KARIÉRNÍ SYSTÉM PRO PORADENSKÉ PRACOVNÍKY VE ŠKOLSTVÍ
NÁVRH POJETÍ

Pavlína Baslerová a kolektiv
KARIÉRNÍ SYSTÉM PRO PORADENSKÉ PRACOVNÍKY VE ŠKOLSTVÍ

NÁVRH POJETÍ

Pavlína Baslerová a kolektiv
KARIÉRNÍ SYSTÉM PRO PORADENSKÉ PRACOVNÍKY
VE ŠKOLSTVÍ – NÁVRH POJETÍ

1. vydání

© Pavlína Baslerová a kol., 2015
© Univerzita Palackého v Olomouci, 2015

ISBN 978-80-244-4758-2
OBSAH

ÚVOD ................................................................. 5

1 KARIÉRNÍ SYSTÉM PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ (UČITELŮ) V ČR ................................. 7
1.1 Historické ohlédnutí ........................................... 8
1.2 Kariérní systém učitelů a ředitelů – výhledy ........... 11

2 PROVÁZANOST KARIÉRNÍHO SYSTÉMU UČITELE A PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA VE ŠKOLSTVÍ .................................................. 13

3 PROCAVNÍ POZICE VE ŠKOLSKÉM A ŠKOLNÍM PORADENSTVÍ ........................................... 15
3.1 Speciální pedagog ............................................... 16
3.2 Psycholog ....................................................... 18
3.3 Sociální pracovník ............................................. 19

4 PORADENSKÝ PRACOVNÍK – DATA A VÝHLEDY (POČTY PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ ŠPZ A ŠPP V ČR A MODELACE FINANCOVÁNÍ KARIÉRNÍHO SYSTÉMU PRACOVNÍKŮ ŠPZ A ŠPP ČR) .................................................. 21
4.1 Modelace počtu pedagogických pracovníků ve stupnících kariérního systému dle výše uvedeného předpokladu ................................................................. 23
4.2 Modelace financování při náběhu systému .................. 24

5 STANDARD PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA .................................................. 25
5.1 Poradenský pracovník ve vztahu ke svému profesnímu JÁ (první oblast standardu) ........ 27
5.2 Poradenský pracovník ve vztahu ke klientovi (druhá oblast standardu) .................. 28
5.3 Poradenský pracovník ve vztahu k ostatním subjektům podílejícím se na poradenské péči (třetí oblast standardu) ................................................................. 29

6 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PORADENSKÝCH PRACOVNÍKŮ .................................................. 31

7 PORTFOLIO PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA .................................................. 35
7.1 Profesní portfolio .............................................. 36
7.2 Dokladové portfolio ........................................... 37

8 ETICKÝ KODEX PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA .................................................. 39

9 POSTUP KARIÉRNÍMI STUPNÍ, KONZULTANTI A ATESTAČNÍ KOMISE .................................................. 43
9.1 Postup z 1. do 2. kariérního stupně ................................................................. 44
9.2 Postup z 2. do 3. (z 3. do 4.) kariérního stupně .............................................. 44
9.3 Realizace atestačního řízení .................................................. 45

10 SEZNAM ÚKOLŮ SOUVISEJÍCÍCH SE ZAVEDENÍM VÝŠE UVEDENÉHO KARIÉRNÍHO SYSTÉMU PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA .................................................. 47

ZÁVĚR ................................................................. 49

LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE .................................................. 51

PŘÍLOHA ................................................................. 52
ÚVOD

V rámci českého školství je již delší dobu připravován kariérní systém pedagogických pracovníků, v první fázi byl připraven a veřejnosti představen návrh kariérního systému pro učitele. V současné době probíhají diskuse o jeho implementaci do právních norem. Jeho pojetí je postaveno na „čtyřstupňovém“ modelu.

Dlouhá léta, zejména v souvislosti s tvorbou předchozího dokumentu, se vedou diskuse o potřebě vytvoření obdobného dokumentu pro samostatnou skupinu poradenských pracovníků ve školství.

V rámci projektu Systémová podpora inkluzivního vzdělávání byla ustavena pracovní skupina autorů, která v rámci klíčové aktivity zaměřené na návrh systémových úprav vzdělávání u nás vytvořila předkládaný návrh modelu kariérního řádu této skupiny pracovníků. Skupina byla tvořena zástupci Asociace pracovníků PPP, Asociace pracovníků SPC, expertů z vysokých škol, školské praxe.

V rámci předkládaného dokumentu jsou zpracovány následující oblasti:

- Ve třetí kapitolách (a v příloze č. 1) je popsán vztah dokumentu k pojetí kariérního systému pro učitele (jak byl projektem „Kariérní systém“ zpracován v rámci projektu IPn v letech 2012–2015; řešitel MŠMT ČR, partner NIDV). Důraz je kladen na základní rámec kompatibility obou systémů.
- Ve třetí kapitolách jsou charakterizovány čtyři odborné pracovní pozice, které náš poradenský systém zná a v praxi využívá.
- Čtvrtá kapitola uvádí data o počtech pracovníků ve školském (školním) poradensvím a konstruuje možnou finanční náročnost celého systému.
- Těžiště uvedeného materiálu je obsaženo v páté kapitole. V ní jsou vymezeny tři hlavní oblasti kariérního růstu (shodné s kariérním systémem učitelů) a potřebné kompetence, kterými musí poradenský pracovník v daných oblastech a v daných stupních KS disponovat.
- Z obsahu šesté kapitoly vychází nároky na další vzdělávání poradenských pracovníků. Zde je materiál oproti KS učitele náročnější v tom, že vymezuje oblasti, v nichž musí poradenský pracovník zvládnout příslušné kompetence doložit i dokladem o úspěšném absolvení určitého vzdělávání (hlavně v oblasti diagnostiky, terapií, intervencí a oprávnění pracovat s určitým diagnostickým nástrojem). Dosazení příslušné úrovni jednotlivých kompetenci pak predikuje adekvátní úrovňi standardu poradenského pracovníka ve stupních 1–4.
- Kapitola sedmá se zabývá podrobněji portfoliem poradenského pracovníka jako hlavním nástrojem, kterým bude prokazovat nabytí potřebných kompetencí a dovednost jejich praktického využití.
- Uvedení etického kodexu poradenského pracovníka v kapitole osm sleduje vymezení etické preambule nutné k výkonu poradenské činnosti.
- Další část textu (kapitola devět) se zabývá procedurou „postupů“ do vyššího kariérního stupně a problematikou hodnotitelů a atestáčních komisí.
V závěrečné části materiálu (kapitola deset) jsou pak uvedeny kroky, které autoři po-važují za nutné proto, aby mohl být představený návrh uveden do praxe.

Na tvorbě Kariérního systému pro poradenské pracovníky ve školství se podíleli zejmé- na školští poradenští pracovníci s dlouholetou praxí. Na objektivní provázanost s KS učitele dohlíželi členové pracovní skupiny, která KS učitele v uplynulých dvou letech připravovala. Materiál prošel vnitřním připomínkovacím řízením v rámci Asociace pracovníků SPC a Asociace pracovníků PPP. K materiálu byly zpracovány rovněž dvě externí odborné recenze.

*Za autorský tým PaedDr. Pavlína Baslerová*
1

KARIÉRNÍ SYSTÉM PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ (UČITELŮ) V ČR

VĚRA HAVLÍKOVÁ
Zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků je jednou z priorit ministerstva školství. Kvalita práce pedagogických pracovníků je nejvýznamnějším faktorem pro dosažení lepších výsledků a posunu žáků v učení.

Zákon o pedagogických pracovnících definuje pedagogického pracovníka jako fyzickou osobu, která koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálněpedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávání, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání, je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.

MŠMT se v posledních letech zaměřovalo při definování profesního standardu a při popisu růstu kvality práce pedagogických pracovníků hlavně na učitele. Dokladují to aktivity MŠMT ČR zejména od roku 1995 do současnosti.

1.1 HISTORICKÉ OHLÉDNUŤÍ

MŠMT ČR od roku 1995 iniciovalo několik pokusů o vytvoření výstupů definujících kvalitu práce učitele.

Program Učitel (1995–1998), který měl 3 části:
1. Příprava učitelů k získání pedagogické způsobilosti (chyběl zákon o pedagogických pracovnících).
2. Gradace profesní dráhy učitele.
3. Systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP).

O gradaci profesní dráhy učitele se uvažovalo ve dvou rovinách. V rovině kvalifikační a v rovině funkční. Přes všeobecnou shodu pedagogické i odborné veřejnosti a dalších aktérů nebyl program Učitel realizován z důvodu nedostatku finančních prostředků.

Profil absolventa učitelství (před přijetím zákona o pedagogických pracovnících)
Z iniciativy MŠMT ČR byl na přelomu let 2000/2001 zpracován rezortní projekt Podpora práce učitelů, který obsahoval Návrh profesního standardu. Cílem bylo formulovat základní kompetence nezbytné pro výkon učitelské profese a způsob jejich nabytí a tím zahájit proces sjednocování pregraduální přípravy učitelů. Návrh kategorizoval učitele do 3 skupin:
• učitel mateřské školy;
• učitel 1. stupně ZŠ;
• učitel všeobecně vzdělávacích předmětů na 2. stupně ZŠ a na SŠ a učitel odborných předmětů na SŠ.
Návrh byl široce konzultován nejen s Kolegiem děkanů pedagogických fakult, ale byl k připomínkám předložen ostatním fakultám vzdělávajícím učitele.
Návrh zetroskotal na nedohodě fakult. Závěry z diskusí nad návrhem (zejména požadavky na kvalifikační předpoklady) se ale staly významným inspiračním zdrojem pro ukotvení v zákoně o pedagogických pracovnících.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů – zavedení Kariérního systému učitelů
• došlo k ukotvení odborné kvalifikace pedagogických pracovníků (naplnění jednoho ze zájmů programu Učitel);
• přijetí zákona o pedagogických pracovnících je významné v tom, že byl uzákoněn alespoň nějaký kariérní systém pedagogických pracovníků; § 29 stanovuje pro kariéru dvě možné kariérní cesty – specializační pozic a funkčních pozic;
• specializační činnosti jsou uvedeny ve vyhlášce č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

V tomto pojetí však stále ještě chybí možný postup v kariéře na základě ohodnocení kvality.
Přestože takto pojatý kariérní systém ředitelé škol a školských zařízení nepokládají za motivační, lze pokládat přijetí zákona č. 563/2004 Sb. za významný posun.

Pokus o vytvoření standardu profese učitele
V letech 2008–2009 byla MŠMT ČR vyřešena pracovní skupina, jejímž úkolem bylo vytvoření jednoúrovňového standardu, který by popisoval kvalitu práce učitele, a to zejména v oblasti:
• profesních znalostí;
• profesních dovedností, didaktické zdatnosti;
• profesní ctností (oddanost profesi, zaujetí);
• osobnostních kvalit.

