietę znaleźli się przede wszystkim pracownicy komórek zajmujących się oświatą – 69%, dalej pracownicy średniego szczebla zarządzania oświatą - dyrektor, naczelnik, zastępca dyrektora, zastępca naczelnika wydziału – 26%, a najmniejszą grupę respondentów, bo tylko 4%, stanowiły osoby zarządzające oświatą - starosta, prezydent, burmistrz, wójt, zastępcy.



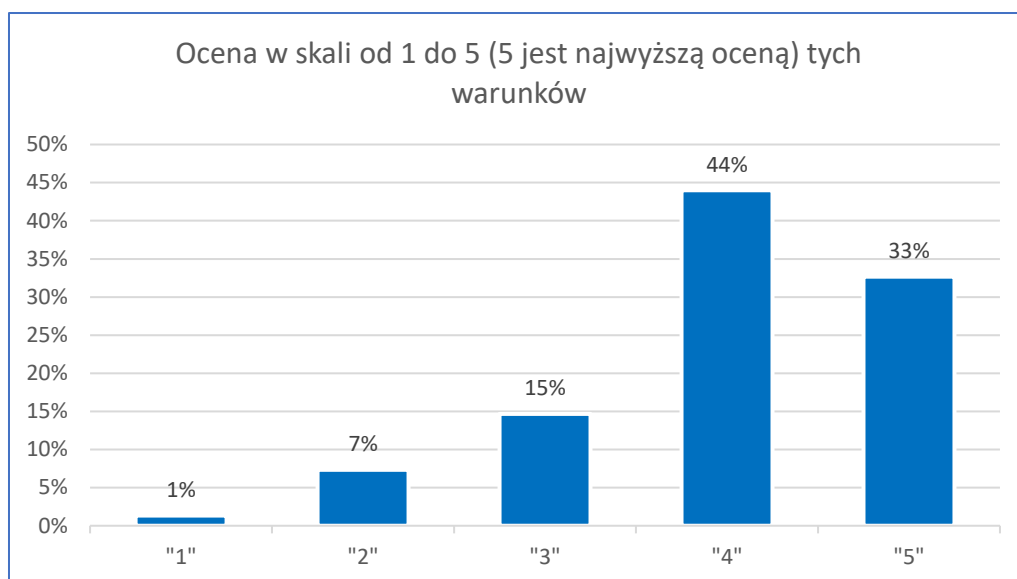
Z przeprowadzonego badania wynika, że większość respondentów w czasie pandemii COVID-19 pracowała zdalnie – 83%, a tylko 17% osób cały czas świadczyło pracę w miejscu zatrudnienia.



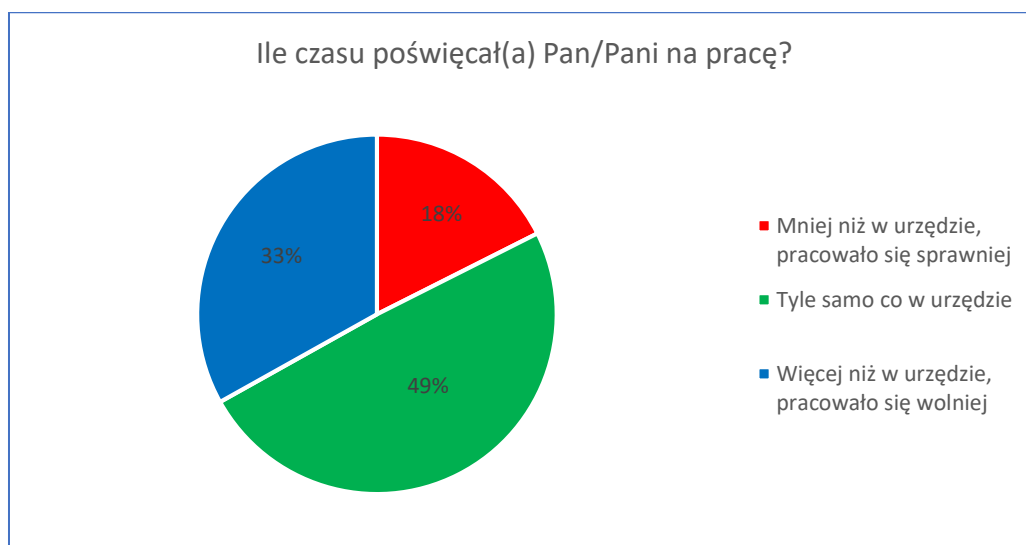
Mimo tego, 75% osób wykonujących obowiązki służbowe w domu uważa, że miało dobre warunki do pracy: osobny pokój, biurko, laptop, zapewniony spokój i ciszę, a tylko 25% nie miało odpowiednich warunków do pracy.



