

**KONCEPCE ROZVOJE
PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉ PORADNY
PRO PRAHU 11 a 12**

V Praze dne 11.4.2022

Souhlasím se zveřejněním koncepce a se zpracováním svých osobních údajů.

Koncepce rozvoje Pedagogicko-psychologické poradny pro Prahu 11 a 12

I. Úvod

Mým záměrem je navázat na práci předchozího vedení poradny, které bylo velmi dobře hodnoceno Českou školní inspekcí. Cílem je další rozvoj poradny do podoby moderního poradenského pracoviště, které bude poskytovat kvalitní služby klientům (dětem, žákům, studentům a jejich zákonným zástupcům), školám a školským zařízením a ostatním aktérům, kteří se podílejí na vzdělávání.

Zdrojem pro vypracování koncepce byly mimo jiné webové stránky poradny, Výroční zpráva o činnosti za rok 2020–21 a Inspekční zpráva České školní inspekce z roku 2019. Kromě těchto zdrojů vycházím ze zkušeností, které jsem získala na svém současném pracovišti.

II. Hlavní oblasti

1. Legislativní vymezení a oblast činnosti

Legislativně vychází činnost pedagogicko-psychologické poradny z platných právních norem:

- Zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnicích, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhlášky MŠMT ČR č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhlášky MŠMT ČR 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění pozdějších předpisů.

Činnost poradny jako veřejné služby v systému školství musí být v souladu s těmito obecně platnými normami. Mimo výše uvedené normy se na činnost poradny vztahují i další právní předpisy, které se týkají dalších oblastí činnosti¹ a normy regulující pracovně právní vztahy (262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

Hlavní činnost poradny je poskytování poradenských služeb a provádění komplexní psychologické a speciálně-pedagogické péče pro klienty od 3 do 21 let, a to formou individuální nebo skupinové. Dále poradna nabízí klientům intervenční aktivity, informační servis, konzultační služby a metodické služby pracovníkům ve školách a školských zařízeních. Poradna poskytuje i preventivně výchovnou péči pro subjekty, které se podílejí na výchově a vzdělávání dětí, spolupracuje na aktivitách v oblasti prevence sociálně nežádoucích jevů. Pro školy zpracovává odborná doporučení pro vzdělávání s konkrétními opatřeními. Napomáhá žákům a zákonným zástupcům při rozhodování o volbě dalšího povolání.

2. Oblast řízení poradny

Poradna se skládá ze dvou pracovišť – hlavní pracoviště a ředitelství je na Praze 11 (Kupeckého 17), odloučené pracoviště na Praze 12 (Barunčina 11). Pro zajištění řízení provozu obou pracovišť je v současnosti nastavený systém rozdělení kompetencí mezi ředitelkou a statutární zástupkyní a

¹ Např. konání maturitní zkoušky, předškolní vzdělávání, ochrana osobních údajů (GDPR) a mnoho dalších

systém vzájemných setkávání (návštěv na pracovištích). S tímto modelem mám přímou pracovní zkušenost, neboť působím jako vedoucí detašovaného pracoviště a statutární zástupce ředitelky.

Mojí filozofií je „co funguje, zachovat“, změny ve fungování zavedeného systému provádět promyšleně, po důkladné přípravě, komunikovat je dostatečným předstihu se všemi zaměstnanci. Samozřejmostí je ověřování jejich funkčnosti. Do budoucna je mým záměrem **více propojit obě pracoviště** tak, aby se odborní pracovníci lépe poznali. Vhodným nástrojem mohou být jak odborné a provozní porady, které nyní probíhají na každém pracovišti zvlášť, tak i méně formální setkávání (např. v rámci vzdělávání, zácviku nových pracovníků) nebo i neformální setkávání.

Řízení organizace znamená především plánování, organizaci a koordinaci jednotlivých subjektů a procesů. Jeho nedílnou součástí je také hodnocení a kontrolní činnost. Základem a smyslem kontroly je především zjištění odchylek od žádoucího stavu a přijetí opatření k nápravě nedostatků. Osobně vnímám kontrolu také jako příležitost a nástroj růstu zejména u nových pracovníků. Za důležité pokládám její plánovanost, pravidelnost, jasně definované cíle a postupy. Současné vedení poradny má propracovaný efektivní systém kontroly², proto mým cílem zejména v počátcích mého působení bude navázat na tento systém.

