



SYSTÉMOVÁ PODPORA  
INKLUZIVNÍHO  
VZDĚLÁVÁNÍ V ČR

## **Výstup projektu**

**„Systémová podpora inkluzivního  
vzdělávání v ČR“**

**Návrh modelu metodického vedení  
asistentů pedagoga v České republice**

# Obsah

<b><u>NÁVRH MODELU METODICKÉHO VEDENÍ ASISTENTŮ PEDAGOGA V ČR</u></b>	<b>3</b>
<b>VÝCHOZÍ STAV</b>	<b>3</b>
<b>SCHÉMA MODELU METODICKÉHO VEDENÍ, ÚROVNĚ</b>	<b>4</b>
1. METODICKÉ VEDENÍ NA ÚROVNI ŠKOLY A ROLE JEDNOTLIVÝCH AKTÉRŮ	5
2. METODICKÉ VEDENÍ NA ÚROVNI ŠKOLSKÝCH PORADENSKÝCH ZAŘÍZENÍ (ŠPZ) A SPECIÁLNÍCH ŠKOL	8
3. METODICKÉ VEDENÍ NA ÚROVNI KRAJSKÉHO ÚŘADU A STÁTEM ŘÍZENÉ ORGANIZACE NIDV	10
<b>CÍLE METODICKÉHO VEDENÍ</b>	<b>11</b>
<b>PRINCIPY METODICKÉHO VEDENÍ</b>	<b>11</b>
1. INKLUZIVNÍ PŘÍSTUP	11
2. BEZPEČNÁ A OTEVŘENÁ KOMUNIKACE	11
3. TÝMOVÁ PRÁCE	11
4. PROFESIONALITA METODICKÉHO VEDENÍ	12
5. DOSTUPNOST METODICKÉHO VEDENÍ	12
6. SEBEREFLEXE	12
<b>KOMPETENCE METODIKA</b>	<b>12</b>
<b><u>NÁVRH ORGANIZACE A OBSAHOVÉHO ZAMĚŘENÍ RÁMCE METODICKÉHO VEDENÍ ASISTENTŮ PEDAGOGA Z ÚROVNĚ ŠKOLSKÝCH PORADENSKÝCH ZAŘÍZENÍ</u></b>	<b>13</b>
1. METODICKÁ SETKÁNÍ ASISTENTŮ PEDAGOGA	13
2. METODICKÉ VEDENÍ V MÍSTĚ PŮSOBNÍ ASISTENTA PEDAGOGA	13
3. PROFESNÍ SETKÁNÍ A SUPERVIZE PRO METODIKY ZE ŠKOLSKÝCH PORADENSKÝCH ZAŘÍZENÍ	14
<b><u>FINANČNÍ NÁROKY MODELU METODICKÉHO VEDENÍ ASISTENTŮ PEDAGOGA</u></b>	<b>15</b>
<b><u>SEZNAM TABULEK A SCHÉMAT</u></b>	<b>19</b>

# Návrh modelu metodického vedení asistentů pedagoga v ČR

## Výchozí stav

Při tvorbě návrhu modelu metodického vedení (dále také MV) asistentů pedagoga (dále také AP) byly zohledněny informace od krajských metodiků a jejich asistentů pedagoga zapojených do projektové aktivity pilotního ověřování systému metodického vedení AP v rámci projektu Systémová podpora inkluzivního vzdělávání v ČR, reg. č. CZ.1.07./1.2.00/43.0003 (dále jen SPIV), především pak výstupy z evaluace metodického vedení a diskuzního portálu, a výstupy z ohniskových skupin. Dále vycházíme z rozhovorů s vedoucími pracovníky škol, školních poradenských zařízení, se zástupci obcí (OSPOD) a krajských úřadů. Dalším podstatným zdrojem informací byly také pracovní skupiny expertů, workshopy a diskuze konferencí pořádaných k tématu metodického vedení. Užitečné informace poskytla i frekvenční analýza dat z obsahu ověřovaného metodického vedení. V následujícím textu se odkazujeme na výstupy z šetření realizovaných v rámci pilotního ověření systému metodického vedení asistentů pedagoga.<sup>1</sup>

Nejen asistenti pedagoga, ale pedagogičtí pracovníci obecně, nejsou dostatečně připraveni na narůstající diverzitu školního prostředí. Zajistit kvalitní a dostupné metodické vedení všech pedagogických pracovníků, asistentů pedagoga nevyjímaje, je základní povinností státu. Zároveň jde o podporu profesního rozvoje pedagogických pracovníků a o preventivní opatření proti syndromu vyhoření, které ovlivňují kvalitu vzdělávání jako celku. S její pomocí je možné naplňovat vzdělávací potřeby všech dětí. Chce-li stát cíleně podporovat a zajistit rovné podmínky ve vzdělávání a zároveň podporovat růst kvality českého vzdělávacího systému, tedy nikoli jen formálně, bude nezbytné zajistit odpovídající systémovou metodickou podporu pedagogických pracovníků.