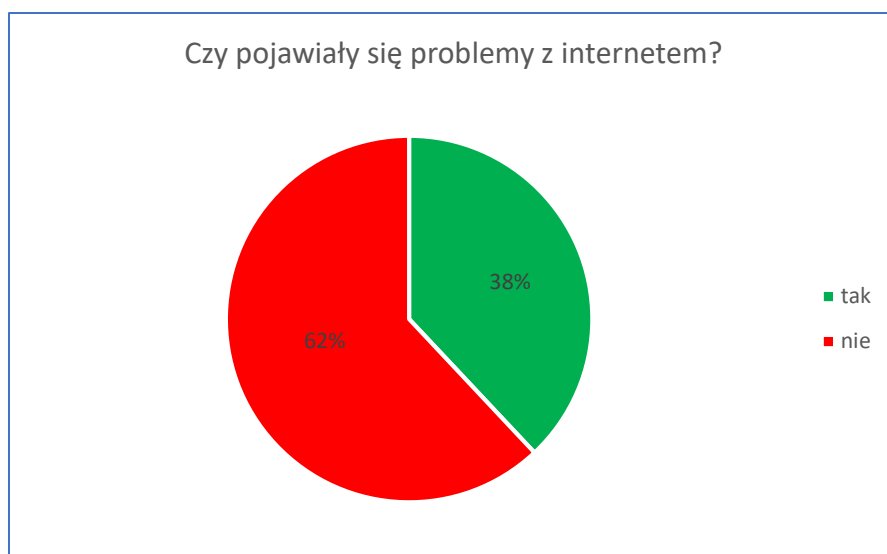
Jeśli chodzi o ocenę warunków do pracy zdalnej, to większość 77% respondentów oceniła je jako bardzo dobre lub dobre, 15% - na „3” (w 5-stopniowej skali, gdzie 5 jest najwyższą oceną), 7% uznało je za złe, a 1% za bardzo złe. Może to wynikać też z faktu, że w tym samym czasie większość dzieci realizowało naukę online, stąd warunki do pracy jak i do nauki były utrudnione (brak ciszy, spokoju, problemy z jakością sieci internetowej).



Jeśli chodzi o czas poświęcony na wykonywanie obowiązków służbowych, to dla 49% osób był taki sam jak w zakładzie pracy, dla 33% ankietowanych był on dłuższy, a dla 18% - krótszy niż podczas pracy stacjonarnej.



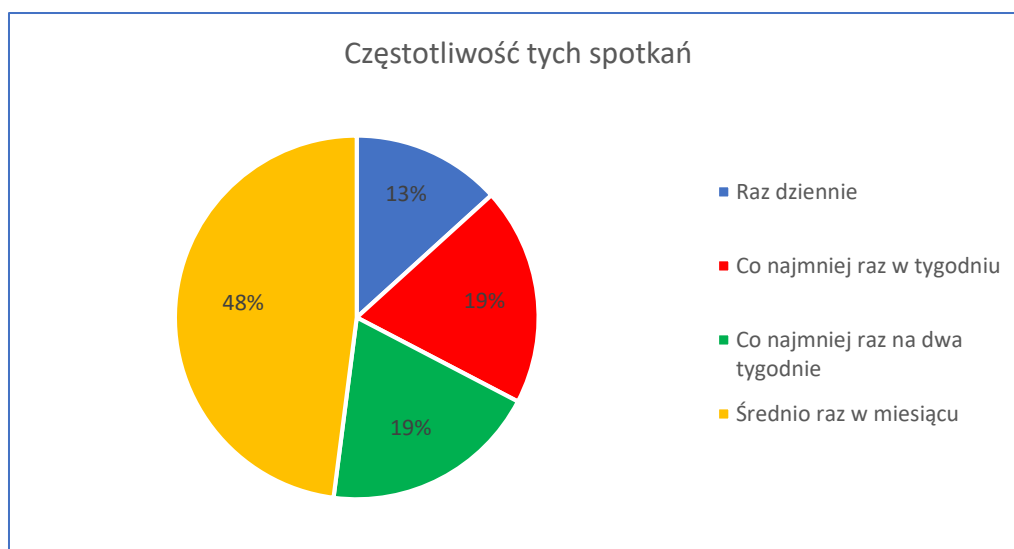
Większość osób podczas pracy zdalnej nie miała problemu z siecią internetową – 62% respondentów, a tylko 38% osób narzekało na jakość połączenia.



