

**Raport z badania ankietowego
pracowników Wydziałów Oświaty
jednostek samorządu terytorialnego
reprezentowanych przez członków
Grup Wymiany Doświadczeń**

Raport z badania ankietowego pracowników Wydziałów Oświaty jednostek samorządu terytorialnego reprezentowanych przez członków Grup Wymiany Doświadczeń

Redakcja merytoryczna

Dorota Jastrzębska

Redakcja językowa, korekta, przygotowanie do publikacji

Katarzyna Gańko

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2022

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

<http://www.ore.edu.pl>

Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach licencji Creative Commons

[Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne 4.0](#) (CC BY-NC)

Publikacja powstała w ramach projektu „Wsparcie kadry jednostek samorząd terytorialnego w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów – II etap” Projekt pozakonkursowy o charakterze koncepcyjnym współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego realizowany w partnerstwie ze Związkiem Miast Polskich, w ramach Osi Priorytetowej II, Działania 2.10, Program Operacyjny WIEDZA – EDUKACJA – ROZWÓJ na lata 2014–2020.



Spis treści

| | |
|--|----|
| Wstęp | 4 |
| Respondenci | 4 |
| Warunki pracy zdalnej | 7 |
| Komunikacja online | 9 |
| Współpraca ze szkołami, przedszkolami i placówkami oświatowymi | 12 |
| Korzystanie z zasobów online dotyczących organizacji pracy zdalnej | 13 |
| Organizacja kształcenia i wychowania na odległość – przepisy prawa | 14 |
| Dalsze perspektywy pracy zdalnej | 14 |

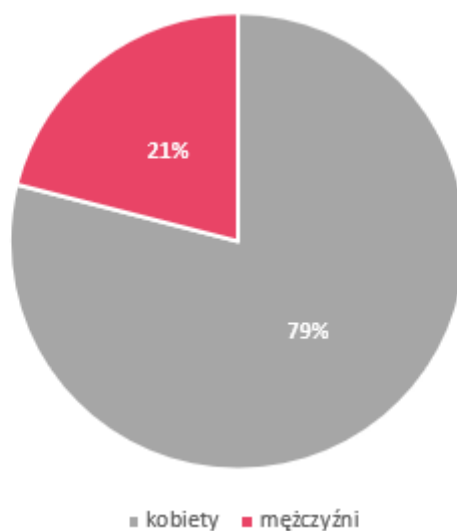
Wstęp

Celem przeprowadzonej w połowie maja 2021 r. 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.

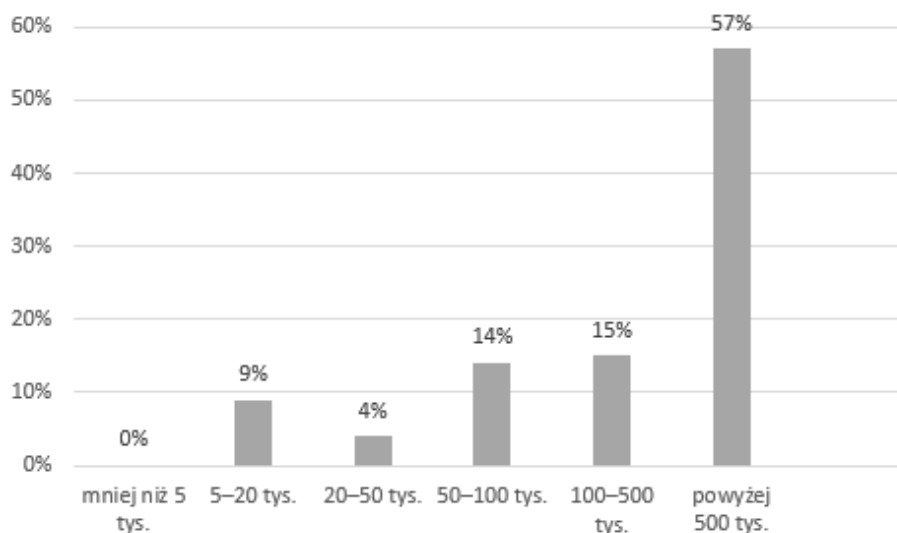
Respondenci

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 (por. Wykres 1).