V současné době však neexistuje jednotný a ucelený systém metodického vedení pedagogických pracovníků, jehož kvalitu a průběh by garantoval stát nebo jiná státem řízená organizace. Potřebu metodického vedení, potvrzují nejen samotní pedagogičtí pracovníci<sup>2</sup>, ale již samotný fakt, že v hlavním proudu vzdělávání stále narůstá počet dětí a žáků s různou mírou potřeby podpůrných opatření.<sup>3</sup>

Jsme si vědomi toho, že navrhnout obecně platný model metodického vedení jedné profesní skupiny pedagogických pracovníků, v tomto případě asistentů pedagoga, není zcela systémové. V přístupu k metodické podpoře jsou však asistenti pedagoga oproti ostatním pedagogickým pracovníkům znevýhodněni. Systém jejich financování a způsob přidělování do škol, pracovní právní úprava vztahů a další okolnosti způsobují, že se metodické vedení na asistenty pedagoga jednoduše nedostává. Proto předkládaný návrh, i bez zastřešujícího materiálu, považujeme za smysluplný. Reaguje na aktuální profesní potřeby profesní skupiny pedagogických pracovníků. Popis výsledného modelu

<sup>1</sup> Analýza získaných zkušeností z pilotního ověření systému metodického vedení AP, 2015.

<sup>2</sup> Výstup projektu - Vzdělávání žáků se SVP - metodická podpora a financování, 2015, s. 20

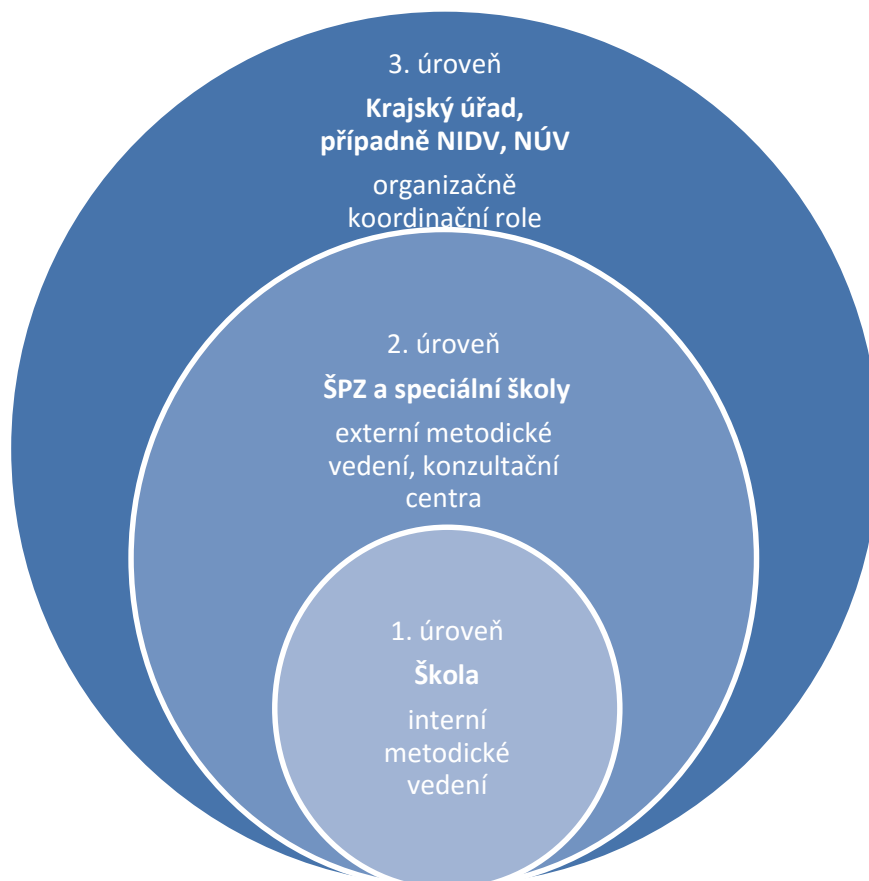
<sup>3</sup> Ve školním roce 2013/2014 bylo v rámci zahajovacích výkazů řediteli běžných škol vykázáno 69 590 integrovaných žáků se zdravotním postižením v MŠ, ZŠ a SŠ z celkového počtu 103 198 žáků (zdroj Ústav pro informace ve vzdělávání).

metodického vedení by mohl být zároveň inspirativním rámcem pro vytvoření komplexního modelu metodického vedení pedagogických pracovníků obecně.

## Schéma modelu metodického vedení, úrovně

Navrhovaný model vychází jednak z potřeb samotných asistentů pedagoga zjištěných v rámci ověřování metodického vedení, jednak z ověřených modelů fungujících v praxi nezávisle na aktivitách projektu, a také z očekávání odborné veřejnosti, která se vztahuje k povinnosti poradenských zařízení tuto službu poskytovat. Ukázalo se, že v rámci hledání jednoho ideálního modelu je důležité tyto skutečnosti spíše účinně propojit, než přicházet s novým a jediným modelem metodického vedení. Smysluplnější je propojení interní a externí metodické podpory, kterou organizačně a koordinačně zajišťuje pracovník krajského úřadu nebo instituce přímo řízené státem. To plně koresponduje s výsledky evaluací metodického vedení, které hodnotily jak formy, tak celkově řešená témata. Okamžitá dostupnost metodické podpory ze strany školy a zároveň nezúčastněný pohled experta z vnějšku jsou zásadní v pokrytí potřeb asistentů pedagoga v otázkách metodického vedení. Proto uvažujeme o modelu víceúrovňovém, přičemž kraj či další zajišťující instituce v přenesené působnosti státu jako poskytovatelé systémové metodické podpory, jsou v roli garanta kvality.