Výstupem práce skupiny byl materiál, který byl podroben veřejné diskusi (Tvorba standardu profesní způsobilosti a výkonu profesní činnosti učitele). Z rozhodnutí tehdejší ministerstva byla práce na standardu v roce 2009 předčasně ukončena. Současně bylo stanoveno zadání připravit koncepčně pojatý projekt, který stávající kariérní systém postavený na cestě specializačních pozic a funkčních pozic obohatí o další kariérní cestu, která bude postavena na hodnocení kvality a výsledků práce učitele.

Individuální projekt národní Kariérní systém (15. 3. 2012 – 31. 3. 2015)
Projekt Kariérní systém byl realizován v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, příjímacím bylo MŠMT a partnerem Národní institut pro další vzdělávání. Cílem projektu bylo vypracovat kariérní systém učitelů umožňující celoživotní zvyšování kvality jejich práce, propojený s atestacemi a navázaný na motivující systém odměňování na základě transparentních pravidel.
Projekt měl 3 klíčové aktivity:
1) Kariérní systém;
2) Systém vzdělávání;
3) Profesní portfolio.


Jedním z dílčích cílů projektu Kariérní systém je inovace systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v rámci kariérního systému, zejména rozšíření nabídky vzdělávacích programů zaměřených na naplňování profesních kompetencí definovaných ve Standardu učitele. Pro úspěšný postup učitele kariérním systémem je také důležitý cílený rozvoj profesních kompetencí v souladu se Standardem učitele na základě plánů profesního rozvoje a vedení dokladového portfolia.


Další výstupy projektu Kariérní systém (z něhož kariérní systém poradenského pracovníka vychází) najdete na http://www.nidv.cz/cs/projekty/projekty-esf/karierni-system/vystupy.ep/

V rámci projektu byly vytvořeny i návrh Kariérního systému ředitelů a návrh Standardu ředitele, které mají stejnou strukturu jako návrh Kariérního systému učitelů a Standard učitele.
1.2 KARIÉRNÍ SYSTÉM UČITELŮ A ŘEDITELŮ – VÝHLEDY

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2015–2020 kladou důraz na realizaci opatření uvedených ve Strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 (Strategie 2020) a zejména na její hlavní cíle:

• zvýšení dostupnosti a kvality předškolního vzdělávání;
• zkvalitnění 2. stupně základního vzdělávání;
• podpora středního odborného školství;
• optimalizace sítě škol a školských zařízení (z hlediska uplatnitelnosti absolventů na trhu práce);
• kariérní systém a standard profese učitele.

Podpora a zlepšení podmínek pedagogických pracovníků má být soustředěna do několika oblastí. Jednou z nich je dokončení a realizace kariérního systému učitelů a zlepšení jejich odměňování a podpora a zlepšení postavení a vzdělávání ředitelů škol.

Řada domácích i zahraničních studií ukazuje, že kvalita vzdělávacího systému je přímo závislá na kvalitě učitelů, jejich kvalifikaci, profesní zdatnosti, pedagogickém mistrovství a entuziasmu. S tím souvisí i postavení učitelů ve společnosti, jejich prestiž a zprostředkované i odpovídající platové ocenění. MŠMT chce i nadále usilovat o zavedení odpovídajícího kariérního systému, který by umožnil učitelům a ředitelům škol celoživotní zvyšování kvality jejich práce s návazností na systém odměňování.

Kariérní systém cílí k růstu kvality škol, ke změnám priorit v řízení škol, ke zvyšování kvality práce učitelů a ke zlepšování výsledků dětí, žáků a studentů. Závazky MŠMT ČR v Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2015–2020 jsou příslušným pro podporu a zlepšování podmínek zejména učitelů a ředitelů škol. Český školský vzdělávací systém by ale pro zlepšování výsledků dětí, žáků a studentů potřeboval zavedení kariérního systému i u ostatních pedagogických pracovníků.
PROVÁZANOST KARIÉRNÍHO SYSTÉMU UČITELE A PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA VE ŠKOLSTVÍ

SOŇA BALDRMANNOVÁ, MILOSĽAVA SVOBODOVÁ
Kariérní systém pro pedagogické pracovníky zahrnující pracovníky školských poradenských zařízení zcela chybí. Pro pracovníky a jejich postup v kariéře v rámci poradenských služeb tak není současný stav dostatečně motivující. Kariérní systém významně podporuje rozvoj profesních kompetencí.

Předkládaný návrh vychází z koncepce čtyřstupňového Standardu učitele. Shodně je postavený na profesních kompetencích pracovníků a jejich postupném zvyšování, kterému odpovídá zvyšování kvality a rozsahu práce a s tím související zodpovědnosti.

Z možných kariérních cest těchto odborníků jsou kariérnímu systému učitelů odpovídající:
1. cesta rozvoje profesních kompetencí;
2. cesta k funkčním pozicím;
3. cesta profilace prostřednictvím specializačních činností.

Dále uvedený text se věnuje konstrukci první z nich – cestě rozvoje profesních kompetencí.

KS poradenských pracovníků je připraven pro odborně kvalifikované psychology, speciální pedagogy školských poradenských zařízení a školních poradenských pracovišť a pro sociální pracovníky působící ve školských poradenských zařízeních.

Jmenovaní odborníci úzce spolupracují, je reálné jejich působení v rámci ŠPP i ŠPZ, a je tedy nutným předpokladem umožnit propustnost těchto systémů. Speciální pedagogové navíc mohou v rámci své profesní cesty působit jako učitelé (vztahuje se na ně KS učitele) i jako poradenští pracovníci (vztahuje se na ně KS poradenského pracovníka).

V celoživotním profesním růstu tak bude umožněn navazující/pokračující kariérní po-stup, rozšiřování odbornosti pracovníků a kompetencí v rámci ucelené a jednotné koncepce propojené se systémem odměňování.
PRACOVNÍ POZICE VE ŠKOLSKÉM A ŠKOLNÍM PORADENSTVÍ

PETRA HOLÁ, MONIKA VACKOVÁ,
IVA VOJTKOVÁ, PAVLA HÁJKOVÁ
Poradenské služby ve školách poskytují školská poradenská zařízení (dále ŠPZ) a školní poradenská pracoviště (dále ŠPP).


V ŠPP poskytují poradenské služby pracovníci školy. Jedná se o výchovného poradce, školního metodika prevence, případně školního speciálního pedagoga či psychologa.

### 3.1 SPECIÁLNÍ PEDAGOG

Speciální pedagog je pracovník, který provádí odborné činnosti v oblasti speciálněpedagogické diagnostiky, speciálněpedagogického poradenství a intervence. Speciální pedagog by měl disponovat širokou škálou speciálněpedagogických diagnostických, intervenčních, reedukačních i edukačních metod a musí je být schopen uplatnit pro konkrétního klienta.

### PRACOVNÍ ČINNOSTI – PŘÍMÁ PRÁCE

- Cílená depistáž – vyhledávání žáků se SVP.
- **První kontakt s rodinou** – zjištění zakázky, zajištění termínu speciálněpedagogického vyšetření.\(^1\)
  - Včasná intervence.
  - Speciálněpedagogická diagnostika individuální, skupinová.
  - Individuální/skupinová intervence (činnosti edukační, reeducační, kompenzační, stimulační, terapeutické).
  - Závěrečný rozhovor s klientem a zákonným zástupcem, sdělení závěrů a doporučení.

\(^1\) Obsah činností, které jsou tučné, realizuje primárně sociální pracovník. Speciální pedagog (psycholog) je vykonává v případě, že v zařízení sociální pracovník není, případně se o tyto činnosti se sociálním pracovníkem dělí.
• Výcvik specifických dovedností a nácvik používání kompenzačních pomůcek (např. nácvik prostorové orientace a samostatného pohybu (POSP), nácvik využívání speciálních pomůcek, nácvik sociálních dovedností, podpora nácviku sebeobslužných dovedností).
• Metodické návštěvy ve školách (přímá účast ve vyučování), metodické vedení učitelů a dalších pedagogických pracovníků, podpora a konzultace pro pedagogické pracovníky škol a školských zařízení.
• Metodické vedení a konzultace pro zákonné zástupce.
• Kariérové poradenství (individuální provázení).
• Aktivity zaměřené na prevenci a řešení výukových a výchovných obtíží, sociálně patologických jevů, rizikového chování (diagnostika klimatu třídy, besedy, prevence šikany, zážitkové semináře).
• Vyhodnocování IVP.
• Aktivní účast na psycho-rehabilitačních, sportovních a jiných pobytech pro děti, rodiče, organizace víkendových pobytů.

PRACOVNÍ ČINNOSTI – NEPŘÍMÁ PRÁCE

• Prostudování a vyhodnocení dostupné dokumentace (např. lékařských zpráv).
• Tvorba plánů péče o žáka (písemné vypracování strategie komplexní podpory).
• Vedení spisové dokumentace a archivu.
• Příprava podkladů a zpracování zpráv a doporučení z vyšetření.
• Administrativa spojená s chodem organizace.
• Tvorba pomůcek, didaktických a metodických materiálů.
• Pomoc s výběrem, eventuální zapůjčení kompenzačních a rehabilitačních pomůcek.
• Zapůjčení odborné literatury.
• Zhotovování smluv o výpůjčce kompenzační pomůcky.
• Zprostředkování kontaktů na jiná odborná pracoviště či sociální služby.
• Konzultace s pracovníky jiných pracovišť.
• Sledování a studium odborné literatury, aktuálních právních předpisů.
• Vedení praxe studentů.
• Sociálněprávní poradenství (sociální dávky, příspěvky).
• Přednášková a osvětová činnost (kurzy pro zákonné zástupce, pedagogické pracovníky).
• Organizace psycho-rehabilitačních, sportovních a jiných pobytech pro děti, rodiče, víkendové pobyty.
3.2 PSYCHOLOG

Psycholog zajišťuje komplexní psychologickou diagnostiku, psychologické poradenství, terapeutickou práci s jedincem i s rodinou, pomoc při řešení osobnostních, vývojových a výchovných obtíží klienta.

**PRACOVNÍ ČINNOSTI – PŘÍMÁ PRÁCE**

- Včasná intervence.
- Krizová intervence.
- Úvodní rozhovor se zákonným zástupcem klienta, upřesnění osobní a rodinné anamnézy.
- Psychologická diagnostika.
- Závěrečný rozhovor s klientem a zákonným zástupcem, sdělení závěrů a doporučení.
- Reedukace.
- Individuální a skupinové intervence (např. krátkodobá psychoterapie, skupinová psycho-terapie, rodinná psychoterapie, specifické formy terapií – muzikoterapie, canisterapie, ergoterapie apod.).
- Hodnocení plnění IVP a IVP.
- Kariérní poradenství.
- Poradenské vedení rodiny.
- Metodické vedení pedagogických pracovníků, včetně asistentů pedagoga.