Efektivní řízení organizace je závislé na kvalitní **komunikační** strategii. Základ vidím v transparentní a efektivní komunikaci se zřizovatelem a dále v interní komunikaci, která má zajistit průběžnou informovanost pracovníků o záležitostech, které se jich bezprostředně týkají. Důležitou součástí je také vnější komunikace a prezentace poradny ve veřejném prostoru.³

V procesu řízení poradny pokládám za základní požadavek a povinnost ředitele dodržování legislativních norem, dodržování rozpočtové kázně a hospodárné vynakládání veřejných prostředků. Dalšími zásadními povinnostmi je rovný nediskriminační přístup k zaměstnancům a dodržování etických zásad ve vztahu ke všem dotčeným subjektům.

3. Oblast spolupráce s odbornou a širší veřejností

V nabídce služeb a intervenčních programů bych chtěla realizovat co nejširší rozsah služeb, který by navázal na aktivity před pandemickým obdobím, neboť v minulých letech nemohly být některé činnosti vykonávány nebo byly vykonávány jen omezeně, on-line formou a podobně. Spolupráci se školami, ostatními odbornými zařízeními poskytujícími péči cílovým skupinám pokládám za samozřejmost.

V oblasti péče o klienty bych chtěla rozvíjet dětské růstové skupiny. V poradně probíhá dynamická skupina a podpůrná setkání s rodiči a skupina pro děti mladšího školního věku⁴. V těchto aktivitách bych chtěla pokračovat. Do budoucna je možné členění skupin dle věku dětí (1. stupeň ZŠ, 2. stupeň ZŠ, SŠ) a/nebo diferenciací podle problematik (děti ADHD, děti s potřebou posílení sociálních kompetencí). Zkušenosti ukazují, že vhodným formátem jsou souběžné rodičovské skupiny, kde mohou rodiče sdílet svoje zkušenosti a problémy týkající se výchovy dětí, mohou být korigovány

² Zdroj ČŠI.

³ Do budoucna bych chtěla modernizovat webové stránky, které se mi v některých částech jeví jako málo přehledné. Nenašla jsem Prohlášení o přístupnosti, které by bylo vhodné doplnit co nejdříve.

⁴ Zdroj VZ o činnosti poradny.

jejich ne vždy adekvátní výchovné postoje a metody, mohou získávat lepší vhled do konkrétních výchovných témat, která je zajímají.

V oblasti péče o předškolní děti považuji za důležité intenzivně spolupracovat s mateřskými školami. Jako vhodná forma se jeví besedy nebo semináře s rodiči týkající se školní připravenosti a zralosti, kde se rodiče dozví, jak děti podporovat a rozvíjet, které aktivity mohou být nápomocné pro úspěšný vstup do školy. Pro budoucí předškoláky a děti s odloženou školní docházkou poradna nabízí vhodné stimulační programy.

V oblasti podpory pedagogickým pracovníkům je možné kromě běžně vedených konzultací nabídnout setkání nebo program dle jejich zakázky šitý na míru jejich potřebám (např. práce se stresem, prevence syndromu vyhoření, podpora resilience). Kromě společných setkání výchovných poradců a metodiků prevence bych ráda organizovala setkávání školních psychologů a školních speciálních pedagogů. Zkušenosti ukazují, že účastníci velmi vítají možnosti vzájemně se poznat a sdílet okruhy témat pro něj zajímavých. Zároveň lze touto cestou předávat informace týkající se změn a novinek v legislativní oblasti, sledovat novinky na školách, trendy apod.

4. Personální oblast

Za klíčový úkol pokládám seznámit se důkladně se všemi pracovníky, poznat je a jejich silné i slabé stránky, jejich styl práce, profesní zkušenosti a oblasti zájmu. Pro vytvoření stabilního týmu považuji za důležité otevřenou komunikaci se všemi zaměstnanci ohledně sladění vzájemných potřeb, vyjasnění pracovních povinností a kompetencí, provozních záležitostí a vzájemných očekávání. Velmi se osvědčuje alespoň jedenkrát za rok se s každým setkat osobně a dát oběma stranám příležitost pro komunikaci o spokojenosti, poskytnout si vzájemně zpětnou vazbu, zhodnotit uplynulé období, vyjasnit další směřování, dát prostor pro nové nápady k realizaci. Obecně považuji za důležité zachování vysoké míry samostatnosti odborných pracovníků.