**Schéma 1 Tři úrovně metodického vedení asistentů pedagoga**



## 1. Metodické vedení na úrovni školy a role jednotlivých aktérů

### *Vedoucí pracovník školy*

Vedení školy má zcela zásadní roli v tom, jakým způsobem se pečuje o zaměstnance školy, tedy jakým způsobem jsou nastaveny mechanismy podpory pedagogických pracovníků. Povinností vedoucího pracovníka je zajistit profesní rozvoj svých zaměstnanců. Je to předpoklad udržení kvality poskytovaného vzdělávání. Přesto se řada pedagogů a asistentů pedagoga stále potýká s nejistotou a nedostatkem informací, s neznalostí postupů a dalších důležitých zdrojů při práci s dětmi se speciálními vzdělávacími potřebami (nebo potřebou podpůrných opatření, dále také SVP). Předpokladem metodického vedení je také zajištění bezpečného klima školy. Asistent pedagoga nesmí cítit ohrožení v případě, když si neví s něčím rady. Jedním z palčivých témat, která asistenti pedagoga uváděli v rámci šetření<sup>4</sup> a která jsou však plně v kompetencích ředitelů škol, je zejména nepochopení jejich role a místa v kolektivu pedagogických pracovníků školy.

V tomto ohledu je vedoucí pracovník školy nositelem vize, jakou roli má asistent pedagoga ve škole, jakým způsobem má vypadat spolupráce s učiteli, jaké mu budou svěřeny kompetence a je také tím, kdo zajišťuje nejen materiální zázemí včetně jeho podpory. Zároveň by tato vize neměla být v rozporu se směřováním státu k podpoře inkluzivního vzdělávání (viz Strategie 2020<sup>5</sup>), z tohoto důvodu považujeme za důležité také vycházet ze Standardu práce asistenta pedagoga<sup>6</sup>. Role vedoucích pracovníků školy v otázce metodického vedení by měla být především zastřešující, ideová, nastavující rámec a mechanismy, určující a rozdělovající kompetence a zodpovědnost.

### *Školní poradenské pracoviště (ŠPP)*

Poradenské služby ve škole by měly být centrem metodické podpory všech pedagogických pracovníků školy i rodičů. Již dlouho se usiluje o to, aby běžnou součástí poradenského týmu školy byl kromě metodika prevence a výchovného poradce i školní psycholog nebo speciální pedagog. Po mnoha letech ověřování a působnosti na školách jsou tyto pozice stále nesystémově financovány a pro většinu základních škol jsou tudíž nedostupné. V souvislosti s poskytováním metodické podpory je takové složení školního poradenského týmu velmi výhodné, jelikož je v případě potřeby ihned k dispozici odborník, intervence přichází v mnohem kratším čase, celkově je tak podpořen důraz na prevenci.

Ve školách, kde tyto profese jsou, je metodické vedení pedagogických pracovníků, včetně asistentů pedagoga, běžnou součástí péče a z šetření mezi asistenty vyplývá (viz pozn. 1 pod čarou), že taková podpora má příznivý vliv na jasné vymezení role asistenta pedagoga, schopnost sebereflexe a vzájemnou spolupráci pedagoga s asistentem přímo ve třídě. Zároveň se díky působení školních poradenských pracovníků daří lépe řešit problém s nevhodně nastavenou spoluprací asistenta s vyučujícími, jinými slovy ŠPP napomáhá realizovat vizi vedení školy a Standardem<sup>7</sup> vymezenou roli AP v pedagogickém týmu školy.

---

<sup>4</sup> Analýza získaných zkušeností z pilotního ověření systému metodického vedení AP, 2015, s. 97

<sup>5</sup> <http://www.vzdelavani2020.cz/>

<sup>6</sup> Kol. autorů: Standard práce asistenta pedagoga, Olomouc: Univerzita Palackého, 2015, kapitola 4.2.3

<sup>7</sup> Kol. autorů: Standard práce asistenta pedagoga, Olomouc: Univerzita Palackého, 2015, kapitola 4.2

Poskytování metodické podpory pedagogům školy by mělo být jedním z důležitých cílů školního poradenského pracoviště. Asistent pedagoga by měl být vnímán jako důležitá součást podpůrného týmu školy, který spolupracuje v otázkách vzdělávání dětí se SVP. Pracoviště by mělo mít nastavený mechanismus pravidelného setkávání a stanovená opatření pro aktuální individuální potřeby pedagogů. Vnitřní systém komunikace školy je transparentní a srozumitelný, na jeho tvorbě se podílí i vedení školy. Pedagogičtí pracovníci školy ví, v jakých otázkách se mohou na kolegy ze ŠPP obracet. Asistenti pedagoga mohou využít podpory zcela individuálně nebo v rámci pravidelných společných setkání.

#### *Vyučující a asistent pedagoga*

Často řešeným tématem metodického vedení AP byla chybějící nebo neefektivně nastavená spolupráce AP s vyučujícími.<sup>8</sup> Přitom kvalitně nastavená spolupráce učitele s asistentem pedagoga je základem pro efektivní výuku. Učitel, který je zodpovědný za výsledky vzdělávání svých žáků, je také první metodickou oporou asistenta pedagoga, který s ním spolupracuje. Jsou spolu v pravidelném kontaktu, učitel proto využívá tento čas k předávání zkušeností a nabízí podporu.