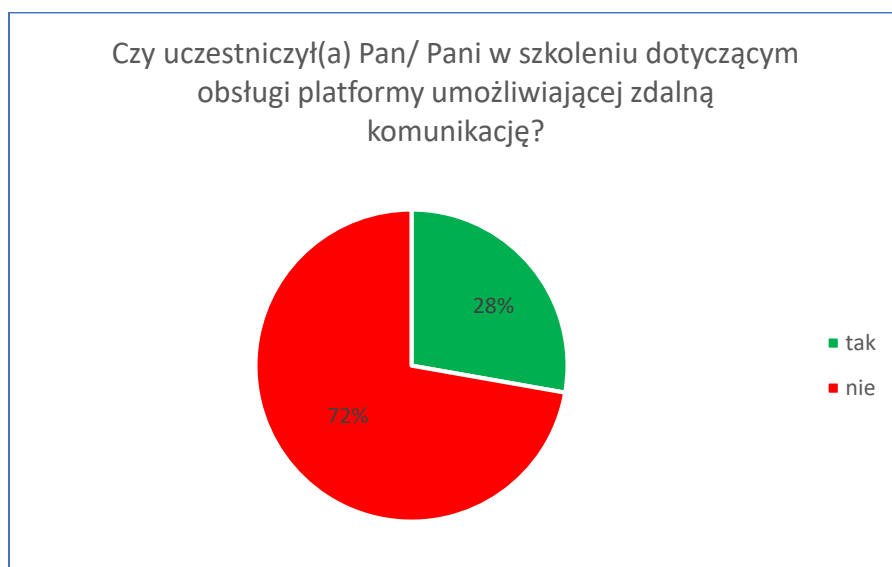
Podczas pracy online większość osób – 56% nadal prowadziła spotkania ze współpracownikami oraz dyrektorami szkół i placówek oświatowych, natomiast 44% osób nie korzystała ze spotkań online.



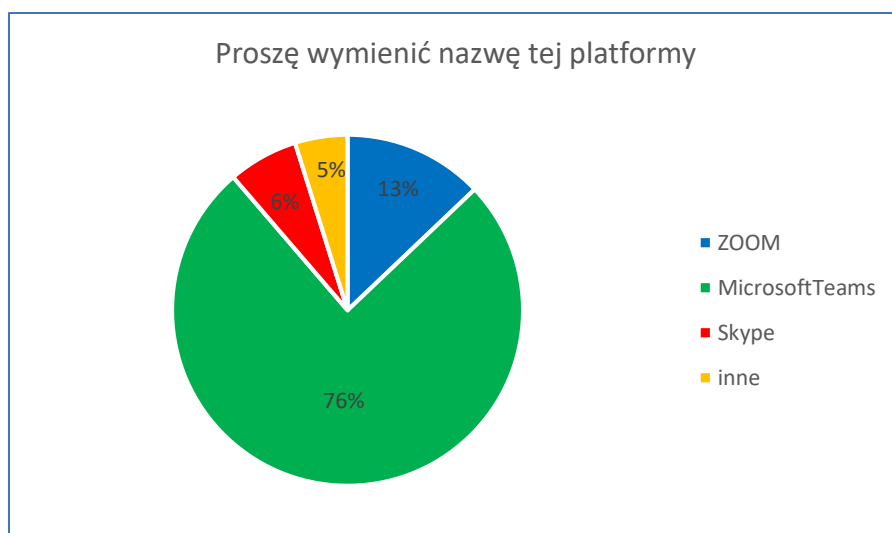
Częstotliwość tych spotkań była bardzo zróżnicowana: 48% ankietowanych uczestniczyło w spotkaniach on-line średnio raz w miesiącu, 19% - co najmniej raz na dwa tygodnie, tyle samo - bo 19% - co najmniej raz w tygodniu, a 13% osób brało udział w spotkaniach raz dziennie.



