

MENTORYSTĖS PROGRAMOS NAUDINGUMO VERTINIMO TYRIMAS

1. Tyrimo metodologija

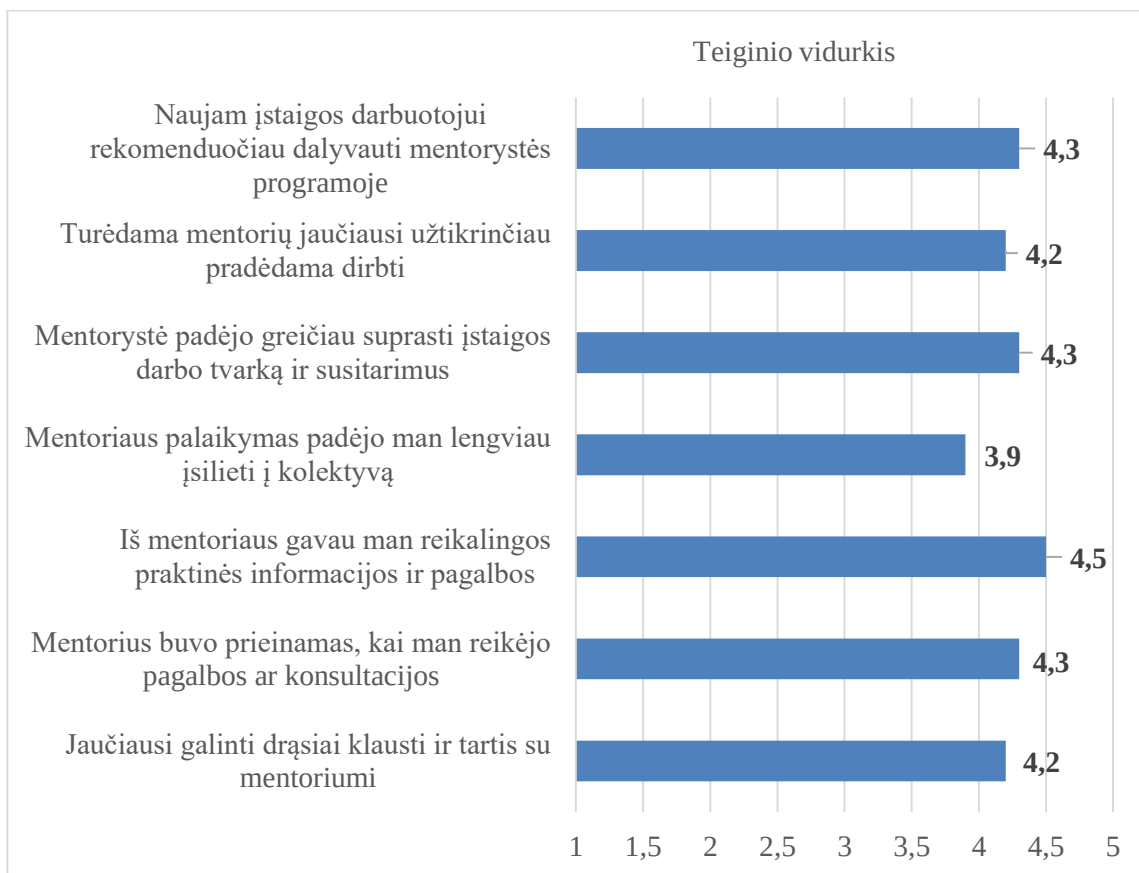
Tyrimo tikslas – įvertinti įstaigoje vykdomos mentorystės programos naudingumą naujai pradėjusiems dirbti darbuotojams bei išsiaiškinti programos stipriąsias ir tobulintinas sritis.

Tyrimo metodologija. Tyrime dalyvavo 11 darbuotojų, kuriems pradėjus dirbti įstaigoje buvo paskirtas mentorius. Tyrimas vykdytas 2026 m. rugsėjo 3-10 d. Tiriamieji į klausimus atsakė svetainėje <https://apklausa.lt/>.

Respondentams pateikti teiginiai, apimantys pagrindinius mentorystės aspektus: galimybę konsultuotis ir tartis su mentoriumi, mentoriaus prieinamumą, praktinės informacijos ir pagalbos gavimą, pagalbą įsiliejant į kolektyvą, susipažįstant su įstaigos darbo tvarka bei didesnę darbuotojo užtikrintumą pradėjus dirbti. Respondentų buvo prašoma įvertinti kiekvieną teiginį pagal penkiabalę Likerto skalę nuo „Visiškai nesutinku“ (1 balas) iki „Visiškai sutinku“ (5 balai). Taip pat pateiktas atviras klausimas, kuriame darbuotojai galėjo išsakyti pasiūlymus dėl mentorystės programos tobulinimo.