**PRACOVNÍ ČINNOSTI – NEPŘÍMÁ PRÁCE**

- Prostudování a vyhodnocení dostupné dokumentace.
- Metodické zpracování další strategie k podpoře optimálního vývoje jedince.
- Příprava podkladů a zpracování zpráv a doporučení.
- Vedení praxe studentů.
- Sledování novinek v oblasti diagnostických metod a postupů, v oblasti didaktických, kompenzačních a rehabilitačních pomůcek.
- Sledování odborné literatury, aktuálních právních předpisů.
- Přednášková a osvětová činnost pro pedagogické pracovníky.
- Podíl na organizování psycho-rehabilitačních pobytů pro rodiče a děti, víkendových pobytů.
3.3 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

V poradenském procesu sehrává pozice sociálního pracovníka důležitou roli. Je tzv. pojítkem mezi samotnými rodinami a ostatními odborníky pracovního týmu, ale i dalšími organizacemi či institucemi poskytujícími péči rodině a dítěti. Klientům poskytuje sociálněprávní poradenství, pomoc a podporu.

PRACOVNÍ ČINNOSTI – PŘÍMÁ PRÁCE

• Vstupní kontakt s rodinou (zjišťení zakázky, objednání či doporučení k jinému odborníkovi).
• Posouzení sociální problematiky rodin, diagnostika potřeb rodiny z hlediska jejich práv a povinností k dítěti.
• Individuální konzultace, rozhovory a podpora klientů a zákonných zástupců.
• Sociálněprávní poradenství (dávky pro osoby se zdravotním postižením, průkazky TP, ZTP, ZTP/P, dávky státní sociální podpory, invalidní důchodů, odvolání při nepřiznání dávek atd.).
• Zpracování sociální (rodinné) anamnézy.
• Poradenství při výběru rehabilitačních, didaktických a kompenzačních pomůcek, zprostředkování kontaktu na výrobce či prodejce, ukázka katalogů.
• Spolupráce s odbornými pracovišti (jiná ŠPZ, pediatři, odborní lékaři, orgán sociálněprávní ochrany dítěte (OSPOD), fond ohrožených dětí (FOD), intervenční centra, úřad práce atd.).
• Zprostředkování kontaktů rodinám na další pomáhající organizace či sociální služby (centra pro zdravotně postižené, charita, nadace a nadační fondy).
• Realizace preventivních programů pro prevenci rizikového chování pro všechny typy škol a školských zařízení (všeobecná primární prevence a selektivní primární prevence).
• Osvětová činnost pro zákonné zástupce (informovanost při změnách zákonů týkajících se rodin dětí se SVP).
• Účast na akcích pořádaných pro rodiče i děti (přednášky, výstavy, skupinové činnosti s klienty).
• Účast na jednání se správními orgány a jinými organizacemi v zájmu klienta.
• Socioterapie (závislé na možnostech ŠPZ a kvalifikací sociálního pracovníka).
• Zajištění administrativy při hromadných vyšetřeních.

PRACOVNÍ ČINNOSTI – NEPŘÍMÁ PRÁCE

• Vedení administrativy zařízení (tvorba nových spisů, archivace dokumentace, vedení spisů klientů, vedení průvodního listu karty klienta, podacího deníku atd.)
• Dopomoc při práci poradenského týmu s diagnostickými počítačovými programy.
• Mechanické zanesení údajů z dotazníku sociometrického šetření.
• Administrativa spojená s evidencí klientů do komplexního informačního systému (PPP 4, popřípadě jiného evidenčního programu), zaznamenávání přímých i nepřímých činností, zpracovávání statistik atd.
• Zpracování týdenních plánů pracovníků, příprava objednávek pro odborné pracovníky.
• Zajištění zapuštění knih klientům.
• Zapuštění kompenzačních pomůcek školám na základě smlouvy o výpůjčce a jejich následná kontrola.
• Zapuštění odborné literatury.
• Studium odborné literatury, aktuální legislativy (školské, sociální, zdravotní atd.).
• Zajišťování pravidelné inventarizace (didaktické pomůcky, dětská a dospělá knihovna).
• Administrativa spojená s chodem organizace (např. vedení dokumentace služebního automobilu, doplňování potřebného kancelářského materiálu).
• Stáže studentů.
• Podíl na organizování akcí pro rodiče i děti (přednášky, výstavy, skupinové činnosti).
• Účast na seminářích, konferencích, výcvicích atd. za účelem zvýšení vlastní odbornosti.

ZÁVĚR

Poradenská zařízení poskytují komplexní péči rodinám dětí, žáků a studentů ve speciálními vzdělávacími potřebami, s výukovými nebo výchovnými problémy, řeší vztahové a osobnostní otázky či tématy. V současné době se poradenská zařízení, častěji než dříve, setkávají s rodinami řešícími nejen postižení svého dítěte, ale také problémy vyvolávající sociální nejistoty (např. nezaměstnanost, zadluženost, rozvodost, domácí násilí, problematika imigrace atd.). Každý pracovník poskytuje část důležité podpory a pomoci. Psycholog zajišťuje psychologickou diagnostiku a celkovou podporu rodinám. Speciální pedagog nabízí speciálně pedagogickou diagnóstiku a hledá způsoby, jak s dítětem efektivně pracovat a celkově rozvíjet jeho schopnosti a dovednosti. Sociální pracovník vstupuje do sociálních situací klientů, poskytuje sociálněprávní poradenství, pochopení, pomoc a podporu důležitou pro zvládnutí náročných životních situací. Z uvedených informací vyplývá, že všechny výše zmíněné pozice mají v poradenském procesu své nezastupitelné místo. Rodiny, kterým se dostává komplexní péče, mají větší předpoklad, že se s náročnou životní situací lépe vyrovnaní.

V souvislosti se změnami právních předpisů (novela vyhlášky 72/2005 Sb. ve znění vyhlášky 116/2011 Sb.) došlo k enormnímu nárůstu administrativních úkonů pro všechny pracovníky ŠPZ. V současné době není pozice sociálního pracovníka zařazena mezi pedagogické pracovníky uvedené v zákoně o pedagogických pracovnících (563/2004 Sb.). Z výše uvedeného popisu činnosti vyplývá přímý vliv sociálních pracovníků na zákonné zástupce, studenty, žáky, děti a celé rodiny, jeví se proto jako vhodné (popř. nezbytné) upravit působení sociálního pracovníka ve školských poradenských zařízeních v legislativních předpisech resortu školství, mládeže a tělovýchovy.
PORADENSKÝ PRACOVNÍK – DATA A VÝHLEDY (POČTY PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ ŠPZ A ŠPP V ČR A MODELACE FINANCOVÁNÍ KARIÉRNÍHO SYSTÉMU PRACOVNÍKŮ ŠPZ A ŠPP ČR)

PETR HANÁK
Důležitými aktéry školského (pedagogického) terénu v České republice jsou pedagogičtí pracovníci, kteří pracují ve školských poradenských zařízeních (pedagogicko-psychologických poradnách, dále jen PPP, a speciálněpedagogických centrech, dále jen SPC). Kromě školských poradenských zařízení tito odborníci pracují také přímo ve školách, kde jsou integrní a nedílnou součástí školních poradenských pracovišť (dále jen ŠPP). Jsou to zejména psychologové a speciální pedagogové a metodici prevence. Zákon o pedagogických pracovnících je řadí mezi pedagogické pracovníky, a proto je nezbytné počítat s jejich zafazením do kariérního systému.

V týmu ŠPZ působí i sociální pracovníci, kteří velmi úzce pracují s klienty cílové skupiny. Předkládaný návrh stojí na stanovisku potřeby zakotvení místa sociálních pracovníků ŠPZ expressis verbis ve školské legislativě (lze postupovat analogicky k situaci v oblasti sociálních služeb a zakotvení pedagogického pracovníka v sociálních službách).


Základní úkol poradenského pracovníka – poskytovat metodickou podporu učitelům, přímou podporu žákům a jejich rodičům – vyžaduje vysoký stupeň odbornosti a kladě vysoké nároky na odbornou erudici poradenských pracovníků. Ta z logiky věci musí být vyšší než u samotných učitelů.

Absence kariérního systému poradenských pracovníků je v této souvislosti nelogická, ve svém důsledku může v dlouhodobějším horizontu ovlivnit zájem odborníků vykonávat poradenskou profesi ve školství.

Při tvorbě kariérního systému poradenského pracovníka nutně vycházíme z připraveného kariérního systému pro učitele. Důvody jsou následující:
1. Speciální pedagog se během své profesní kariéry může ocitnout v obou rolích: poradenského pracovníka i učitele.
2. Speciální pedagog i psycholog působící ve školním poradenském pracovišti jsou součástí pedagogického sboru a podmínky pro postup kariérním systémem by měly být shodné.

Vzhledem k relativně málo početné skupině těchto pedagogů v českém školství však nebude financování jejich kariérního růstu významné pro státní rozpočet.

V období, kdy bude kariérní systém uveden do praxe v plném rozsahu, předpokládáme níže uvedené rozložení poradenských pracovníků do kariérních stupňů. Počty pracovníků ve třetím a čtvrtém stupně KS nekorespondují s předpokládanými počty učitelů v těchto stupnech (jsou vyšší). Důvodem je potřeba motivovat poradenské pracovníky pro postup do těchto stupnů v souvislosti se vzrůstající náročností podpory žáků se SVP ve školách.

1. kariérní stupeň: 5 %
2. kariérní stupeň: 45 %
3. kariérní stupeň: 40 %
4. kariérní stupeň: 10 %
4.1 MODELACE POČTU PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ VE STUPNÍCH KARIÉRNÍHO SYSTÉMU DLE VÝŠE UVEDENÉHO PŘEDPOKLADU

Tabulka 1 Počet pedagogických pracovníků v ŠPZ a ŠPP ČR

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Fyzické osoby</th>
<th>Přepočteno na úvazky</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>PPP</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Speciální pedagog</td>
<td>591</td>
<td>502</td>
</tr>
<tr>
<td>Psycholog</td>
<td>506</td>
<td>430</td>
</tr>
<tr>
<td>Sociální pracovník</td>
<td>103</td>
<td>90</td>
</tr>
<tr>
<td>SPC</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Speciální pedagog</td>
<td>422</td>
<td>359</td>
</tr>
<tr>
<td>Psycholog</td>
<td>149</td>
<td>127</td>
</tr>
<tr>
<td>Sociální pracovník</td>
<td>85</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>ŠPP</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Speciální pedagog</td>
<td>647</td>
<td>421</td>
</tr>
<tr>
<td>Psycholog</td>
<td>496</td>
<td>274</td>
</tr>
<tr>
<td>CELKEM</td>
<td>2999</td>
<td>2273</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zdroj: statistické údaje MŠMT o počtu poradenských pracovníků v roce 2013/14

Tabulka 2 Předpokládané rozložení pedagogických pracovníků ŠPZ a ŠPP do kariérních stupňů