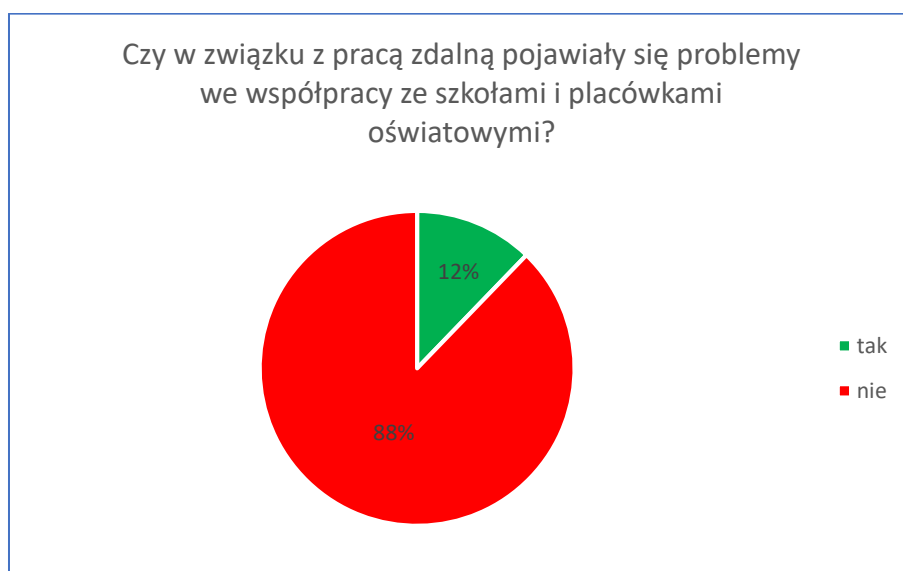
W związku ze spotkaniami, konferencjami, debatami odbywającymi się online, pytaliśmy w naszej ankiecie o udział w szkoleniach dotyczących obsługi platform umożliwiających zdalną komunikację. 72% osób odpowiedziało, że uczestniczyło w takich szkoleniach, a tylko 28% osób nie było na takich kursach.



Ankietowani zostali przeszkoleni i korzystali m.in. z takich platform służących do komunikacji, jak: Microsoft Teams – 76% osób, ZOOM – 13% osób, Skype – 6% osób oraz 5% osób – z innych.