2. Apklausos rezultatai

Buvo apskaičiuoti visų pateiktų teiginių vertinimo vidurkiai ir jie aukštesni nei teorinis skalės vidurkis (3,0), o bendras visų teiginių vertinimo vidurkis siekia **4,24 balo iš 5**. Tai rodo bendrą teigiamą darbuotojų požiūrį į įstaigoje vykdomą mentorystės programą (1 pav.).



1 pav. Mentorystės programos aspektų vertinimo vidurkiai

Geriausiai respondentai įvertino praktinės informacijos ir pagalbos gavimą iš mentoriaus – šio teiginio vidurkis siekia 4,50 balo. Net 80 % respondentų visiškai sutiko, o dar 10 % sutiko, kad iš mentoriaus gavo reikalingos praktinės informacijos ir pagalbos. Taigi iš viso 90 % apklaustųjų šį mentorystės aspektą įvertino teigiamai. Tai rodo, kad viena svarbiausių programos stiprybių yra

konkreči ir praktiška pagalba naujam darbuotojui. Palankiai vertinamas ir mentoriaus prieinamumas – 80 % respondentų sutiko arba visiškai sutiko, kad galėjo gauti mentoriaus pagalbą ar konsultaciją tada, kai jos reikėjo. Šio teiginio vertinimo vidurkis – 4,30 balo.

Taip pat aukštai įvertinta mentorystės pagalba susipažįstant su įstaigos darbo tvarka ir susitarimais. 90 % respondentų šį teiginį įvertino teigiamai, o vertinimo vidurkis siekia 4,30 balo. Galima teigti, kad mentoriai atlieka svarbų vaidmenį perduodant naujiems darbuotojams informaciją apie įstaigos darbo organizavimą ir padeda greičiau orientuotis naujoje darbo aplinkoje.

Didžioji dalis respondentų nurodė, kad galėjo drąsiai klausti ir tartis su mentoriumi – 80 % pasirinko atsakymus „Sutinku“ arba „Visiškai sutinku“. Tiek pat respondentų teigiamai įvertino teiginį, kad turėdami mentorių jautėsi užtikrinčiau pradėdami dirbti. Abiejų teiginių vertinimo vidurkis – 4,20 balo. Tai rodo, kad mentorystė atlieka ne tik informacinę, bet ir palaikomąją funkciją.

Santykinai žemiausiai įvertintas teiginys, kad mentoriaus palaikymas padėjo lengviau įsiliesti į kolektyvą – jo vidurkis siekia 3,90 balo. 70 % respondentų šį teiginį įvertino teigiamai, tačiau 30 % nesutiko arba visiškai nesutiko. Nors bendras vertinimas išlieka teigiamas, darbuotojo adaptacija ir įsiliejimas į kolektyvą išsiskiria kaip viena iš sričių, kuriai tobulinant mentorystės programą reikėtų skirti daugiau dėmesio.

Bendrą teigiamą programos vertinimą patvirtina ir tai, kad 80 % respondentų sutiktų arba visiškai sutiktų rekomenduoti naujam įstaigos darbuotojui dalyvauti mentorystės programoje. Šio teiginio vidurkis – 4,30 balo.

Respondentams buvo suteikta galimybė pateikti pasiūlymus, ką reikėtų tobulinti mentorystės programoje. Į atvirą klausimą atsakė 8 respondentai.

2 lentelė. Atvirų darbuotojų atsakymų apie mentorystės programos tobulinimą apibendrinimas

Atsakymų kategorija	Atsakymuose išryškėję pasiūlymai
Praktinis darbas kartu	Sudaryti galimybę naujam darbuotojui tam tikrą laiką dirbti vienoje grupėje kartu su mentoriumi, stebėti praktinį darbą ir kartu aptarti konkrečias situacijas.
Daugiau bendrų aptarimų	Skirti daugiau laiko mentorės ir darbuotojo diskusijoms, praktinių situacijų aptarimui ir dalijimuisi patirtimi.
Aktyvesnis informacijos perdavimas	Mentoriui pačiam aktyviau supažindinti naują darbuotoją su tuo, ką svarbu žinoti pradėjus dirbti įstaigoje, nelaukiant vien darbuotojo klausimų.
Pagalba įsiliejant į kolektyvą	Daugiau dėmesio skirti naujo darbuotojo adaptacijai ir įsiliejimui į kolektyvą.
Atviras bendravimas	Skatinti naujus darbuotojus drąsiai klausti ir konsultuotis visais kylančiais klausimais.
Pasitenkinimas esama programa	Dalis respondentų nurodė, kad esama mentorystės programa juos visiškai tenkina ir tobulinimo poreikio nemato.