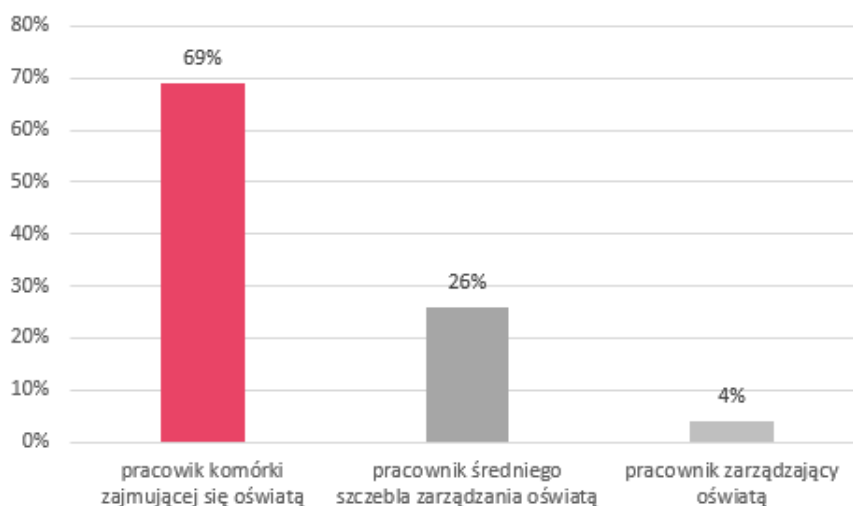
Wykres 1. Płeć respondentów

Wśród respondentów 57% stanowili pracownicy dużych miast (powyżej 500 tys. mieszkańców), a 43% – pracownicy jednostek samorządu terytorialnego (JST) do 500 tys. mieszkańców. Liczba badanych w podziale na małe i średnie oraz duże JST była proporcjonalnie zbliżona. Szczegółowe dane zawiera Wykres 2.



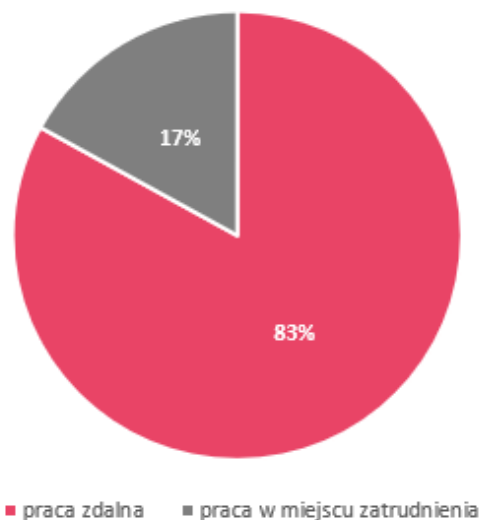
Wykres 2. Wielkość JST reprezentowanej przez respondentów

Wśród pracowników wypełniających ankietę znaleźli się przede wszystkim pracownicy komórek zajmujących się oświatą, dalej pracownicy średniego szczebla zarządzania oświatą – dyrektorzy, naczelnicy, zastępcy dyrektora czy naczelnika wydziału. Najmniejszą grupę badanych stanowiły osoby zarządzające oświatą – starości, prezydenci, burmistrzowie, wójtowie, zastępcy (por. Wykres 3).



Wykres 3. Stanowiska zajmowane przez respondentów

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość respondentów w czasie pandemii COVID-19 pracowała zdalnie, nie w miejscu zatrudnienia (por. Wykres 4).