<table>
<thead>
<tr>
<th>Celkem přepočtených pedagogických pracovníků ŠPZ a ŠPP</th>
<th>2273</th>
<th>Předpokládaná výše příplatku náležející danému stupni KS</th>
<th>Přepočteno v Kč/ měsíc bez odvodů na pojištění</th>
<th>Přepočteno v Kč/ rok bez odvodů na pojištění</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>v 1. a 2. kariérním stupni</td>
<td>1136,50 /50 %/</td>
<td>0 Kč</td>
<td>0 Kč</td>
<td>0 Kč</td>
</tr>
<tr>
<td>ve 3. kariérním stupni</td>
<td>909,20 /40 %/</td>
<td>6 000 Kč</td>
<td>5 455 200 Kč</td>
<td>65 462 400 Kč</td>
</tr>
<tr>
<td>ve 4. kariérním stupni</td>
<td>227,30 /10 %/</td>
<td>12 000 Kč</td>
<td>2 727 600 Kč</td>
<td>32 731 200 Kč</td>
</tr>
<tr>
<td>Předpokládané finanční náklady celkem</td>
<td></td>
<td></td>
<td>8 182 800 Kč</td>
<td>98 193 600 Kč</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Příplatek ve 3. a 4. kariérním stupni je oproti příplatku učitelů modelován jako vyšší. Vyplyvá to z faktu, že poradenští pracovníci metodicky vedou učitele v daných stupniích KS, tudíž je zřejmé, že jejich odborná způsobilost musí být vyšší.
4.2 MODELEACE FINANCOVÁNÍ PŘI NÁBĚHU SYSTÉMU

Tabulka 3  Předpoklad počtu pracovníků a s ním související finanční náročnosti KS v prvních čtyřech letech fungování KS

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fiskální rok</th>
<th>Počty poradenských pracovníků v kariérních stupních</th>
<th>Finanční potřeba pro kariérní růst</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>První rok</td>
<td>10 % ve 3. a 4. kariérním stupni</td>
<td>0 /teprve probíhají atestační řízení/</td>
</tr>
<tr>
<td>Druhý rok</td>
<td>30 % ve 3. a 4. kariérním stupni</td>
<td>19.638.720 Kč bez odvodů /na 10 % PP/</td>
</tr>
<tr>
<td>Třetí rok</td>
<td>50 % ve 3. a 4. kariérním stupni</td>
<td>78.554.880 Kč bez odvodů /na 40 % PP/</td>
</tr>
<tr>
<td>Čtvrtý rok</td>
<td>50 % ve 3. a 4. kariérním stupni</td>
<td>98.193.600 Kč bez odvodů /na 50 % PP/</td>
</tr>
<tr>
<td>První rok plného fungování kariérního systému PP</td>
<td></td>
<td>132.561.360 Kč vč. odvodů na zdravotní a soc. pojištění</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zdroj: statistické údaje MŠMT o počtu poradenských pracovníků v roce 2013/14

Uvedený výpočet počítá s optimální situací, kdy všichni pracovníci disponující příslušnými kompetencemi projeví zájem o atestační řízení. Předpokládáme však, že skutečný zájem bude nižší, což souvisí zejména s probíhající generační výměnou pracovníků ŠPZ.

Aktuálně není možné provést porovnání finanční náročnosti KS učitele a KS poradenského pracovníka (zástupci MŠMT uvedli na setkání pracovní skupiny KS učitele v květnu 2015, že náklady modelované v rámci projektu Kariéra nejsou MŠMT akceptovatelné a teprve se hledá v jaké výši bude finanční ohodnocení učitelů).

Přesto z prostého porovnání počtu učitelů (cca 70 000 osob) a poradenských pracovníků (cca 3000 osob) je zřejmé, že finanční náročnost zavedení kariérního systému u tohoto segmentu pedagogických pracovníků nebude tak vysoká. Doporučuujeme zařazení pedagogických pracovníků, kteří poskytují poradenské služby ve školství, do první vlny nástupu kariérního systému v České republice.

Statistická data vztahující se k danému tématu jsou uvedena v příloze č. 1.
STANDARD
PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA

KOLEKTIV AUTORŮ
Následující text uvedený v tabulkové části tvoří zásadní část předkládaného materiálu.

Ve snaze o jednotu s kariérním systémem učitelů byly očekávané kompetence poradenského pracovníka navrženy ve třech základních oblastech:
1. Poradenský pracovník ve vztahu ke svému profesnímu já
2. Poradenský pracovník ve vztahu ke klientovi
3. Poradenský pracovník ve vztahu k ostatním subjektům podílejícím se na poradenské péči

Etický rozměr profese poradenského pracovníka je oproti kariérnímu systému učitelů ošetřen Etickým kodexem poradenského pracovníka, který je uveden samostatně v kapitole č. 8.

V každé tabulce jsou uvedeny jednotlivé okruhy kompetencí, které jsou pak rozděleny do 4 stupňů kariérového růstu. **Postupně tak narůstá úroveň zvládání dané kompetence:**

**Tabulka 4** Přehled požadovaných kompetencí

<table>
<thead>
<tr>
<th>Stupeň KS</th>
<th>Kompetence</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>znalost dané problematiky, splnění formálních požadavků pro výkon profese poradenského pracovníka</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>samostatná působnost a kvalifikovaný výkon standardních činností stanovených platnou legislativou pro danou profesi</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>účast na zvyšování kompetencí dalších poradenských pracovníků formou metodického vedení, tutoringu a evaluace výsledků činnosti dalších poradenských pracovníků</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>expertní působení při ovlivňování systémového rámce školského poradenství v ČR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zejména ve druhém stupni je požadováno, aby poradenský pracovník dosáhl vysoké míry v naplnění příslušných kompetencí. Tato podmínka je žádoucí z pohledu práva každého klienta na plnohodnotné služby a standard výkonu činnosti poradenského pracovníka vzhledem k němu nesmí být ovlivněn stupněm kariérového růstu, ve kterém se konkrétní pracovník nachází (samořešně s výjimkou pracovníka v prvním stupni, který pracuje pod dohledem zkušeného kolegy).

Naopak u některých kompetencí z třetí oblasti (např. lektorská činnost) se nepředpokládá, že by je naplánoval začínající poradenský pracovník ve stupni 1.

**Shodně s KS učitele je uplatněn následující konstruk:**
Ve druhém stupni KS plní poradenský pracovník standardně všechny požadované kompetence.

Ve vyšších stupních KS zůstává na vysoké odborné úrovni, která je dána nároky druhého stupně KS, a stává se expertem (odborníkem) pro vybrané kompetence v těchto stupních KS.

Je zřejmé, že k tomu, aby bylo umožněno objektivní naplnění kompetence v daném stupni, je nutné zpracovat indikátory umožňující hodnocení úrovně dosažené kompetence. To však není předmětem tohoto materiálu (není to možné zejména z důvodů časových).

Na další rozpracování čeká rovněž rozpracování kompetencí vzhledem k jednotlivým poradenským profesím.
### 5.1 PORADENSKÝ PRACOVNÍK VE VZTAHU KE SVÉMU PROFESNÍMU JÁ (PRVNÍ OBLAST STANDARDU)

#### Tabulka 5 Přehled kompetencí v oblasti Poradenský pracovník ve vztahu ke svému profesnímu Já

<table>
<thead>
<tr>
<th>1.</th>
<th>Pracuje s odbornými texty s využitím všech dostupných zdrojů (včetně zahraničních materiálů)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>ví o nich a orientuje se v nich</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>aktivně s nimi samostatně pracuje, používá je ve své praxi</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>podílí se na jejich tvorbě, odborné texty analyzuje a hodnotí</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>samostatně navrhuje a tvoří odborné texty</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Psycholog:</th>
<th>Speciální pedagog:</th>
<th>Sociální pracovník:</th>
<th>Metodik prevence:</th>
</tr>
</thead>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>2.</th>
<th>Orientuje se v právních předpisech a dokumentech koncepčního a strategického charakteru</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>zná a využívá informace v základních právních předpisech vztahujících se k poradenské činnosti</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>rozumí souvislostem a umí samostatně propojit pro potřeby praxe právní předpisy s kurikulárními, metodickými a dalšími relevantními dokumenty</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>sleduje systematicky a cíleně změny v právních normách a dokáže je srozumitelně zprostředkovat/ interpretovat ostatním</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>navrhuje, připomíná a podílí se na tvorbě právních předpisů, koncepčních a strategických dokumentů v oblasti školského poradenství</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Psycholog:</th>
<th>Speciální pedagog:</th>
<th>Sociální pracovník:</th>
<th>Metodik prevence:</th>
</tr>
</thead>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>3.</th>
<th>Zvládá práci s IT</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>zná a využívá běžné informační technologie, programy a aplikace</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>využívá specializované aplikace podle svého odborného zaměření, zvládá obslhu a zácvik klientů (jejich učitelů a zákonných zástupců) v práci s kompenzačními pomůckami nebo výukovými programy, které využívají informační technologie</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>využívá znalosti pro tvorbu intervenčních nástrojů (např. reedukačních programů apod.), které využívá v práci s klienty; poskytuje mentoring a tutoring dalším poradenským pracovníkům v oblasti užívání technologií v práci s klienty</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>podílí se na vývoji a tvorbě programů a aplikací užívaných v poradenství</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Psycholog:</th>
<th>Speciální pedagog:</th>
<th>Sociální pracovník:</th>
<th>Metodik prevence:</th>
</tr>
</thead>
</table>
5.2 PORADENSKÝ PRACOVNÍK
VE VZTAHU KE KLIENTOVI
(DRUHÁ OBLAST STANDARDU)

Tabulka 6 Přehled kompetencí v oblasti Poradenský pracovník ve vztahu ke klientovi

| Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba) |
|---|---|---|---|
| Psycholog: | Speciální pedagog: | Sociální pracovník: | Metodik prevence: |

2. Zpracovává informačně hodnotná doporučení pro úpravy ve vzdělávání a dalších oblastech dle zaměření zakázky

| Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba) |
|---|---|---|---|
| Psycholog: | Speciální pedagog: | Sociální pracovník: | Metodik prevence: |

3. Efektivně pracuje s intervenčními metodami a programy

| Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba) |
|---|---|---|---|
| Psycholog: | Speciální pedagog: | Sociální pracovník: | Metodik prevence: |

4. Efektivně pracuje s učebními texty a didaktickými, reedukačními a kompenzačními pomůckami (dále jen pomůcky)

| Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba) |
|---|---|---|---|
| Psycholog: | Speciální pedagog: | Sociální pracovník: | Metodik prevence: |
5. Zvládá vedení poradenského rozhovoru
1. pod vedením zkušeného kolegy vede poradenský rozhovor, účelně komunikuje s klientem, zákonnými zástupci, učiteli, odborníky v poradenských službách
2. vede samostatně poradenský rozhovor, účelně komunikuje s pedagogickým sborem, dalšími partnery, orgány státní správy; zvládá komunikaci i s náročným, obtížně spolupracujícím klientem, adekvátně poskytuje a přijímá zpětnou vazbu
3. vede komunikaci, popř. působí jako koordinátor komunikace mezi více aktéry zainteresovanými v řešení situace klienta (např. vede případové konference), poskytuje konzultace, mentoring, tutoring dalším poradenským pracovníkům v oblasti efektivní komunikace s klienty a dalšími aktéry
4. podílí se na tvorbě metodických materiálů a/nebo koncepčních dokumentů a systémových doporučení v oblasti mediace náročných poradenských situací