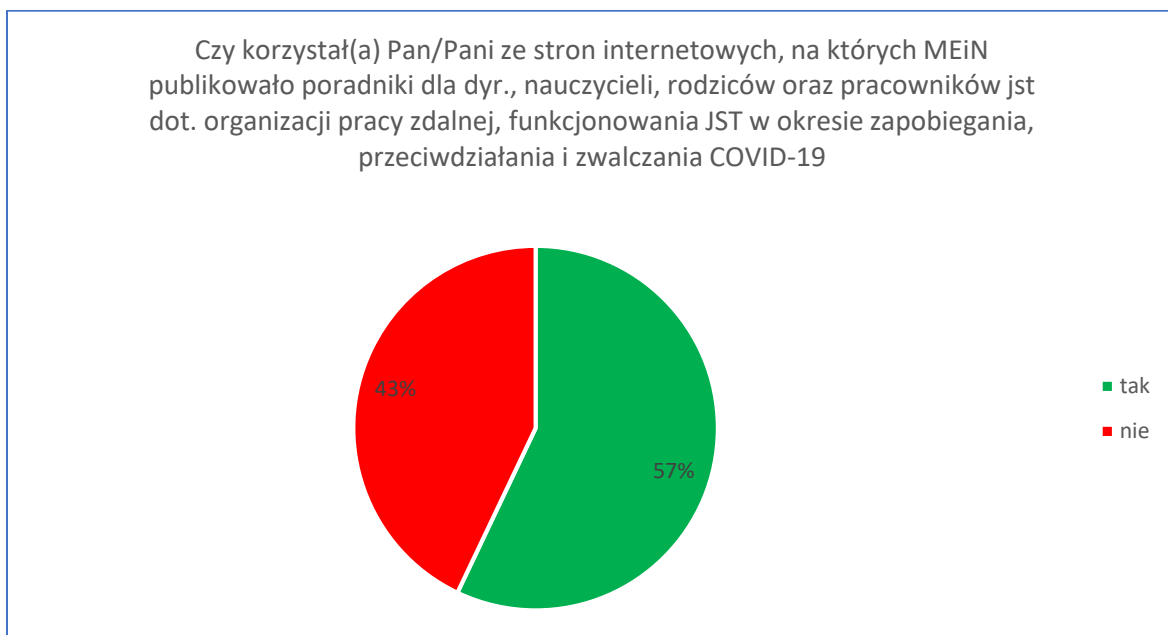


Podczas pracy zdalnej zdecydowana większość respondentów nie widziała problemów we współpracy ze szkołami, przedszkolami i placówkami oświatowymi – 88% ankietowanych, a tylko 12% osób miało takie problemy. Głównymi z nich były: utrudniona komunikacja, która podczas pracy online opierała się wyłącznie na telefonach, e-mailach, a czasami spotkaniach za pośrednictwem platform komunikacyjnych oraz brak dostępu do części programów i wielu dokumentów znajdujących się wyłącznie w biurze. Po wprowadzeniu pracy zdalnej pojawiały się też czasami problemy infrastrukturalne dotyczące niedostatecznej liczby sprzętu, a w małych gminach - problem z odpowiedniej jakości łączami internetowymi.

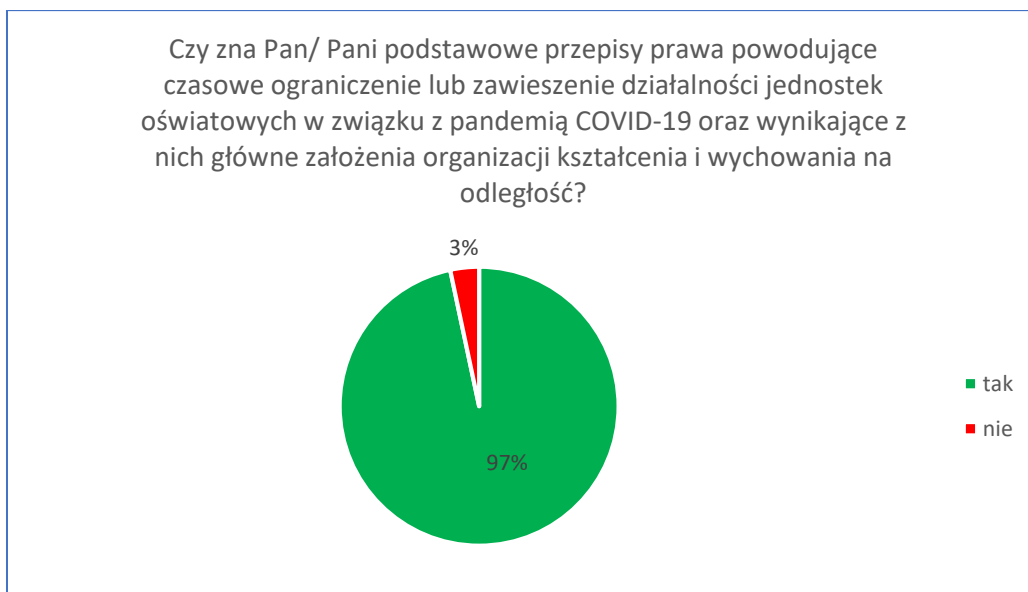


Pracując online zdecydowana większość ankietowanych, bo aż 57% respondentów systematycznie odwiedzała strony internetowe Ministerstwa Edukacji i Nauki, korzystając z zamieszczonych tam poradników, informatorów, szkoleń, kursów itp. dla dyrektorów,