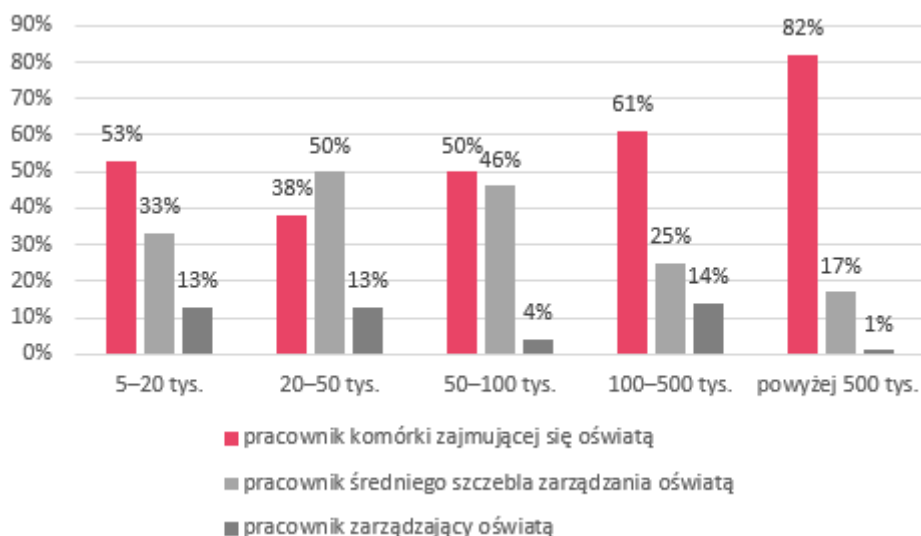


Wykres 4. Miejsce wykonywania pracy podczas pandemii COVID-19

Wśród osób, które świadczyły stosunek pracy zdalnie, największy odsetek stanowili pracownicy komórek zajmujących się oświatą oraz pracownicy średniego szczebla zarządzania oświatą – dyrektorzy, naczelnicy wydziałów oraz ich zastępcy. Szczegółowe dane, w tym z podziałem na wielkość JST, znajdują się na Wykresach 5 i 6.



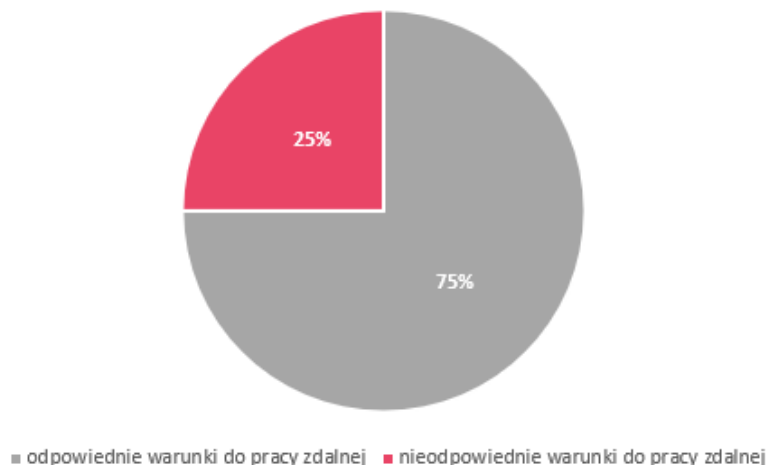
Wykres 5. Ankietowani wykonujący pracę online w podziale na miejsce zatrudnienia



Wykres 6. Ankietowani wykonujący pracę zdalnie w podziale na wielkość JST

Warunki pracy zdalnej

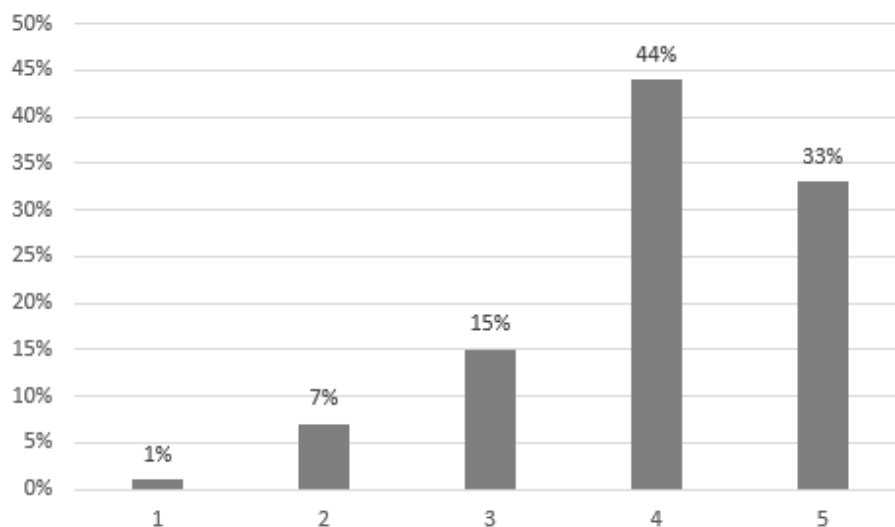
Zdecydowana większość badanych wykonujących obowiązki służbowe w domu uważała, że miała dobre warunki do pracy: biurko, laptop, osobny pokój, zapewniony spokój i ciszę (por. Wykres 7).