<table>
<thead>
<tr>
<th>Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Psycholog: Speciální pedagog: Sociální pracovník: Metodik prevence:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.3 PORADENSKÝ PRACOVNÍK
VE VZTAHU K OSTATNÍM SUBJEKTŮM
PODÍLEJÍCÍM SE NA PORADENSKÉ PÉČI (TŘETÍ OBLAST STANDARDU)

Tabulka 7 Přehled kompetencí v oblasti Poradenský pracovník ve vztahu k ostatním subjektem

1. Spolupracuje s dalšími odborníky, profesními spolky a organizacemi ve sféře školského poradenství a s obdobnými typy organizací na interdisciplinární rovině (např. neškolská poradenská zařízení, NNO, OSPOD, policie, krizová centra, odborní lékaři...)
1. S dalšími odborníky spolupracuje pod dohledem zkušenějšího kolegy, má přehled, ví, kam se obrátit, své postupy konzultuje s uvádějícím PP
2. Samostatně a aktivně spolupracuje s dalšími odborníky
3. Podílí se na systémové spolupráci, buduje kontaktní sítě odborníků, kteří jsou ve vzájemném kontaktu v souvislosti s řešením konkrétního poradenského tématu, resp. poskytováním kvalitní poradenské péče, to vše zejména na regionální úrovni
4. Navrhuje a vytváří systémy spolupráce na národní, případně mezinárodní úrovni

<table>
<thead>
<tr>
<th>Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Psycholog: Speciální pedagog: Sociální pracovník: Metodik prevence:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2. Vede poradenského pracovníka
1. tato kompetence v tomto stupni není požadována
2. je uvádějícím poradenským pracovníkem začínajícímu kolegoví, vede stáže studentů
3. vede intervízy, buduje kontaktní sítě odborníků s obdobným zaměřením
4. vede supervize na základě absolvování akreditovaného výcviku pro supervizory

<table>
<thead>
<tr>
<th>Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Psycholog: Speciální pedagog: Sociální pracovník: Metodik prevence:</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. **Působí jako lektor**
   1. tato kompetence v tomto stupni není požadována
   2. lektoruje ve spolupráci se zkušeným kolegou
   3. samostatně lektoruje
   4. lektoruje vzdělávací aktivity dlouhodobého charakteru, jež jsou realizovány v rozsahu dnů, týdnů a/nebo měsíců a mohou vést k rozšíření kvalifikace účastníků, podílí se na tvorbě koncepce a obsahu vzdělávacích aktivit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Psycholog: Speciální pedagog: Sociální pracovník: Metodik prevence:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4. **Využívá i zahraničních materiálů pro poradenskou praxi**
   1. ví o nich, postupně se v nich orientuje a využívá je účelně s dopomocí svého uvádějícího PP
   2. aktivně s nimi pracuje, používá je ve své praxi
   3. podílí se na jejich tvorbě
   4. samostatně je navrhuje a tvoří

<table>
<thead>
<tr>
<th>Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Psycholog: Speciální pedagog: Sociální pracovník: Metodik prevence:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5. **Realizuje a tvoří projekty**
   1. tato kompetence v tomto stupni není požadována
   2. podílí se na realizaci projektů
   3. podílí se na tvorbě projektů
   4. samostatně navrhuje a vytváří projektové záměry, podílí se na hodnocení a zpracování projektových metodik

<table>
<thead>
<tr>
<th>Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Psycholog: Speciální pedagog: Sociální pracovník: Metodik prevence:</td>
</tr>
</tbody>
</table>
DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PORADENSKÝCH PRACOVNÍKŮ

LENKA KREJČOVÁ
Další vzdělávání v kariérním systému poradenských pracovníků může mít více variant v závislosti na tématu vzdělávacích aktivit i formě jejich realizace. Poradenští pracovníci participují na vzdělávání za účelem prohloubení či rozšíření své kvalifikace. Pro přestup na vyšší kariérní stupeň musí prokázat stanovené penzum vzdělávání, avšak osvědčení o vzdělávání nebudou tvořit jediné kritérium postupu na vyšší kariérní stupeň. Naopak, mohou být z tohoto hlediska nedostačující. Poradenský pracovník musí doložit i další odborné aktivity.

Na druhou stranu také poradenští pracovníci, kteří po celou dobu své pracovní kariéry hodlají setrvat na druhém stupni kariérního systému, budou muset prokazovat průběžné vzdělávání. Doklady o absolvených kurzech, seminářích, školeních apod. budou součástí jejich profesního portfolia a budou je v případě potřeby předkládat ve svém dokladovém portfoliu.

Je nutno vést v patrnosti, že některé odborné aktivity nemohou poradenští pracovníci vykonávat, aniž by absolvovali vzdělávání s nimi spojené (např. využívání diagnostických nástrojů, realizace konkrétních terapeutických a intervenčních postupů).

Z obsahového hlediska do dalšího vzdělávání patří:

a) odborné vzdělávání poradenských pracovníků, které souvisí s rozšiřováním jejich profesních kompetencí ve smyslu osvojování adekvátních diagnostických, terapeutických, intervenčních a poradenských postupů;

b) vzdělávání v oblasti právních předpisů, které rozšiřuje znalosti poradenských pracovníků ve smyslu prohloubení informovanosti a adekvátního výkladu právních předpisů souvisejících s výkonem profese v ressortu školství – jedná se především o znalosti příslušných částí zákonů a dalších prováděcích dokumentů legislativní povahy.

Pro přestup na vyšší kariérní stupeň (zejména při přestupu z prvního na druhý stupeň) prokáže poradenský pracovník vzdělávání v obou uvedených oblastech.

Z hlediska formy má vzdělávání poradenských pracovníků následující podoby (při přestupu na další stupeň kariérního systému budou některé druhy vzdělávání z hlediska formy povinné – zejména při přechodu z prvního na druhý stupeň, avšak dále lze participovat na kterékoli z uvedených forem, není podmínkou, že musí poradenský pracovník vykázat účast na všech uvedených způsobech vzdělávání):

a) kurzy (včetně kurzů v systému celoživotního vzdělávání), semináře, dílny, přednášky realizované akreditovanými pracovišti MŠMT ČR, jež pořádají vzdělávací aktivity akreditované v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (dále také DVPP);
   • ve specifických případech se může jednat o vzdělávací aktivity akreditované MŽ ČR nebo MPSV ČR;

b) krátkodobé a/nebo dlouhodobé psychoterapeutické výcviky pořádané institucemi, jež se na vzdělávání tohoto typu specializují;

c) supervize poradenské práce vedená supervizorem evidovaným Českým institutem pro supervizi, optimálně členem Asociace supervizorů ve školství, Českomoravským institutem pro supervizi a koučink (ČMISK);

d) intervize realizované školskými poradenskými zařízeními i jinými organizacemi, zaměřenými na profesní kompetence poradenských pracovníků;
e) konference – tuzemské i zahraniční;
f) sebevzdělávání – studium odborné literatury, zpracování případových studií, účast
na mezinárodních, interdisciplinárních a jiných odborných projektech výzkumného či
aplikovaného charakteru, jejichž součástí je výměna zkušeností a znalostí mezi zástupci
všech participujících organizací.

Začínající poradenský pracovník na kariérním stupni jedna bude povinen absolvovat ucele-
né akreditované vzdělávání pro poradenské pracovníky na prvním stupni kariérního
systému. Pro účely tohoto opatření bude nutné vytvořit v rámci systému DVPP standardy
vzdělávání začínajících poradenských pracovníků a nabídnout vzdělávacím institucím (např.
vysokým školám, jež vzdělávají poradenské pracovníky na pregraduální úrovni) možnost
akreditovat daný druh vzdělávání.

Některé vzdělávací aktivity budou primárně určeny pro začínající poradenské pracov-
níky, jiné pro poradenské pracovníky na vyšším kariérním stupni (mohou být podmíněny
prerekvizitou – absolvováním vzdělávání na nižším stupni). Většina vzdělávacích aktivit
bude určena pro poradenské pracovníky na všech kariérních stupních. Toto uspořádání
může vést k drobným změnám stávajícího systému DVPP. Avšak již nyní je součástí tvorby
podkladů k akreditaci vzdělávání v rámci DVPP informace o cílové skupině. V této části
materiálů tedy může být upřesněno, zda je vzdělávání určeno pro poradenské pracovníky
pouze od určitého stupně kariérního systému. Za nejčastější typ prerekvizity lze pokládat
povinný ucelený kurz pro poradenské pracovníky na prvním stupni kariérního systému.
PORTFOLIO
PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA

IRENA BORKOVCOVÁ
V souvislosti s kariérním systémem definujeme dva druhy portfolií:

- Profesní portfolio
- Dokladové portfolio

### 7.1 PROFESNÍ PORTFOLIO

Profesní portfolio si každý poradenský pracovník (PP) ve svém zájmu zakládá na začátku svoji profesní dráhy (popřípadě již při studiu) a vede si ho po celý svůj profesní život.

Tvorba a vedení profesního portfolia je jedním z podkladů pro průběžné hodnocení vlastního profesního výkonu a umožňuje práci na dalším osobním profesním rozvoji.

Plánování osobního profesního rozvoje a jeho vyhodnocování je důležitým předpodkladem pro profesní rozvoj každého poradenského pracovníka. Průběžný a cílený profesní rozvoj je nezbytnou podmínkou kvality jeho práce.

**Profesní portfolio má 2 funkce:**

1. **z pohledu profesního rozvoje** jasně reflektuje profesní vývoj poradenského pracovníka,
2. **z pohledu kariérního růstu** (pokud se poradenský pracovník pro kariérní růst rozhodne) může být databankou podkladů, z níž lze účelově vybírat potřebné materiály do dokladového portfolia.

**Co je konkrétně cílem profesního portfolia:**

- shromáždit doklady dokazující profesní rozvoj poradenského pracovníka
- na základě shromážděných podkladů napomáhat seberflexi a sebehodnocení v souvislosti s cíli stanovenými v plánu vlastního profesního rozvoje,
- napomáhat při plánování dalšího profesního rozvoje,
- poskytnout podklady pro vytvoření dokladového portfolia k atestačnímu řízení (tzn. že poradenský pracovník si dlouhodobě vede svoje profesní portfolio a z něj pro případné účely přechodu na vyšší kariérní stupeň vytváří dokladové portfolia).

Profesní portfolio by mělo vypovídat o vzdělávání, sebevzdělávání a dokumentovat osobní růst poradenského pracovníka. V průběhu své profesní dráhy profesní portfolio ve svém zájmu aktualizuje. Nemělo by být nehybným materiálem, v němž se hromadí doklady, ale materiálem, který má aktuálně výraznou vypovídající hodnotu.

Součástí profesního portfolia může být **Plán profesního rozvoje** (PPR).