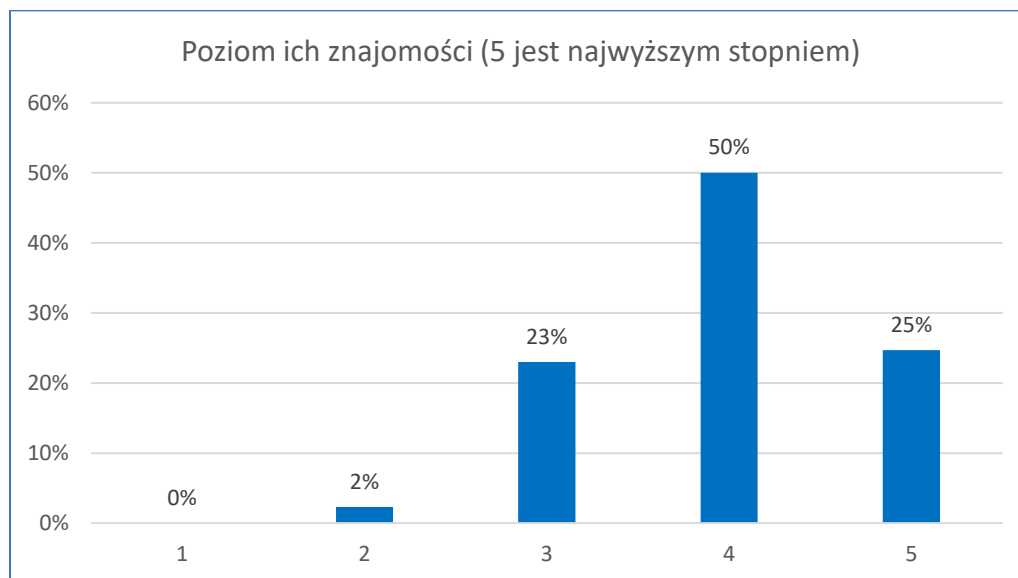
nauczycieli oraz pracowników JST dotyczących organizacji pracy zdalnej, nauczania zdalnego, funkcjonowania jednostek systemu oświaty w okresie trwania pandemii COVID-19.



Prawie wszyscy respondenci (97%) zadeklarowali że znają podstawowe przepisy prawa powodujące czasowe ograniczenie lub zawieszenie działalności jednostek oświatowych w związku z pandemią COVID-19 oraz wynikające z nich główne założenia organizacji kształcenia i wychowania na odległość.

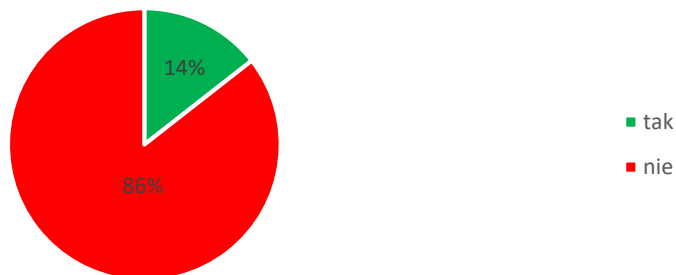


Poziom znajomości tych przepisów prawa – 75% ankietowanych ocenia na poziomie dobrym lub bardzo dobrym, 23% osób - na „3” (w 5-stopniowej skali, gdzie 5 jest najwyższym stopniem), natomiast 2% respondentów - jako zły.



Dwa ostatnie pytania dotyczyły możliwości wykonywania obowiązków służbowych po zakończeniu pandemii COVID-19 zdalnie lub w sposób hybrydowy (część pracy w domu część w biurze). Jak widać, większość ankietowanych zgodziłaby się świadczyć pracę w systemie hybrydowym – 58%, natomiast 14% osób chciałoby kontynuować pracę w formie zdalnej. Respondenci wskazywali zalety i wady takiej organizacji pracy. Wśród pozytywnych elementów pracy online lub hybrydowej znalazły się stwierdzenia, że pozwala to zaoszczędzić sporo czasu (szczególnie w dużych miastach - czasochłonne dojazdy), jest większy komfort, spokój, większa efektywność wykonywanych zadań oraz to, że pracując w domu można lepiej zorganizować czas. Natomiast wśród wad pracy zdalnej lub hybrydowej respondenci zwracali uwagę na: brak szybkiej i właściwej wymiany informacji, brak dostępu do pełnej dokumentacji, brak odpowiedniego sprzętu (drukarka, skaner, służbowy laptop, telefon), a przede wszystkim na brak bezpośredniej komunikacji i kontaktów ze współpracownikami.

Czy po zakończeniu pandemii zgodziłby/zgodziłaby się
Pan/Pani, aby już na stałe świadczyć pracę w sposób zdalny?



Czy po zakończeniu pandemii zgodziłby/zgodziłaby się
Pan/Pani, aby już na stałe świadczyć pracę w sposób
hybrydowy (część czasu pracy w domu, część w biurze)?