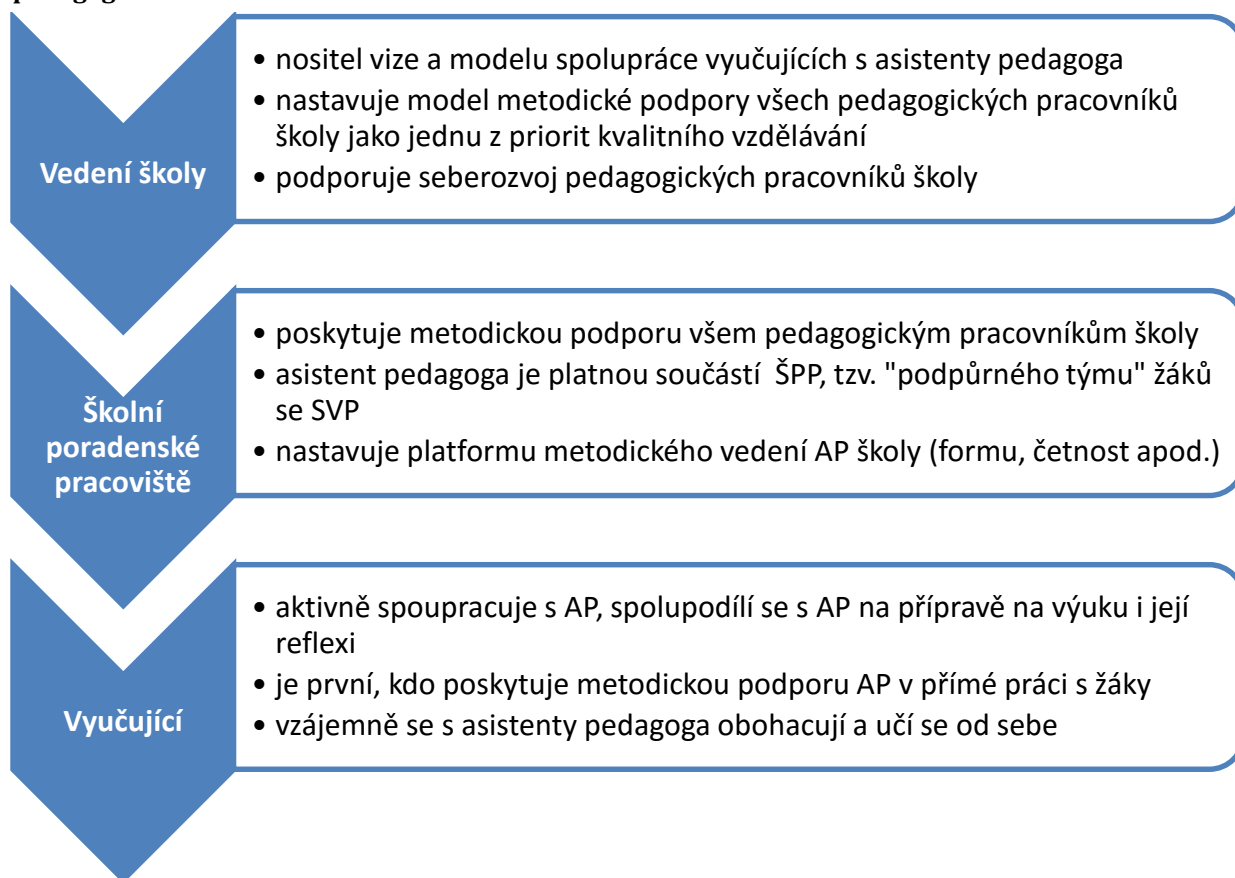
V případě, že je na škole asistent pedagoga, který dosáhl nejvyšší úrovně kompetencí dle Standardu práce AP<sup>9</sup> a v rámci specifických dovedností ve vzdělávání má s určitou skupinou žáků větší zkušenosti než ostatní pedagogičtí pracovníci, může ve spolupráci se školním poradenským pracovištěm školy metodicky vést začínající asistenty pedagoga, případně vyučující, kteří s danou problematikou zkušenosti nemají.

---

<sup>8</sup> Analýza získaných zkušeností z pilotního ověření systému metodického vedení AP, 2015, s. 97

<sup>9</sup> Kol. autorů: Standard práce asistenta pedagoga, Olomouc: Univerzita Palackého, 2015, kapitola 4.3

**Schéma 2 Sled kompetencí zaměstnanců školy ve vztahu k realizaci metodického vedení asistentů pedagoga**



### Výhody a nevýhody metodického vedení poskytovaného školou

Jednoznačnou výhodou interního metodického vedení asistentů pedagoga je jeho dostupnost, znalost prostředí a pravidelnost. Neméně důležitá je také skutečnost, že školní metodické vedení má mnohem větší možnosti, jak ovlivnit především nastavení vzájemné spolupráce učitele a asistenta pedagoga, rodiny se školou apod. Jinými slovy může se bezprostředně věnovat tématům, která asistenty pedagoga aktuálně nejvíce „pálí“ (viz evaluace témat jako například náplň práce, přijetí pedagogickým sborem, nespolečné apod.) Na této úrovni lze pokrýt potřebu akutní intervence. Lze také pracovat na rozvoji dlouhodobých cílů díky možnosti pravidelné a soustavné práce. Metodické vedení poskytované školou je přínosné pro nově příchozí asistenty pedagoga, např. v dodání pocitu jistoty a v možnosti okamžitě konzultovat. Jak ukazují výsledky evaluačních šetření, rozvoj profesní jistoty ocení většina asistentů.<sup>10</sup> Asistenti pedagoga mohou tímto způsobem také dostávat pravidelnou a snadno dostupnou zpětnou vazbu o vlastní práci.

Nevýhodou metodického vedení poskytovaného školou je omezená příležitost nahlížet na problémy optikou někoho zcela nezátíženého problémem nebo vztahy ve škole, určitá profesní slepota. V případě, že je asistent na škole jediný, chybí mu příležitost sdílet vlastní zkušenosti s ostatními. Přičemž sdílení je jedna z nejsilnějších poptávaných potřeb, jak ukazují evaluační šetření.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Analýza získaných zkušeností z pilotního ověření systému metodického vedení AP, 2015.