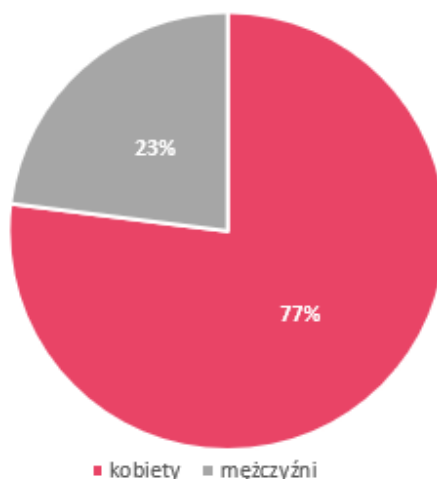
Wykres 7. Ocena warunków do wykonywania pracy zdalnej

Jeśli chodzi o warunki do pracy zdalnej, to przeważająca część respondentów oceniła je jako bardzo dobre lub dobre (w pięciostopniowej skali, gdzie 5 było najwyższą oceną). Niższe oceny mogą wynikać z faktu, że w tym samym czasie większość dzieci realizowała naukę online, stąd warunki do pracy i nauki były utrudnione (brak ciszy, spokoju, problemy z jakością sieci internetowej).

Szczegółowe dane, w tym oceny z podziałem na płeć respondentów, zawierają Wykresy 8 i 9.

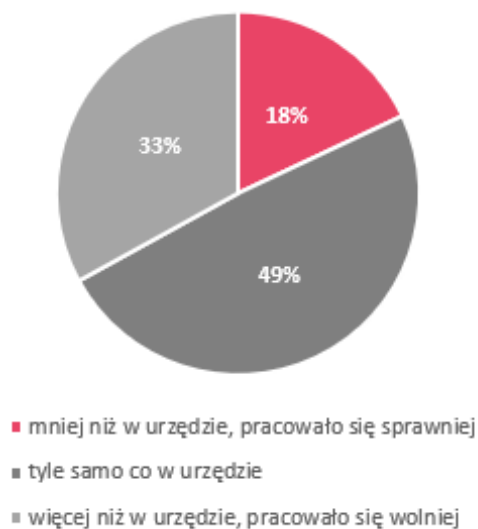


Wykres 8. Ocena warunków pracy zdalnej w skali 1–5



Wykres 9. Respondenci, którzy ocenili swoje warunki pracy zdalnej jako odpowiednie, w podziale na płeć

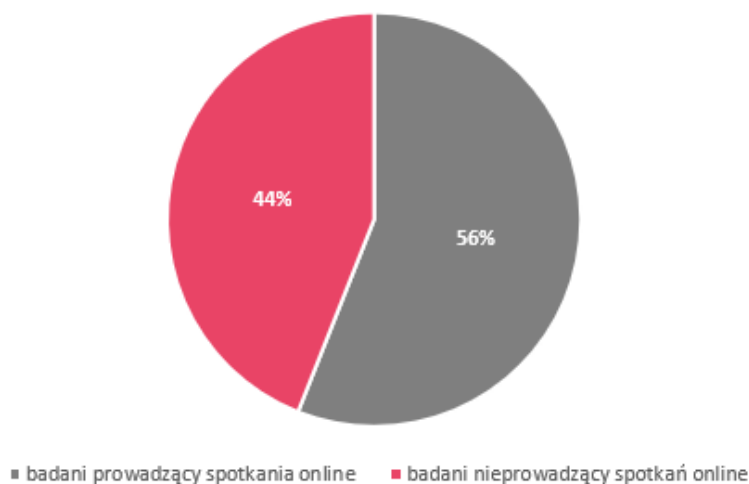
Respondenci odpowiadali również na pytanie o czas poświęcany na wykonywanie obowiązków służbowych podczas pracy zdalnej. Dla większości badanych był on taki sam lub dłuższy niż dotychczas, tj. w urzędzie (por. Wykres 10). Dodatkowo większość osób podczas pracy zdalnej nie miała problemu z siecią internetową – 62% respondentów, natomiast 38% badanych narzekało na jakość połączenia.