V kontextu řízení kvality školského poradenského zařízení je profesní portfolio každého poradenského pracovníka nástrojem ke kvalitě poskytovaných služeb jako celku. (Plány profesního rozvoje jednotlivých pracovníků jsou projednávány a vyhodnocovány společně s ředitelem poradenského pracoviště). Vedení ŠPZ i ŠPP má tak možnost poznat profesní potřeby jednotlivců a možnost sladění s potřebami ŠPZ a ŠPP. Má jasný přehled o dovednostech a schopnostech členů týmu.
7.2 DOKLADOVÉ PORTFOLIO

Dokladové portfolio je zásadním a povinným podkladem pro atestační řízení při přechodu mezi jednotlivými kariérními stupněmi kariérního systému. Jedná se o portfolio, v němž je dokumentace přímo propojena s kompetencemi definovanými v rámci kariérního systému. Poradenský pracovník bude v průběhu atestačního řízení vycházet při prezentaci naplňování kompetencí ze Standardu poradenského pracovníka (SPP) (ten je shodný s požadovanými kompetencemi v jednotlivých stupních) a bude prokazovat, že cíleně několik let pracoval na svém profesním rozvoji v rámci SPP. Jednotlivými dokumenty přímo dokládá míru naplnění konkrétních kompetencí v rámci požadavků jednotlivých kariérních stupňů ve SPP.

Obsah dokladového portfolia může vytvořit výběrem ze svého profesního portfolia nebo i z jiných zdrojů. Svým pojetím by mělo být dokladové portfolio stručné, ale maximálně výstižné. Za jeho obsah a vypovídající hodnotu odpovídá poradenský pracovník, který se uchází o vyšší kariérní stupeň.

Skladá se z tří částí:
1. kompetenční arch (SPP) – prokázání kompetencí ze SPP;
2. plán profesního rozvoje;
3. doklady ke kompetencím ze SPP.

Kompetenční arch – slouží k identifikaci dosažené úrovně poradenského pracovníka při naplňování všech profesních kompetencí. Poradenský pracovník **ohodnocuje svoje konkrétní dovednosti** – tzn. pomocí SPP definuje, na jaké úrovni kariérního stupně stojí a proč. V souvislosti s tím **pojmenovává, čím a jak je schopen úroveň svých kompetencí prokázat.** S pomocí dokladů ke kompetencím ze SPP dokládá relevantnost a oprávněnost svého hodnocení.

Kompetenční arch KS 2:
Při atestačním řízení do KS 2 prokazuje v kompetenčním archu míru aktuálně dosažené úrovně všech vymezených kompetencí ve SPP, kterou dokládá ve svém dokladovém portfoliu.

Kompetenční arch KS 3:
Kompetenční arch KS 4:

Plán profesního rozvoje je povinnou součástí dokladového portfolia. Zde si pracovník vytrýčí splnitelné cíle pro následující rok (2–3), projedná je s vedením školského poradenského zařízení nebo školního poradenského pracoviště, v průběhu daného období je průběžně vyhodnocuje a sbírá doklady, kterými doloží, že své cíle plní. Sebehodnocení dosažených cílů prezentuje vedení ŠPZ v hodnotícím pohovoru, v rámci kterého si stanovuje cíle pro další plán profesního rozvoje.

Doklady ke kompetencím ze SPP prokazují míru naplnění kompetencí ze SPP. Tyto doklady pomohou v atestacním řízení doložit a vysvětlit, zdůvodnit a také dokázat míru, s jakou jsou naplněny jednotlivé kompetence. Samotná podoba dokladů není předepsána, klíčová je vypovídající hodnota dokladů vzhledem k prokazovaným kompetencím SPP. Mohou mít různou formu jak listinnou, tak technickou, včetně multimediálních a jiných záznamů.

Klíčovými požadavky, které mají vliv na postup poradenského pracovníka kariérním systémem a které nutně musí být obsaženy ve všech dokladech v portfoliu, jsou kvalita práce pracovníka, výsledky jeho práce a rozsah jeho působení ve vztahu k rozvoji kompetencí ze SPP.

---

2 Prokazuje úroveň kompetencí uvedených na KS 2, které jsou standardním požadavkem po celý profesní život poradenského pracovníka. Úroveň kompetencí na KS 3 prokazuje uchazeč při atestaci na KS 3 již ve svých profilacích, nejsou požadovány všechny. Proto KS2.
ETICKÝ KODEX
PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA

SOŇA BALDRMANNOVÁ, MILOSĽAVA SVOBODOVÁ
Společným jmenovatelem pro výkon poradenské činnosti je etické jednání každého poradenského pracovníka. Bez respektování etických pravidel vůči klientovi, jeho škole, rodině, ale i vůči kolegům z vlastního či partnerského poradenského zařízení (pracoviště) není možno nejen prostupovat kariérním systémem, ale vůbec vykonávat tuto profesi.

Východiskem pro níže uvedený návrh etického kodexu se staly etické kodexy poradenských pracovníků sdružených v Asociaci pracovníků speciálněpedagogických center a Asociaci pracovníků Pedagogicko- psychologických poraden.

**OBECNÉ ZÁSADY**

Slouží potřebám pracovníků ŠPZ – psychologům, speciálním pedagogům, sociálním pracovníkům, současně slouží potřebám klientů těchto zařízení.

Odborní pracovníci poskytují služby psychologické, pedagogické, sociální s respektem ke kompetencím těchto profesí v souladu se zásadami lidskosti a s úctou ke každému jednotlivci, bez jakékoliv diskriminace klienta.

Povinností pracovníků ŠPZ je udržovat vysoký standard odbornosti, mj. prostřednictvím průběžného vzdělávání, znát související zákoně normy a dodržovat je.

**VÝKON PORADENSKÉ SLUŽBY A ODPOVĚDNOST**

Pracovníci ŠPZ provádějí poradenské služby v souladu s aktuálními odbornými poznatky, na úrovni svého vzdělání, kvalifikace a kompetencí, se znalostí školského systému. Předpokladem je znalost a orientace v aktuálních právních předpisech.

Při přesahu kompetencí jsou vědomi, jsou znali odbornosti dalších odborníků, směřují klienty k dalším odborníkům, s vyhledáním dalšího odborníka.

V práci poskytovaných poradenských služeb eviduje právnu podmínku, které se umísťují zprostředkovaní náhledu na řešení situace se zřetelem k jeho hodnotám, osobností, mentální kapacitě.

Pracovníci ŠPZ a ŠPP jsou povinní zvážovat mlčenlivost o všech skutečnostech a informacích poskytnutých klienty, s výjimkou informací podléhajících oznamovací povinnosti.

Poradenskou službu poskytují dětem, žákům a studentům s písemným souhlasem jejich zákonných zástupců/zletilých klientů. Písemný souhlas není třeba předem v případě poskytování krizové intervence. Srozumitelné klienta informují o charakteru zamýšlených odborních postupech poradenské služby, o výhodách a rizicích, které vyplývají z jejího neposkytnutí. Umožňují klientovi klást doplňující dotazy k vyjasnění výše uvedeného.

Jsou povinni adekvátně užívat postupy a metody práce v souladu s odbornou kvalifikací, jsou odpovědní za jejich volbu a následnou interpretaci. Dbají na to, aby osobní názory a předsudky neovlivňovaly jejich profesionalitu. Povinností pracovníka je supervize vlastní práce. V případě problémů plynoucích z poskytování poradenské služby je pracovníci řeší v rámci intervizních a supervizních setkání.

Diagnostické nástroje uchovávají tak, aby nedošlo k jejich neoprávněnému zneužití cizími osobami.
Klienta srozumitelně informují o výstupech poradenské služby, projednávají příslušná doporučení. Věnují náležitou pozornost vyhotovení zpráv a odborných posudků, údaje v nich uvedené formulují jasně a jednoznačně podle zjištěné skutečnosti.

Spisovou dokumentaci vedou a uchovávají v souladu s právními předpisy, jsou povinni zabezpečit její ochranu před zneužitím, zničením, zcizením.

Dbají na rozvíjení harmonických pracovních vztahů na pracovišti a zároveň s pracovníky ostatních škol a školských zařízení.
POSTUP KARIÉRNÍMI STUPNI, KONZULTANTI A ATESTAČNÍ KOMISE

PETR HANÁK
V rámci připravovaného systému kariérního růstu poradenských pracovníků je nezbytné stanovit, jak bude probíhat hodnocení poradenských pracovníků, kteří se přihlásí k atestačnímu řízení.

9.1 POSTUP Z 1. DO 2. KARIÉRNÍHO STUPNĚ

Předpokládá se, že začínající poradenský pracovník bude v rámci adaptačního období, které bude trvat dva roky, pracovat pod vedením zkušeného kolegy.

Po uplynutí tohoto období provede jeho pracovní hodnocení ředitel a kolega, pod jehož vedením pracoval.

V případě, že začínající poradenský pracovník prokáže naplnění kompetencí z 1. stupně KS (adaptační období proběhlo úspěšně), bude začínající poradenský pracovník zařazen do 2. kariérního stupně. Tento postup může být vázán na získání pracovní smlouvy na dobu neurčitou a postup v rámci tarifního platu do vyššího stupně.

9.2 POSTUP Z 2. DO 3. (Z 3. DO 4.) KARIÉRNÍHO STUPNĚ

Předkládaný návrh logicky postupuje analogicky s již několikráte zmíněným KS učitelů. Obdobně strukturuje i složení atestačních komisí.

Poradenští pracovníci, žádající o postup v rámci kariérního systému do 3., případně 4. kariérního stupně, podají přihlášku k atestačnímu řízení. Tento akt je výsledkem jejich individuálního rozhodnutí, k výkonu poradenské profese dostačuje udržování vysoké odbornosti v rámci kompetencí ve stupni 2.

Garantem administrativních úkonů souvisejících s výkonem atestační komise je tajemník atestační komise (tato osoba bude výhradně administrovat jednání komise).

Komise pro atestační řízení pro 3. (4.) stupeň kariérního systému se bude skládat z těchto členů:

A. Členové atestační komise s hlasem rozhodným:

- zástupce delegovaný vysokou školou s odborností hodnoceného pedagoga;
- poradenský pracovník (psycholog, speciální pedagog nebo sociální pracovník), který má kariérní stupeň minimálně na úrovni 3, odborník ze stejné oblasti, v níž se uchazeč profiluje;
- poradenský pracovník (psycholog, speciální pedagog nebo sociální pracovník), který má kariérní stupeň minimálně na úrovni 3, odborník ze stejné oblasti, v níž se uchazeč profiluje.
B. Člen atestační komise s hlasem poradním:
  • ředitel školy nebo ŠPZ, případně vedoucí ŠPZ hodnoceného poradenského pracovníka;
  • poradenský pracovník s vyšším kariérním stupněm, který bude konzultantem hodnoceného poradenského pracovníka (pro atestační řízení do 4. kariérního stupně hodnocený pracovník mít konzultanta nebude).