<sup>11</sup> Analýza získaných zkušeností z pilotního ověření systému metodického vedení AP, 2015.

### Doporučení:

Předpokladem takového metodického vedení je bezpečné a důvěrné klima školy. Asistent pedagoga nesmí cítit ohrožení v případě, když si neví s něčím rady.

Aby se mohl AP plně zapojit do metodického vedení poskytovaného školou, bude nutné počítat s nepřímou pedagogickou činností<sup>12</sup>, na kterou musí mít poměrově nárok i v případě zkráceného úvazku.

## **2. Metodické vedení na úrovni školských poradenských zařízení (ŠPZ) a speciálních škol**

Na první úroveň metodického vedení, která je dostupná každému asistentovi školy, navazuje spolupráce se školskými poradenskými zařízeními. Nově však navrhuje posílit tým poradenských pracovníků o samostatný úvazek metodika. Na základě výstupů z výzkumných šetření a z ověřování sítě metodického vedení bylo zjištěno, že podstatné je pokrýt nejsilnější potřebu všech asistentů a zároveň nejpozitivněji hodnocenou formu metodického vedení, a sice možnost osobního kontaktu a sdílení s ostatními.<sup>13</sup> Nová a podstatná role ŠPZ prostřednictvím svého metodika je v propojování asistentů navzájem a ve vytváření platformy pravidelných setkávání. Zároveň tak jeho prostřednictvím dochází k propojení základních škol mezi sebou nebo nově k propojení se speciálními školami.

V případě metodického vedení AP pracujících s žáky se sociálním znevýhodněním je výměna zkušeností asistentů pedagoga ze škol s podobným složením žáků velmi prospěšná. Role metodika ŠPZ je důležitá především v otázkách efektivního síťování expertů

i institucí schopných pomoci nejen asistentům, kteří pracují se žáky se zdravotním postižením, ale i těm, kteří se věnují žákům se sociálním znevýhodněním. Vzhledem k tomu, že poradenská zařízení doposud řešila především problematiku vzdělávání žáků se zdravotním postižením, zůstali asistenti pro oblast sociálního znevýhodnění mimo pozornost většiny ŠPZ.

Metodik ŠPZ má tedy přehled o školách ve svém regionu. Je v kontaktu se zástupci škol v otázkách metodické podpory asistentů a pedagogů a dokáže propojit asistenta s vhodnou školou. Metodik asistentům pedagoga nabízí možnost 1) vidět přímo v praxi konkrétní postupy; 2) pravidelně se setkávat s ostatními asistenty, kde formou kazuistických seminářů, supervizních nebo dalších technik vytváří prostor pro efektivní sdílení a profesní růst asistentů pedagoga; 3) individuálních konzultací prostřednictvím písemného, telefonického nebo osobního kontaktu. Metodik ŠPZ jinými slovy „vykrývá“ potřebu asistentů sdílet a možnost vidět některé praktiky přímo v praxi.

ŠPZ ve spolupráci s metodikem vyhodnocují efektivitu přiděleného asistenta pedagoga, tedy účelnost podpůrného opatření, kterým AP dle současné legislativy stále je.

Počet pravidelných setkání s asistenty pedagoga v regionu je dán jejich celkovým počtem, doporučený minimální počet setkání za školní rok je však čtyři krát za rok.

---

<sup>12</sup> Kol. autorů: Standard práce asistenta pedagoga, Olomouc: Univerzita Palackého, 2015, kapitola 3.4.3

<sup>13</sup> Analýza získaných zkušeností z pilotního ověření systému metodického vedení AP, 2015, kapitola 2



### Speciální školy jako spolupracující konzultační centra

Speciální školy se díky svým zkušenostem stávají specifickým typem konzultačních expertních center, která budou se ŠPZ a ostatními školami úžeji spolupracovat. Tento proces propojování (výměna zkušeností, vzájemné konzultace a návštěvy ve školách, sdílení postupů a metodických materiálů apod.) dvou forem vzdělávání mimo jiné přispěje k většímu porozumění a pochopení potřeb jednotlivých pedagogů a jejich žáků vzhledem ke konkrétním potřebám např. určitého typu zdravotního postižení nebo znevýhodnění. V souvislosti s rostoucí podporou inkluzivního vzdělávání je propojování speciálního a běžného školství nanejvýš žádoucí.

### Webový diskuzní portál

Z analýzy získaných zkušeností z pilotního ověření systému metodického vedení AP vyplývá, že diskuzní portál (dále také DP) je přínosnou a nadále žádanou formou sdílení a metodické podpory asistentů pedagoga. Mezi žádoucí témata řadí asistenti pedagoga: informace o možnostech dalšího vzdělávání; obtíže, se kterými se setkávají AP v praxi; sdílení zkušeností a příkladů dobré praxe kolegů (pro inspiraci); informace z oblasti legislativy a o zajímavých akcích. Možnost zaslat dotaz, získat doporučení od kolegů či metodika je pro AP velmi cenné.<sup>14</sup> Diskuzní portál může být metodikem využíván pro koordinačně organizační záležitosti spojené se zajištěním společných setkání AP.

### Schéma 3 Vzájemná spolupráce škol s metodikem ŠPZ



<sup>14</sup> Analýza získaných zkušeností z pilotního ověření systému metodického vedení AP, 2015, kapitola 7.

### Výhody a nevýhody metodického vedení na úrovni ŠPZ

Nespornou výhodou tohoto modelu metodického vedení je příležitost pro asistenty pedagoga sdílet a vzájemně se obohacovat prostřednictvím kontaktu s dalšími kolegy. Pohled z vnějšku přispívá k objektivnímu hledání příčin a řešení problémů.