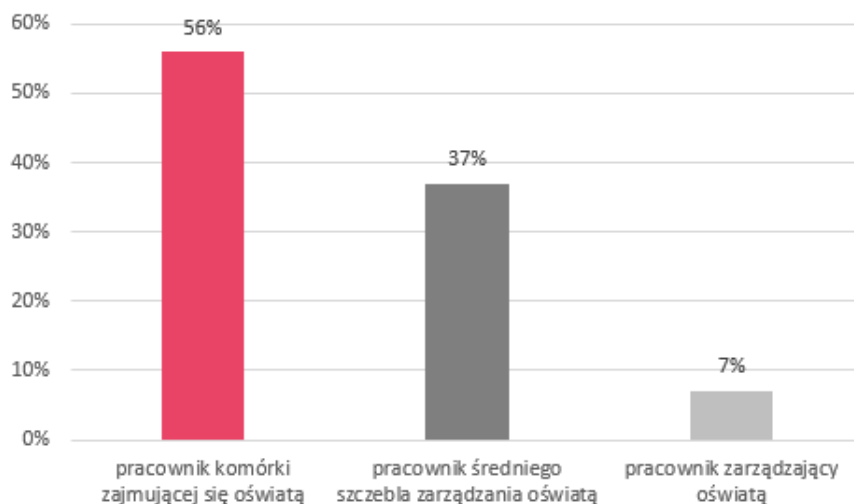
Wykres 10. Czas poświęcany na pracę zdalną (odpowiedzi na pytanie „Ile czasu poświęcał(a) Pan/Pani na pracę?”)

Komunikacja online

Badanie wykazało, że podczas pracy zdalnej większość ankietowanych nadal prowadziła spotkania ze współpracownikami oraz dyrektorami szkół i placówek oświatowych. Szczegółowe informacje na ten temat, w tym powiązane z miejscem zatrudnienia badanych, znajdują się na Wykresach 11 i 12.

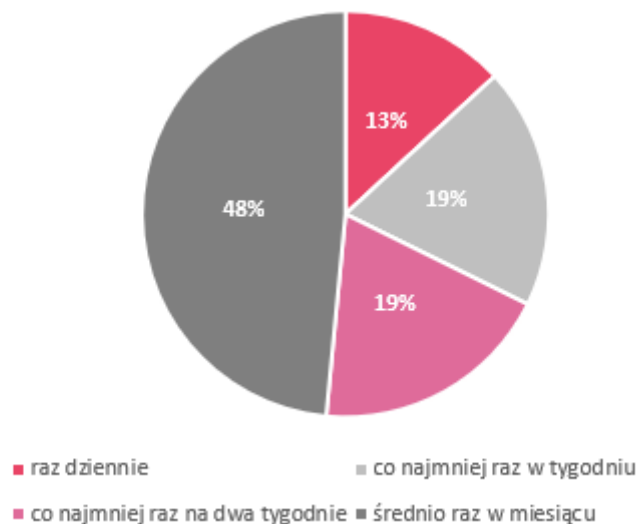


Wykres 11. Odsetek respondentów prowadzących spotkania online podczas pracy zdalnej i nieprowadzących takich spotkań



Wykres 12. Pracownicy uczestniczący w spotkaniach online ze współpracownikami lub dyrektorami szkół w podziale na miejsce zatrudnienia

Częstotliwość tych spotkań była bardzo zróżnicowana: według odpowiedzi badanych odbywały się one średnio raz w miesiącu, co najmniej raz na dwa tygodnie, co najmniej raz w tygodniu, a nawet raz dziennie (por. Wykres 13).