Složení atestační komise bude v kompetenci MŠMT ČR včetně jejího jmenování a zajištění podpory této komise. MŠMT ČR bude také z členů komise jmenovat předsedu komise a dále tajemníka komise pro administraci.

9.3 REALIZACE ATESTAČNÍHO ŘÍZENÍ

Pedagogický pracovník, který bude splňovat stanovené podmínky a bude chtít absolvovat atestační řízení, podá na MŠMT ČR přihlášku a uhradí správní poplatek ve výši 12.000 Kč (dvojnásobek částky předpokládaného měsíčního příplatku). Na základě přijetí přihlášky a potvrzení úhrady správního poplatku bude přihlášenému pracovníkovi stanoven pro atestaci do 3. stupně konzultant (pracovník minimálně ve stupni 3 KS). Pracovníkovi žádajícímu o stupeň 4 KS se konzultant již nepřiděluje.

Konzultant přihlášeného provází obdobím mezi přihlášením k atestaci pro 3. stupeň KS a samotnou atestaci: je povinen jej navštívit na jeho pracovišti, hospitovat v jeho poradenské praxi a doporučovat mu, jak se zaměřit na DVPP a na praxi v rámci plánu profesního rozvoje. Konzultant koriguje práci přihlášeného a radí mu, jak se nejlépe k atestačnímu řízení připravit.

Po stanoveném časovém intervalu MŠMT ČR určí termín atestačního řízení a na stanovené místo a čas pozve přihlášeného poradenského pracovníka. MŠMT zároveň jmenuje atestační komisi.

Průběh řízení před atestační komisí:
  • přihlášený poradenský pracovník bude prezentovat svoji odbornou praxi a dokladové portfolio;
  • hodnocení konzultanta hodnoceného poradenského pracovníka;
  • vyjádření jednotlivých členů komise k dokladovému portfoliu;
  • obhajoba dokladového portfolia hodnoceným poradenským pracovníkem;
  • dotazy členů komise, obecná rozprava v atestační komisi;
  • porada členů atestační komise, informace ředitele;
  • hlasování tří členů komise, výrok komise, zda přihlášený poradenský pracovník v atestačním řízení uspěl, nebo neuspěl.

V případě, že přihlášený poradenský pracovník neuspěje před atestační komisí, má možnost přihlásit se k atestačnímu řízení v budoucnosti v dalším termínu. Z jednání atestační komise se provádí písemný a zvukový záznam, dokumentace se v souladu s platnými právními
předpisy ukládá na MŠMT. Výsledky řízení se zaznamenávají v registračním systému zřízeném pro účely kariérního systému.
SEZNAM ÚKOLŮ SOUVISEJÍCÍCH SE ZAVEDENÍM VÝŠE UVEDENÉHO KARIÉRNÍHO SYSTÉMU PORADENSKÉHO PRACOVNÍKA

PAVLÍNA BASLEROVÁ

Pokud by bylo navrhované řešení přijato, bude nezbytné postupně realizovat následující opatření:
1. Revize určení přímé práce u poradenských pracovníků (včetně pozice vedoucího ŠPZ). *(mělo by se řešit bez ohledu na zavedení KS poradenského pracovníka).*
2. Novelizace zákona o pedagogických pracovnících zahrnující uvedení sociálního pracovníka mezi pedagogické pracovníky.
3. Novelizace katalogu prací ve veřejných službách a správě zahrnující uvedení sociálního pracovníka mezi pedagogické pracovníky.
4. Podrobné rozpracování kompetencí (standardu) v jednotlivých stupních KS pro jednotlivé poradenské profese (speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník) – viz kapitola 5.
5. Zpracování indikátorů, jimiž bude zjišťováno a ověřováno naplnění daných kompetencí.
6. Rozhodnutí o subjektech oprávněných k dalšímu vzdělávání poradenských pracovníků.
7. Zpracování analýzy dostupných programů dalšího vzdělávání vhodných pro poradenské pracovníky, tvorba programů, které jsou potřebné (včetně jejich akreditace), ale ne dostupné, a jejich následné uspořádání do přehledného systému DVPP poradenských pracovníků ve školství.
8. Realizace vzdělávání pro uvádějící poradenské pracovníky, vytvoření jeho standardu a podnícení dostatku vzdělávacích institucí k akreditování tohoto vzdělávání.
10. Výběr hodnotitelů atestačních komisi v přechodném období, zajištění jejich proškolení a přípravy na výkon jejich funkcí.
11. Realizace PR aktivit seznamujících poradenské pracovníky s kariérním systémem, jeho možnostmi a limity.
ZÁVĚR

PAVLÍNA BASLEROVÁ

Vzhledem k postavení profese poradenského pracovníka ve školském systému je žádoucí, aby byl vždy konzistentní a silnou osobností s dostatečnou zkušeností, zvládnutím širokého repertoáru diagnostických i metodických postupů, díky nimž dokáže rozpoznat speciální vzdělávací potřeby svých klientů a doporučovat takové způsoby, metody a formy práce, které jejich vzdělávání učiní efektivním a realizovatelným.

Klientem poradenského pracovníka ve školství je žák, jeho rodina i jeho škola. Nároky, které mají všechny tyto subjekty, mohou být někdy protichůdné nebo přinejmenším odlišné. Poradenský pracovník, který z povahy své profese nenáhle zvýší, ale doporučuje, musí pak pracovat s takovými kompromisy, které zaruči, že všechny strany budou navržená doporučení realizovat a přitom jejich dopady na vzdělávání i osobnost klienta budou mít pozitivní charakter.

Odborně musí být v pedagogických znalostech a dovednostech přinejmenším na takové úrovni jako učitel, který se podle jeho doporučení v vzdělávání řídí. Jeho znalosti ze speciálně pedagogických, psychologických a poradenských disciplín pak musí být nutně vyšší než u běžného učitele.

Výše uvedený výčet nároků na poradenského pracovníka není úplný. I z něho je však zřejmé, že absence kariérního systému u této kategorie pedagogických pracovníků při existenci kariérního učitele je nejen nelogická, ale pro poradenský systém ve školství nanejvýš škodlivá. Možnost kariérního růstu poradenského pracovníka je stejně jako u kariérního růstu učitele nejen možností, jak zvýšit prestiž pedagogické profese, a šanci na lepší finanční ohodnocení, ale zejména přiležitostí ke zkvalitnění celého, v tomto případě poradenského systému ve školství.

Kariérní systém poradenského pracovníka ve školství je popsán analogicky ke KS učitele, který byl již v hlavních rubričkách přijat MŠMT a připravuje se k realizaci.

Počítá se čtyřstupňovým systémem, definiuje kompetence ve třech oblastech (úvodní část KS učitele nazývaný „Standard učitele – profesní etika“ výše uvedeném materiálu nahrazuje kapitola č. 8 – „Etický kodex poradenského pracovníka“).

Nejdůležitější částí tohoto materiálu je kapitola č. 5, v níž jsou nastíněny požadované kompetence v jednotlivých stupních. Indikátory poukazující na stupeň jejich naplnění však nejsou (zejména z časových důvodů) zpracovány.

Předložený materiál vychází při výpočtu finanční náročnosti KS poradenského pracovníka z částek modelovaných projektem Kariérní systém. Aktuálně však MŠMT tyto návrhy projektu neakceptovalo a připravuje nový model financování KS ve stupních 3 a 4. Protože není zřejmé, o jak vysoké částky půjde, nelze adekvátně spočítat skutečnou předpokládanou finanční náročnost KS poradenského pracovníka. Lze pouze uvést, že náklady na učitele i poradenského pracovníka v jednotlivých stupních budou shodné.
Tým projektu předkládá uvedený návrh Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy s tím, že autorské týmy v gesci Asociace pracovníků SPC a Asociace pracovníků PPP jsou nadále připraveny modifikovat navrženou strukturu tak, aby mohla být organicky začleněna do stávajícího systému karierního růstu pedagogických pracovníků.
LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE


3. SATINSKÁ, E., HANZLÍKOVÁ, J., HÁLA, J., KONEČNÁ, A.: *Návrh nového modelu působnosti ŠPZ pro žáky se zdravotním postižením.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. 1.07/1.2.00/14.0020

4. Etický kodex pracovníků PPP: www.appcz

5. Etický kodex pracovníků SPC: www.apspc.cz


8. PowerPoint prezentace JAKÝ BUDE KARIÉRNÍ SYSTÉM UČITELŮ (Adamec, Kuhn, Lisněrová)

## Příloha

Soubor statistických údajů o personálním zajištění školského poradenského systému v ČR

### Tabulka 1 Pedagogicko-psychologické poradny – odborní pracovníci, z toho ženy – podle území

<table>
<thead>
<tr>
<th>Území/Vzdělání</th>
<th>celkem</th>
<th>z toho ženy</th>
<th>Psychologové</th>
<th>Pedagogičtí pracovníci</th>
<th>Sociální pracovníci</th>
<th>Ostatní</th>
<th>Přepočtení na plně zaměstnané</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>celkem</td>
<td>z toho ženy</td>
<td>celkem</td>
<td>z toho ženy</td>
<td>celkem</td>
<td>z toho ženy</td>
<td>plně</td>
</tr>
<tr>
<td>Česká republika</td>
<td>CZ0</td>
<td>1265</td>
<td>1170</td>
<td>506</td>
<td>465</td>
<td>591</td>
<td>543</td>
</tr>
<tr>
<td>hlavní město Praha</td>
<td>CZ010</td>
<td>244</td>
<td>229</td>
<td>103</td>
<td>98</td>
<td>52</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>Střední Čechy</td>
<td>CZ02</td>
<td>151</td>
<td>143</td>
<td>56</td>
<td>53</td>
<td>95</td>
<td>90</td>
</tr>
<tr>
<td>Středočeský kraj</td>
<td>CZ020</td>
<td>151</td>
<td>143</td>
<td>56</td>
<td>53</td>
<td>95</td>
<td>90</td>
</tr>
<tr>
<td>Jihozápad</td>
<td>CZ03</td>
<td>122</td>
<td>111</td>
<td>51</td>
<td>48</td>
<td>55</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>Jihočeský kraj</td>
<td>CZ031</td>
<td>64</td>
<td>59</td>
<td>26</td>
<td>24</td>
<td>29</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>Severozápad</td>
<td>CZ04</td>
<td>134</td>
<td>125</td>
<td>35</td>
<td>31</td>
<td>85</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>Karlovarský kraj</td>
<td>CZ041</td>
<td>24</td>
<td>24</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Ústecký kraj</td>
<td>CZ042</td>
<td>110</td>
<td>101</td>
<td>24</td>
<td>20</td>
<td>75</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>Severovýchod</td>
<td>CZ05</td>
<td>140</td>
<td>128</td>
<td>60</td>
<td>53</td>
<td>65</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>Liberecký kraj</td>
<td>CZ051</td>
<td>47</td>
<td>44</td>
<td>18</td>
<td>16</td>
<td>24</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Královéhradecký kraj</td>
<td>CZ052</td>
<td>50</td>
<td>46</td>
<td>23</td>
<td>20</td>
<td>21</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Pardubický kraj</td>
<td>CZ053</td>
<td>45</td>
<td>38</td>
<td>19</td>
<td>17</td>
<td>20</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>Libický kraj</td>
<td>CZ06</td>
<td>257</td>
<td>242</td>
<td>99</td>
<td>93</td>
<td>138</td>
<td>129</td>
</tr>
<tr>
<td>Vysočina</td>
<td>CZ063</td>
<td>46</td>
<td>42</td>
<td>22</td>
<td>20</td>
<td>19</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>Liberecko- Moravský kraj</td>
<td>CZ064</td>
<td>211</td>
<td>200</td>
<td>77</td>
<td>73</td>
<td>119</td>
<td>112</td>
</tr>
<tr>
<td>Středo Morava</td>
<td>CZ07</td>
<td>101</td>
<td>91</td>
<td>54</td>
<td>48</td>
<td>47</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>Olomoucký kraj</td>
<td>CZ071</td>
<td>51</td>
<td>46</td>
<td>29</td>
<td>27</td>
<td>22</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Zlínský kraj</td>
<td>CZ072</td>
<td>50</td>
<td>45</td>
<td>25</td>
<td>21</td>
<td>25</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Moravskoslezsko</td>
<td>CZ08</td>
<td>116</td>
<td>101</td>
<td>48</td>
<td>41</td>
<td>54</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>Moravskoslezský kraj</td>
<td>CZ080</td>
<td>116</td>
<td>101</td>
<td>48</td>
<td>41</td>
<td>54</td>
<td>46</td>
</tr>
</tbody>
</table>