Nevýhodou je nedostatečné pokrytí potřeb asistentů pedagoga, kteří pracují s žáky se sociálním znevýhodněním. Dále může být komplikovaná dostupnost pro všechny asistenty pedagoga (dojíždění), nároky na čas pracovníků ŠPZ, navýšení personálních a finančních nároků školských poradenských zařízení.

### **3. Metodické vedení na úrovni krajského úřadu a státem řízené organizace NIDV**

#### *Krajský úřad*

Z hlediska komplexního přístupu k problematice metodického vedení by nebylo systémově správné očekávat pozici metodika na krajském úřadě věnující se metodickému vedení pouze jedné profesní skupině pedagogických pracovníků, tedy asistentům pedagoga. Uvažujme spíše o pozici koordinátora metodického vedení, jehož jednou z náplní práce je mimo jiné také sledovat data týkající se asistentů pedagoga. Jako zaměstnanec krajského úřadu má koordinátor přehled o školách, které využívají asistenty pedagoga, o počtech AP v kraji a o ŠPZ, která se jim metodicky věnují. Vede si databázi asistentů pedagoga, která může sloužit vedoucím pracovníkům školy nebo ŠPZ v případě zřizování funkce asistenta pedagoga.

#### *NIDV*

Roli zastřešující instituce metodického vedení na úrovni kraje může zastávat Národní institut dalšího vzdělávání. Tato instituce se prezentuje širokou a komplexní nabídkou vzdělávacích služeb, nabízející konzultační, **metodickou** a odbornou podporu. Nespornou výhodou by mohlo být odborné zázemí a znalost problematiky vzdělávání, rozsáhlá síť odborných spolupracovníků a expertů a především celostátní působnost zajišťující materiální a technické zázemí včetně infrastruktury ve všech krajích ČR. V neposlední řadě je výhodou provázanost s odborníky z vysokých škol, s asociacemi a jinými vzdělávacími organizacemi či institucemi v oblasti formálního a neformálního vzdělávání.<sup>15</sup>

Úkolem metodika na úrovni kraje jako zaměstnance NIDV je sledovat a upozorňovat na změny ve školské legislativě týkající se činnosti asistentů pedagoga a informace předávat dál, především metodikům na úrovni ŠPZ a vedoucím pracovníkům škol a školských zařízení. Má také přehled o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, organizuje a koordinuje setkávání metodiků ŠPZ a škol, metodikům poskytuje supervize.

---

<sup>15</sup> [http://www.nidv.cz/cs/download/NIDV\\_profil\\_organizace.pdf](http://www.nidv.cz/cs/download/NIDV_profil_organizace.pdf)

## Cíle metodického vedení

- podpora AP při pedagogické práci
- profesní rozvoj AP
- motivace AP pro další práci a profesní rozvoj (sdílení zkušeností, příkladů dobré praxe apod.)
- optimalizace postupů práce AP v místních podmínkách
- eliminace náročných situací ve třídě
- informovanost AP o dalším možném a vhodně zacíleném vzdělávání, změnách týkajících se legislativy a školství obecně
- osvěta a podpora myšlenky inkluzivního vzdělávání

## Principy metodického vedení

### 1. Inkluzivní přístup

Pro dosažení stanovených cílů, sdílíme přesvědčení, že děti se mají vzdělávat společně, a že každé dítě má právo účastnit se společenského života, obohacovat jej a být jím obohacován. Rozmanitost a odlišnosti dětí ve školách vnímáme jako prospěšnou celé společnosti a asistent pedagoga je podporou pro všechny žáky, kteří ji potřebují. AP pracuje společně s vyučujícími na maximálním zapojení dětí do kolektivu a dění školy. Poskytuje žákům podporu při učení. Tyto myšlenky metodik šíří mezi pedagogickými pracovníky prostřednictvím navrhovaných řešení a užívá terminologii v souladu s myšlenkou a principy inkluzivního vzdělávání (např. děti a žáci s potřebou podpůrných opatření nebo s potřebou vyšší míry podpory).

### 2. Bezpečná a otevřená komunikace

Metodik aktivně vytváří prostředí bezpečí a důvěry, které je nezbytné pro otevřenou komunikaci. Jedině v prostředí bez pocitu ohrožení a vlastního selhání můžeme nalézat optimální postupy práce v místních podmínkách, hledat efektivní řešení profesních problémů a ověřit přiměřenost metodických postupů. Otevřenou komunikaci metodik využívá též k prevenci nedorozumění a problémů.

### 3. Týmová práce

Metodické vedení je záležitostí týmovou. Metodik si uvědomuje šíři a komplexnost problémů, proto se snaží maximálně využívat potenciál „skupiny“ a lidských zdrojů obecně. Společně se přiměřená řešení konkrétních obtíží hledají snáze. Zároveň respektuje individuální potřeby AP.

#### **4. Profesionalita metodického vedení**

Aby bylo možné poskytovat kvalitní metodické vedení, dbá metodik na dobrou přípravu a na osobní profesní rozvoj. Citlivě nakládá s osobními údaji a informacemi od AP. Nepřebírá zakázky, které se neslučují s principy inkluzivního vzdělávání. Snaží se nepřebírat zodpovědnost za druhé a podporuje aktivní přístup AP. V případech, se kterými si neví rady, využívá tým kolegů a dalších odborníků.

#### **5. Dostupnost metodického vedení**

Metodické vedení musí být dostupné všem AP. Prostřednictvím různých forem metodického vedení umožníme AP vybrat si takové, které jim aktuálně vyhovuje nejvíce.