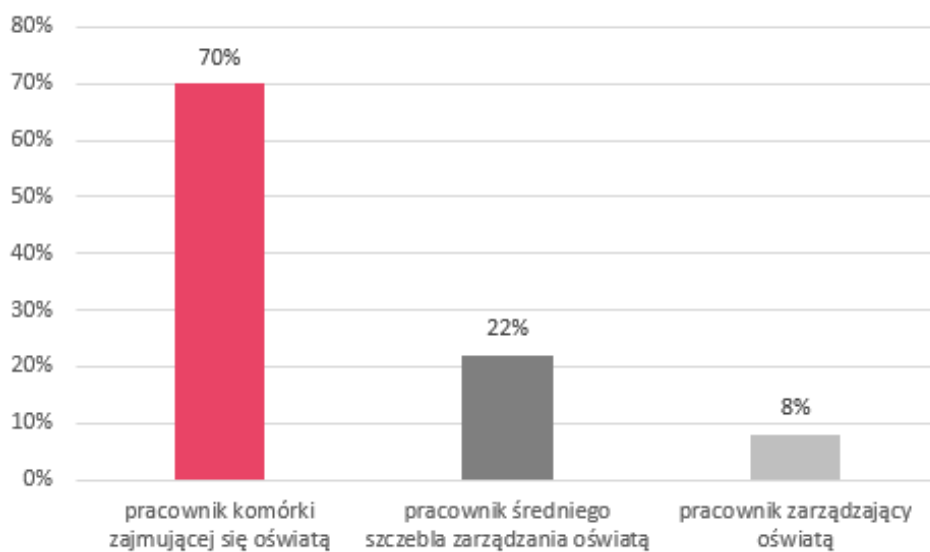


Wykres 13. Częstotliwość spotkań online

W związku ze spotkaniami, konferencjami, debatami odbywającymi się online respondenci byli pytani również o udział w szkoleniach dotyczących obsługi platform umożliwiających zdalną komunikację. Większość ankietowanych nie uczestniczyła w takich szkoleniach. Szczegółowe dane znajdują się na Wykresach 14 i 15.

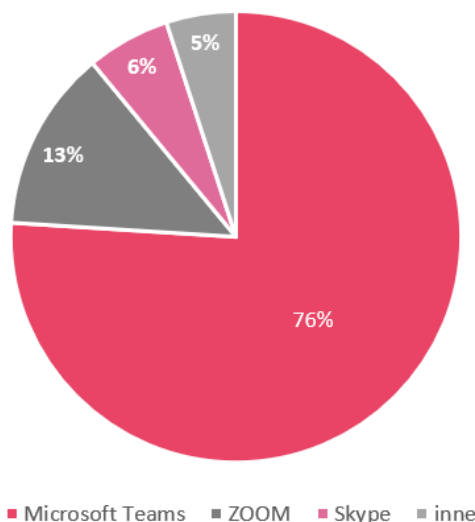


Wykres 14. Udział w szkoleniu w zakresie zdalnej komunikacji



Wykres 15. Pracownicy, którzy skorzystali ze szkoleń w zakresie zdalnej komunikacji, w podziale na miejsce zatrudnienia

Ankietowani zostali przeszkoleni i korzystali m.in. z takich platform służących do komunikacji, jak: Microsoft Teams, ZOOM, Skype i innych (por. Wykres 16).



Wykres 16. Platformy komunikacji zdalnej, z których zostali przeszkoleni ankietowani

Współpraca ze szkołami, przedszkolami i placówkami oświatowymi

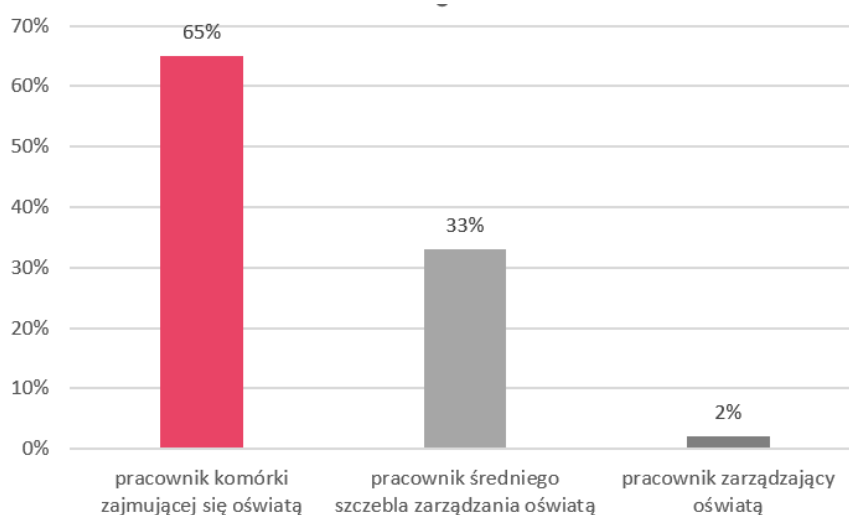
Podczas pracy zdalnej zdecydowana większość respondentów nie widziała problemów we współpracy ze szkołami, przedszkolami i placówkami oświatowymi (por. Wykres 17). Jeśli je jednak dostrzegali, były to: utrudniona komunikacja, która podczas pracy online opierała się wyłącznie na telefonach, e-mailach, 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.