V současné době poradna hledá odborné pracovníky na dvě pozice – speciálního pedagoga a metodika prevence. Aktivita směřující k nalezení pracovníků na tyto pozice by byly jedním z mých prvních úkolů. Při výběru nových pracovníků je mým záměrem jednat otevřeně o pozitivních i negativních stránkách⁵ práce s důrazem na klady a výhody, které práce v poradně nabízí. Mezi výhody a motivační faktory patří stabilita zaměstnání, možnost dalšího prohlubování vzdělávání, podpora při nástupu a zapracování. Dalším kladem je pestrost práce a rozmanitost pracovní náplně – případně možnost věnovat se více oblasti, která je pro pracovníka zajímavá. Při nástupu začínajících pracovníků je důležité mít systém v jejich uvádění do praxe, poskytovat dlouhodobou podporu přidělením zkušeného pracovníka (mentora), který je provede různými úskalími, se kterými se mohou v průběhu práce setkat.⁶

Pravidelná intervizní setkávání pracovníků na obou pracovištích by se mohla stát příležitostí pro vzájemné obohacení, sdílení, rozvoj vztahů, posílení sounáležitosti – to může předcházet syndromu vyhoření a jiným fenoménům. V neposlední řadě je výměna zkušeností nejlevnější formou dalšího vzdělávání.

⁵ Zejména administrativní zátěž a nároky na orientaci v legislativních normách.

⁶ Dle informací ČŠI je v poradně zavedený systém při zácviku nových pracovníků, který je možno využít. Toto téma jsem zpracovávala ve své závěrečné práci ve Studiu pro ředitele škol a školských zařízení, mám o této oblasti dobré povědomí, uváděla jsem do praxe několik nových kolegů na našem detašovaném pracovišti.

Za důležitou pokládám oblast DVPP, a to nejen pro začínající pedagogické pracovníky, ale i pro zkušené. U začínajících kladu důraz na kvalitní zvládnutí diagnostického a poradenského procesu, znalost užití diagnostických nástrojů a potřebné legislativy. Události posledních dvou let ukazují vzrůst potřeby odborné pomoci v oblastech zvládnání stresu, krizové intervence, traumatu, adiktologické problematiky, dalšími oblastmi jsou nadaní žáci a žáci s odlišným mateřským jazykem. Zde je velký prostor pro další vzdělávání nejen pro nově příchozí, ale i pro zkušené pracovníky ať již formou školení, kurzů, přednášek, tak samostudia.

5. Oblast materiálně technického vybavení

V současnosti je zázemí a vybavení pracovišť diagnostickými nástroji a pracovními pomůckami dle VZ na úrovni základní potřeby a praktičnosti využití⁷. Mým záměrem je průběžné sledování vývoje nových diagnostických nástrojů a jejich pořizování a rozšiřování fondu reedukačních pomůcek a materiálů - pokud to finanční situace poradny umožní. V současnosti již některé hojně využívané diagnostické nástroje zastarávají a připravuje se jejich revize.

Stejně tak je nutné sledovat stáří a stav IT vybavení, funkčnost PC sítě a ostatních zařízení a průběžně a plánovaně je včas obměňovat. Bedlivě dbát na zálohování všech potřebných dat na obou pracovištích, aby nedocházelo k jejich případným ztrátám.

Poradna ke své činnosti využívá klientský software Didanet (firmy Aret Praha), který je uživatelsky velmi intuitivní, příjemný a bezpečný (z hlediska možnosti ztráty dat). Méně transparentní je již z hlediska získávání statistických výstupů nutných ke zpracování ročních statistických výkazů. Kromě Didanetu existují i jiné nástroje, které umožňují získání potřebných dat a je možné je začít v novém školním roce používat.⁸

III. Závěr

V nejbližším období čeká poradenský systém zvládnutí nově zaváděných pozic do školních poradenských pracovišť – tzv. **institucionalizace podpůrných pedagogických pozic**. V realizaci tohoto záměru bude třeba mnohem užší spolupráce se školami i dotčenými pracovníky, kromě jejich metodického vedení také s tím spojená pracovní-právní agenda.

Jsem si vědoma, že v případě, že se stanu ředitelkou, bude třeba koncepci dále rozvíjet, zpřesňovat a evaluovat. V současnosti probíhají jednání ohledně koncepce pražského pedagogicko-psychologického poradenství, proto v budoucím období bude třeba reagovat na případné změny, které z těchto jednání vyplynou.

⁷ Výroční zpráva o činnosti str.5.

⁸ Nejsou vázány autorskými právy.