#### **6. Sebereflexe**

Vlastní práci metodik reflektuje, vyhodnocuje slabé i silné stránky. Snaží se poučit z chyb a využívat konstruktivní kritiky. K tomuto účelu používá další podpůrná opatření, například supervize. Řešení spíše nabízí, uvědomuje si, že to, co vyhovuje jemu, nemusí vyhovovat ostatním.

### **Kompetence metodika**

Z šetření a rozhovorů s asistenty zapojených do ověřování sítě metodického vedení vyplývá, že více než odborníkem na konkrétní problematiku vzdělávání určité skupiny dětí se SVP, je podstatné, aby byl metodik vybaven měkkými dovednostmi v otázkách komunikace. To znamená umět vyjednávat a aktivně naslouchat, dále je velmi přínosná zkušenost s jakoukoliv formou supervizní práce se skupinou. Metodik by měl mít také především solidní základnu kontaktů, které využívá pro síťování asistentů a pedagogů, případně dokáže odkázat na odborníky. Organizační schopnosti, práce na počítači a zvládnutí moderních komunikačních technologií jsou nezbytné. Jakožto pomáhající profese pracuje pod supervizí a sám se pravidelně do vzdělává.

# Návrh organizace a obsahového zaměření rámce metodického vedení asistentů pedagoga z úrovně školských poradenských zařízení

Úkoly a kompetence školního poradenského pracoviště jsou již definovány. Je však třeba zajistit rozšíření standardních činností školských poradenských zařízení o zajištění poptávané formy metodického vedení, a to setkávání AP, vč. rozšíření externího vedení pedagogických pracovníků, asistentů pedagoga v místě jeho působení.

## 1. Metodická setkání asistentů pedagoga

*Komu jsou určena:*

- asistentům pedagoga

*Cíl:*

- profesní podpora
- profesní rozvoj
- částečně vzdělávací funkce
- AP jsou prostřednictvím metodiků z ŠPZ seznámeni s důležitými aktuálními informacemi, které se dotýkají problematiky práce AP

*Popis nástroje metodického vedení AP:*

4x ročně organizuje a vede metodik setkání AP, a to v odpoledních hodinách. AP se těchto setkání účastní v rámci nepřímé pedagogické činnosti.

Metodických setkání se účastní všichni pracovníci v kraji působící na pozici AP.

Doporučený počet AP, kterým poskytuje metodické vedení 1 metodik v rámci vyčleněného částečného úvazku (0,3) v ŠPZ, je 25 AP.

Téma setkání volí metodik, dle zjištění profesních potřeb AP v přímé práci s AP.

Obsahem setkání by mělo být mimo jiné sdílení, diskuze, výměna zkušeností, reflexe vlastní práce. Lze využít formy kazuistických seminářů, supervizních nebo dalších technik, které vytváří prostor pro efektivní sdílení a profesní růst asistentů pedagoga.

O realizovaných aktivitách vede metodik záznamy.

## 2. Metodické vedení v místě působení asistenta pedagoga

*Komu je určeno:*

- pedagogickým pracovníkům školy, včetně asistentů pedagoga

*Cíl:*

- efektivní působení AP ve škole
- profesní podpora pedagogických pracovníků v procesu inkluzivního vzdělávání
- profesní rozvoj pedagogických pracovníků
- částečně vzdělávací funkce

*Popis nástroje metodického vedení AP:*

- Pedagogičtí pracovníci školy využívají standardní informační a metodické činnosti ŠPZ.

### **3. Profesní setkání a supervize pro metodiky ze školských poradenských zařízení**

*Komu je určeno:*

- metodikům z ŠPZ

*Cíl:*

- sdílení
- reflexe vlastní práce v oblasti metodického vedení AP
- hodnocení práce metodiků
- profesní rozvoj

*Popis nástroje metodického vedení AP:*

- Odborný pracovník NIDV vede profesní setkání a supervize pro metodiky z ŠPZ.
- Obsahem setkání je:
  - 1/ prezentace rozvojových trendů a systémových změn týkajících se profese AP,
  - 2/ definování rozvojových trendů a problematických oblastí práce AP v kraji, které napomáhají zaměřit metodické vedení ve školách,
  - 3/ definování rizik a opatření k omezení daných rizik.Problematické oblasti práce AP v kraji reflektují metodici z ŠPZ ze své profesní praxe.

O realizovaných aktivitách vede pracovník záznamy.

*Termíny profesních setkání:*

- začátek 1. a 2. pololetí školního roku.

# Finanční nároky modelu metodického vedení asistentů pedagoga

V zásadě existují tři varianty řešení „problému“ financování metodického vedení asistentů pedagoga (viz tab. č. 1 a 2).

**První, krajní verze**, znamená zachování stávající situace. Tím je de facto neexistence uceleného systému metodického vedení AP.

**Druhou variantu** můžeme označit za „**minimalistickou**“. V tomto případě by v každém kraji působil jeden krajský koordinátor metodického vedení. Pokud modelově vycházíme z počtu 1000 AP v kraji, postrádá vzhledem ke zjištěným profesním potřebám AP a pedagogických pracovníků obecně, tento model smysl. Je tu reálná obava z vytvoření formální pozice, která ve výsledku metodického vedení, tak jak jej chápeme, asistentům pedagoga neposkytne. Finanční náklady na toto řešení jsou zpracovány v tabulce č. 3.