Atvirų atsakymų analizė iš dalies patvirtina kiekybinio tyrimo rezultatus. Darbuotojai teigiamai vertina galimybę gauti mentoriaus pagalbą, tačiau kartu išryškėja poreikis mentorystę dar labiau orientuoti į praktinį bendradarbiavimą. Respondentai siūlo sudaryti galimybę mentoriumi ir naujam darbuotojui tam tikrą laiką dirbti kartu, stebėti realias darbo situacijas ir jas aptarti.

Taip pat išryškėjo poreikis reguliarioms diskusijoms ir patirties pasidalijimui. Darbuotojams svarbu ne tik turėti galimybę kreiptis iškilus klausimui, bet ir turėti numatytą laiką aptarti praktines situacijas, sunkumus bei kylančius neaiškumus. Svarbus respondentų pastebėjimas susijęs su mentoriaus iniciatyvumu perduodant informaciją. Naujai pradėjus dirbti žmogus ne visada žino, kokią informaciją jam svarbu sužinoti ir kokius klausimus reikėtų užduoti. Todėl tikslinga, kad mentorius

ne tik atsakytų į darbuotojo klausimus, bet ir pats nuosekliai supažindintų jį su svarbiausiais įstaigos darbo principais, susitarimais ir praktiniais darbo aspektais.

Atviruose atsakymuose taip pat paminėtas poreikis daugiau dėmesio skirti naujo darbuotojo adaptacijai kolektyve. Šis rezultatas sutampa su kiekybiniais duomenimis – pagalba įsiliejant į kolektyvą buvo santykinai prasčiausiai įvertintas mentorystės aspektas.

Kita vertus, dalis darbuotojų nurodė, kad mentorystės programa juos visiškai tenkina ir papildomų pasiūlymų neturi. Viename atsakyme ypač teigiamai įvertintas konkretaus mentoriaus darbas, o kitame pažymėta, kad mentorystė suteikė daugiau pasitikėjimo atliekant mokinio padėjęjo darbą.

Išvados

1. Mentorystės programa darbuotojų vertinama teigiamai. Bendras septynių vertintų teiginių vidurkis siekia 4,24 balo iš 5, o daugumoje vertintų sričių 80–90 % respondentų pasirinko atsakymus „Sutinku“ arba „Visiškai sutinku“.

2. Didžiausia mentorystės programos stiprybė – praktinės informacijos ir pagalbos suteikimas. Šis aspektas įvertintas aukščiausiai – 4,50 balo, o teigiamai jį įvertino 90 % respondentų.

3. Mentorystė padeda naujam darbuotojui orientuotis įstaigoje ir suteikia daugiau užtikrintumo. Darbuotojai teigiamai vertina mentoriaus prieinamumą, galimybę klausti ir tartis bei pagalbą susipažįstant su įstaigos darbo tvarka ir susitarimais.

4. Daugiausia tobulinimo galimybių matoma darbuotojo adaptacijos kolektyve srityje. Pagalba įsiliejant į kolektyvą įvertinta santykinai žemiausiai (3,90 balo), o atviruose atsakymuose taip pat išsakytas poreikis skirti daugiau dėmesio naujo darbuotojo adaptacijai.

5. Darbuotojai pageidauja daugiau praktinio mentoriaus ir naujo darbuotojo bendradarbiavimo. Siūloma sudaryti galimybes tam tikrą laiką dirbti kartu, reguliariai aptarti praktines situacijas ir dalytis darbo patirtimi.

6. Tikslinga stiprinti mentoriaus iniciatyvą perduodant informaciją. Naujam darbuotojui naudinga ne tik galimybė pačiam kreiptis pagalbos, bet ir nuoseklus mentoriaus supažindinimas su svarbiausia informacija, darbo principais ir įstaigos susitarimais.

7. Mentorystės programą tikslinga tęsti ir tobulinti, išlaikant individualaus konsultavimo ir palaikymo principą bei daugiau dėmesio skiriant praktiniam darbui kartu, reguliariems aptarimams ir naujo darbuotojo integracijai į kolektyvą.