Wykres 17. Problemy we współpracy ze szkołami i placówkami oświatowymi w związku z pracą zdalną

Korzystanie z zasobów online dotyczących organizacji pracy zdalnej

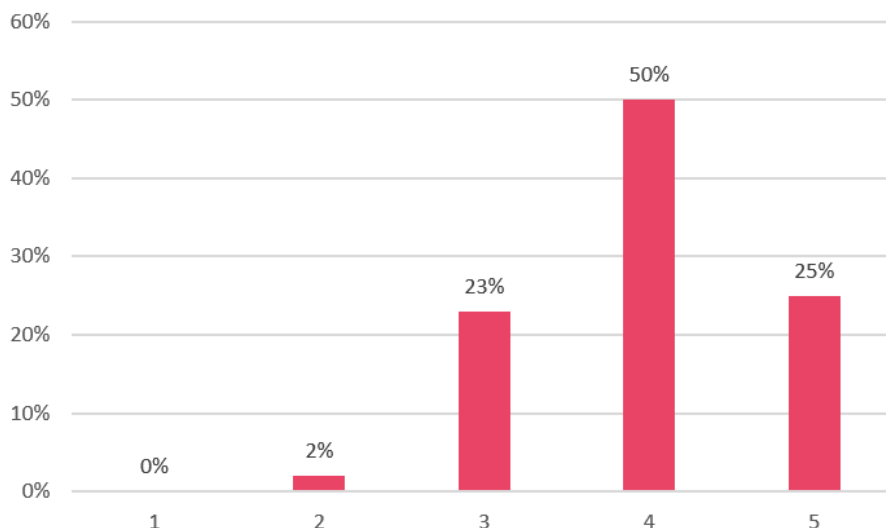
Pracując online, większość ankietowanych (57%) systematycznie odwiedzała strony internetowe Ministerstwa Edukacji i Nauki i korzystała z zamieszczonych tam poradników, informatorów, szkoleń, kursów itp. dla dyrektorów, nauczycieli oraz pracowników JST. Materiały te dotyczyły organizacji pracy zdalnej, nauczania zdalnego, funkcjonowania jednostek systemu oświaty w okresie trwania pandemii COVID-19. Szczegółowe dane, w podziale na miejsce zatrudnienia badanych, zawiera Wykres 18.



Wykres 18. Pracownicy, którzy korzystali z zasobów internetowych dotyczących organizacji pracy zdalnej, w podziale na miejsce zatrudnienia

Organizacja kształcenia i wychowania na odległość – przepisy prawa

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. Swoją znajomość przepisów ocenili w skali od 1 do 5 (por. Wykres 19).

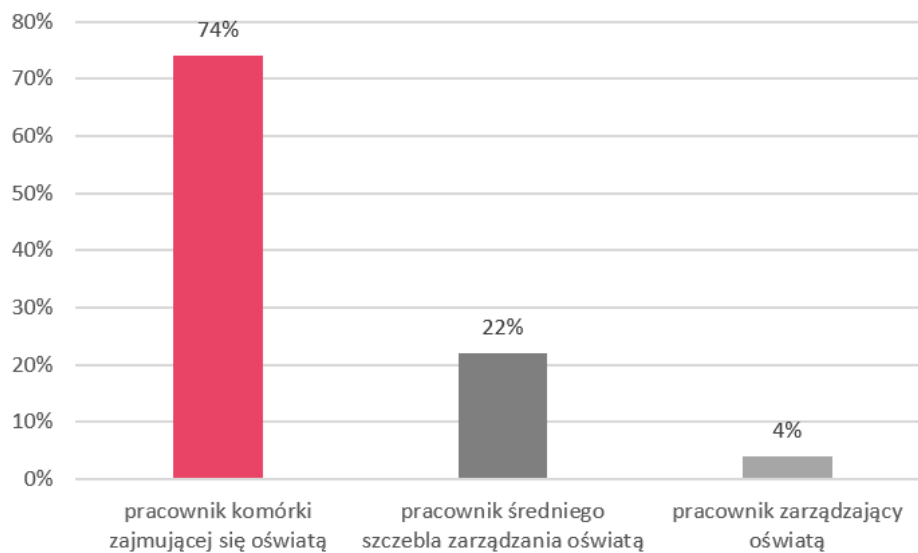


Wykres 19. Ocena znajomości przepisów prawa dotyczących organizacji kształcenia i wychowania na odległość