**Třetí model** lze označit jako tzv. „**ideální**“. Jedná se o metodické vedení v několika úrovních, tak jak předkládá tento návrh. Model zahrnuje 3 nové pracovní pozice, přičemž metodik pracující na úrovni školského poradenského zařízení je klíčovou osobou. Navrhovaná výše úvazků a počet pracovníků v kraji vychází z pilotního ověřování metodického vedení.

Financování tohoto modelu tedy počítá s následujícími parametry:

- a) 1000 AP v kraji
- b) 1 metodik ŠPZ pro vedení 25 AP
- c) pro kraj s 1000 AP je zapotřebí 40 metodiků
- d) předpokládá se úvazek 0,3

Finanční náklady na všechny pracovníky podílející se na tomto „ideálním“ modelu metodického vedení pedagogických pracovníků, vč. AP jsou vyčísleny v tabulce č. 4.

**Tabulka 1 Nové pracovní pozice v oblasti metodického vedení pedagogických pracovníků, vč. asistentů pedagoga**

Metodické vedení	Zaměstnavatel	Název pracovní pozice	Náplň práce	Úvazek	Plat. třída	Počet pracovníků
<b>1. varianta</b>	-	-	-	-	-	-
<b>2. varianta</b> jedna nová pracovní pozice ve ŠPZ	ŠPZ	Krajský koordinátor metodického vedení	Koordinační a poradenská činnost	1	13.*	1 v kraji
<b>3. varianta</b> tři nové pracovní pozice na úrovni:  - kraje - ŠPZ - NIDV	Krajský úřad	Krajský koordinátor metodického vedení	Koordinační a organizační činnost	0,1	11.**	1 v kraji
	ŠPZ	Metodik - poradenský pracovník ŠPZ zajišťující metodické vedení pedagogických pracovníků, vč. AP	Poradenská činnost	0,3	12.*	cca 40 v kraji (dle počtu AP)
	NIDV	Odborný pracovník zajišťující vedení profesních setkání a supervizí metodiků ŠPZ	Poradenská činnost	0,3	13.*	1 v kraji

\* dle tabulek pro pedagogy

\*\* dle tabulek pro ostatní zaměstnance ve veřejném sektoru



**Tabulka 2 Celkové roční náklady na metodické vedení pedagogických pracovníků, vč. asistentů pedagoga**

<b>Metodické vedení</b>	<b>Celkové roční náklady</b>
1. varianta	0,- Kč
2. varianta	4 889 472,- Kč
3. varianta	59 393 377,- Kč

**Tabulka 3 Měsíční a roční náklady na metodické vedení – 2. varianta**

<b>Náklady na krajského koordinátora metodického vedení (ŠPZ - úvazek 1,0)</b>				
<b>Počet krajů</b>	Počet koordinátorů	Úvazek	Měsíční náklad (1 koordinátor)	Roční náklad (1 koordinátor)
1	1	1,0	29 104	349 248
<b>Počet krajů</b>	Počet koordinátorů	Úvazek	Měsíční náklad (14 koordinátorů)	Roční náklad (14 koordinátorů)
14	14	1,0	407 456	4 889 472

**Tabulka 4 Měsíční a roční náklady na metodické vedení – 3. varianta**

<b>Náklady na krajského koordinátora metodického vedení (KÚ - úvazek 0,1)</b>				
<b>Počet krajů</b>	Počet koordinátorů	Úvazek	Měsíční náklad (1 koordinátor)	Roční náklad (1 koordinátor)
1	1	0,1	2 081	24 972
<b>Počet krajů</b>	Počet koordinátorů	Úvazek	Měsíční náklad (14 koordinátorů)	Roční náklad (14 koordinátorů)
14	14	0,1	29 134	349 574
<b>Náklady na metodika (ŠPZ - úvazek 0,3)</b>				
<b>Počet krajů</b>	Počet metodiků	Úvazek	Měsíční náklad (1 metodik)	Roční náklad (1 metodik)
1	1	0,3	8 568	102 816
<b>Počet krajů</b>	Počet metodiků	Úvazek	Měsíční náklad (40 metodiků)	Roční náklad (40 metodiků)
1	40	0,3	342 720	4 112 640
<b>Počet krajů</b>	Počet metodiků	Úvazek	Měsíční náklad (560 metodiků)	Roční náklad (560 metodiků)
14	560	0,3	4 798 080	57 576 960
<b>Náklady na odborného pracovníka (NIDV - úvazek 0,3)</b>				
<b>Počet krajů</b>	Počet odb. pracovníků	Úvazek	Měsíční náklad (1 odb. pracovník)	Roční náklad (1 odb. pracovník)
1	1	0,3	8 731	104 774
<b>Počet krajů</b>	Počet odb. pracovníků	Úvazek	Měsíční náklad (14 odb. pracovníků)	Roční náklad (14 odb. pracovníků)
14	14	0,3	122 234	1 466 843

## Seznam tabulek a schémat

Tabulka 1 Nové pracovní pozice v oblasti metodického vedení pedagogických pracovníků, vč. asistentů pedagoga .....	16
Tabulka 2 Celkové roční náklady na metodické vedení pedagogických pracovníků, vč. asistentů pedagoga .....	17
Tabulka 3 Měsíční a roční náklady na metodické vedení – 2. varianta .....	18
Tabulka 4 Měsíční a roční náklady na metodické vedení – 3. varianta .....	18
Schéma 1 Tři úrovně metodického vedení asistentů pedagoga .....	4
Schéma 2 Sled kompetencí zaměstnanců školy ve vztahu k realizaci metodického vedení asistentů pedagoga .....	7
Schéma 3 Vzájemná spolupráce škol s metodikem ŠPZ .....	9