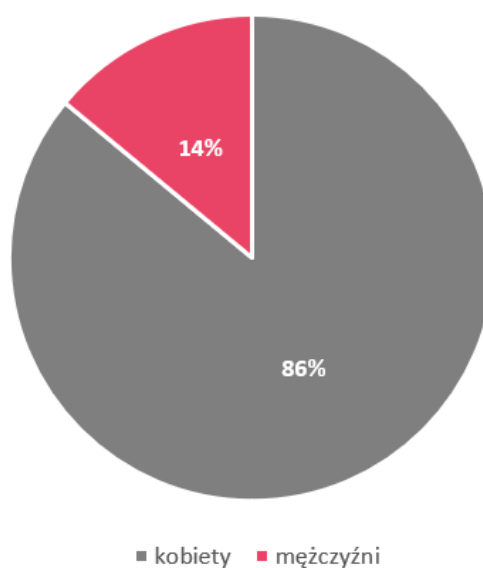
Dalsze perspektywy pracy zdalnej

Dwa ostatnie pytania ankiety dotyczyły możliwości wykonywania obowiązków służbowych po zakończeniu pandemii COVID-19 zdalnie lub w sposób hybrydowy (część pracy w domu, część w biurze). Okazuje się, że 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: oszczędność czasu (szczególnie w dużych miastach – czasochłonne dojazdy), większy komfort, spokój, większa efektywność wykonywanych zadań oraz możliwość lepszej organizacji czasu. 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 brak bezpośredniej komunikacji i kontaktów ze współpracownikami.

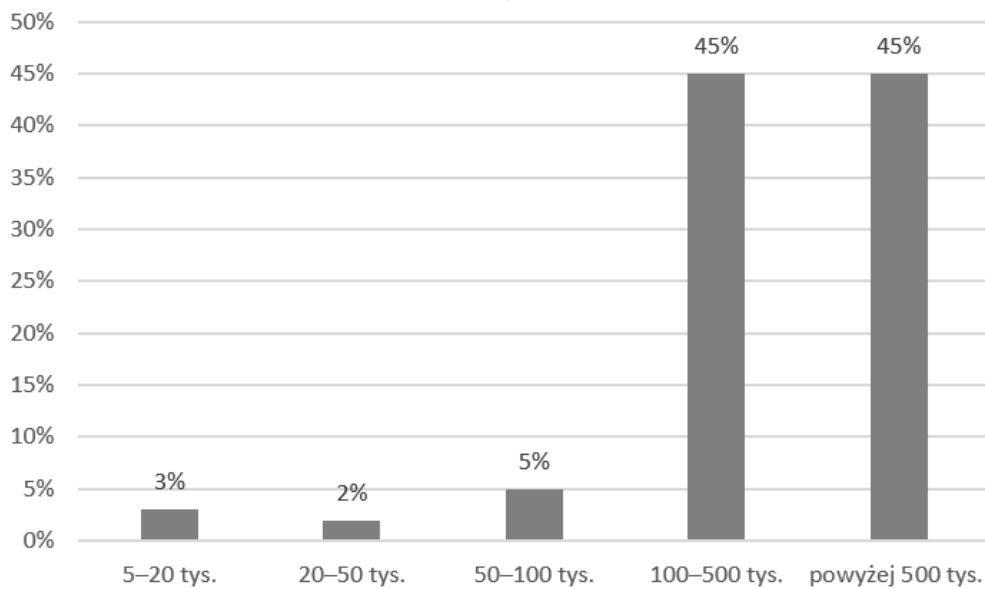
Szczegółowe dane dotyczące możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej zawierają Wykresy 20–22.



Wykres 20. Pracownicy, którzy chcieliby na stałe świadczyć pracę w sposób hybrydowy, w podziale na miejsce zatrudnienia



Wykres 21. Pracownicy, którzy chcieliby na stałe świadczyć pracę w sposób hybrydowy, w podziale na płeć



Wykres 22. Pracownicy, którzy chcieliby na stałe świadczyć pracę w sposób hybrydowy, w podziale na wielkość JST