© 2014 MŠMT, odbor analyticko-statistický
<table>
<thead>
<tr>
<th>Území/Vzdělání</th>
<th>Odborní pracovníci – fyzické osoby</th>
<th>Průpočtení na plně zaměstnané</th>
<th>celkem</th>
<th>z toho ženy</th>
<th>speciální pedagogové</th>
<th>celkem</th>
<th>z toho ženy</th>
<th>psychologové</th>
<th>celkem</th>
<th>z toho ženy</th>
<th>sociální pracovníci</th>
<th>celkem</th>
<th>z toho ženy</th>
<th>zdravotní pracovníci</th>
<th>celkem</th>
<th>z toho ženy</th>
<th>ostatní odborní pracovníci</th>
<th>celkem</th>
<th>z toho ženy</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Česká republika</td>
<td>C20</td>
<td></td>
<td>682</td>
<td>644</td>
<td>422</td>
<td>399</td>
<td>149</td>
<td>142</td>
<td>85</td>
<td>81</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>22</td>
<td>19</td>
<td>594</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Praha</td>
<td>C201</td>
<td></td>
<td>117</td>
<td>113</td>
<td>70</td>
<td>67</td>
<td>29</td>
<td>29</td>
<td>16</td>
<td>16</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>78,8</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hlavní město Praha</td>
<td>C2010</td>
<td></td>
<td>117</td>
<td>113</td>
<td>70</td>
<td>67</td>
<td>29</td>
<td>29</td>
<td>16</td>
<td>16</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>78,8</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Střední Čechy</td>
<td>C202</td>
<td></td>
<td>55</td>
<td>51</td>
<td>34</td>
<td>31</td>
<td>16</td>
<td>15</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>31,5</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Středočeský kraj</td>
<td>C2020</td>
<td></td>
<td>55</td>
<td>51</td>
<td>34</td>
<td>31</td>
<td>16</td>
<td>15</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>31,5</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jihomoravský kraj</td>
<td>C203</td>
<td></td>
<td>52</td>
<td>50</td>
<td>30</td>
<td>29</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>44,7</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jihoceskoský kraj</td>
<td>C2031</td>
<td></td>
<td>29</td>
<td>27</td>
<td>16</td>
<td>15</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>25,9</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jihoceskoský kraj</td>
<td>C2032</td>
<td></td>
<td>23</td>
<td>23</td>
<td>14</td>
<td>14</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>18,8</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Severozápad</td>
<td>C204</td>
<td></td>
<td>84</td>
<td>76</td>
<td>57</td>
<td>53</td>
<td>15</td>
<td>13</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>56,6</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Karlovarský kraj</td>
<td>C2041</td>
<td></td>
<td>22</td>
<td>21</td>
<td>16</td>
<td>16</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>16,2</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ústecký kraj</td>
<td>C2042</td>
<td></td>
<td>62</td>
<td>55</td>
<td>41</td>
<td>37</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>40,4</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Severovýchod</td>
<td>C205</td>
<td></td>
<td>92</td>
<td>88</td>
<td>58</td>
<td>56</td>
<td>21</td>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>65,5</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liberecký kraj</td>
<td>C2051</td>
<td></td>
<td>26</td>
<td>26</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>15,2</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Šumperkoleský kraj</td>
<td>C2052</td>
<td></td>
<td>37</td>
<td>34</td>
<td>20</td>
<td>19</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>26,6</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Pardubický kraj</td>
<td>C2053</td>
<td></td>
<td>29</td>
<td>28</td>
<td>20</td>
<td>19</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>21,7</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jihoceskoský kraj</td>
<td>C206</td>
<td></td>
<td>99</td>
<td>90</td>
<td>65</td>
<td>59</td>
<td>22</td>
<td>20</td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>81,5</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vysoká Oderská</td>
<td>C2063</td>
<td></td>
<td>28</td>
<td>27</td>
<td>18</td>
<td>17</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>22,8</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jihoceskoský kraj</td>
<td>C2064</td>
<td></td>
<td>71</td>
<td>63</td>
<td>47</td>
<td>42</td>
<td>16</td>
<td>14</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>58,7</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Střední Morava</td>
<td>C207</td>
<td></td>
<td>90</td>
<td>88</td>
<td>63</td>
<td>61</td>
<td>16</td>
<td>16</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>75,8</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Olomoucký kraj</td>
<td>C2071</td>
<td></td>
<td>48</td>
<td>46</td>
<td>29</td>
<td>27</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>40,8</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Žižkovský kraj</td>
<td>C2072</td>
<td></td>
<td>42</td>
<td>42</td>
<td>34</td>
<td>34</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>35</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Moravskoslovenský kraj</td>
<td>C208</td>
<td></td>
<td>93</td>
<td>88</td>
<td>45</td>
<td>43</td>
<td>19</td>
<td>18</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>18</td>
<td>17</td>
<td>69,6</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Moravskoslovenský kraj</td>
<td>C2080</td>
<td></td>
<td>93</td>
<td>88</td>
<td>45</td>
<td>43</td>
<td>19</td>
<td>18</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>18</td>
<td>17</td>
<td>69,6</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

© 2014 MŠMT, odbor analyticko-statistický
### Tabulka 3  Regionální školství – ostatní pedagogičtí pracovníci škol – podle území a druhu školy (podle stavu k 30. 9. 2014)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Území</th>
<th>speciální pedagogové</th>
<th>psychologové</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Fyzické osoby</td>
<td>Přepočtení na plně zaměstnané</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>celkem</td>
<td>z toho ženy</td>
</tr>
<tr>
<td>Česká republika</td>
<td>647</td>
<td>590</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ010 Hlavní město Praha</td>
<td>156</td>
<td>145</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ020 Středočeský kraj</td>
<td>71</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ031 Jihočeský kraj</td>
<td>37</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ032 Plzeňský kraj</td>
<td>35</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ041 Karlovarský kraj</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ042 Ústecký kraj</td>
<td>33</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ051 Liberecký kraj</td>
<td>21</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ052 Královéhradecký kraj</td>
<td>23</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ053 Pardubický kraj</td>
<td>17</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ062 Vysočina</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ064 Jihomoravský kraj</td>
<td>86</td>
<td>79</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ071 Olomoucký kraj</td>
<td>53</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ072 Zlínský kraj</td>
<td>22</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ080 Moravskoslezský kraj</td>
<td>69</td>
<td>63</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zdroj: databáze MŠMT

### Komentář:
Všechny mateřské školy, základní školy, střední školy, konzervatoře a vyšší odborné školy zapsané do rejstříku škol a školských zařízení, jejichž činnost vykonává táz právnická osoba, bez ohledu na to, zda se jedná o školy běžné, či o školy pro děti, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami, vč. škol při zdravotnických zařízeních. Výkaz se netýká ZUŠ a jazykových škol ani školských zařízení, jejichž činnost táz právnická osoba vykonává.

### Tabulka 4  Počet ostatních pedagogických pracovníků v regionálním školství (podle stavu k 30. 9. 2014)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pedagogičtí pracovníci</th>
<th>Fyzické osoby</th>
<th>Přepočtení na plně zaměstnané</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>celkem</td>
<td>z toho ženy</td>
</tr>
<tr>
<td>Asistenti pedagogů</td>
<td>8 155</td>
<td>7 691</td>
</tr>
<tr>
<td>pro děti/žáky se zdravotním postižením</td>
<td>45</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>z toho v přípravném stupni ZŠ speciální</td>
<td>718</td>
<td>622</td>
</tr>
<tr>
<td>pro děti/žáky se sociálním znevýhodněním</td>
<td>106</td>
<td>101</td>
</tr>
<tr>
<td>z toho v přípravných trídách</td>
<td>309</td>
<td>285</td>
</tr>
<tr>
<td>Vychovatelé</td>
<td>496</td>
<td>412</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologové</td>
<td>250</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>Speciální pedagogové</td>
<td>647</td>
<td>590</td>
</tr>
<tr>
<td>Výchovní poradci</td>
<td>4 175</td>
<td>3 633</td>
</tr>
<tr>
<td>Metodici informačních a komunikačních technologií</td>
<td>2 419</td>
<td>1 073</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zdroj: databáze MŠMT
Tabulka 5  Počet ostatních pedagogických pracovníků v regionálním školství – podle území a druhu školy (podle stavu k 30. 9. 2014)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Území Druh školy</th>
<th>Fyzické osoby</th>
<th>Přepočtení na plně zaměstnané</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>celkem</td>
<td>z toho ženy</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Psychologové</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Česká republika</td>
<td>CZ0</td>
<td>496</td>
</tr>
<tr>
<td>Praha</td>
<td>CZ01</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ010</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td>Střední Čechy</td>
<td>CZ02</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ020</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>Jihovýchod</td>
<td>CZ03</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ031</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ032</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ04</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ041</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ042</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ05</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ051</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ052</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ053</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ06</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ063</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ064</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ07</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ071</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ072</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ08</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ080</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Speciální pedagogové</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Česká republika</td>
<td>CZ0</td>
<td>647</td>
</tr>
<tr>
<td>Praha</td>
<td>CZ01</td>
<td>156</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ010</td>
<td>156</td>
</tr>
<tr>
<td>Střední Čechy</td>
<td>CZ02</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ020</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>Jihovýchod</td>
<td>CZ03</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ031</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ032</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ04</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ041</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ042</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ05</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ051</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ052</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ053</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ06</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ063</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ064</td>
<td>86</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ07</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ071</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ072</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ08</td>
<td>69</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>CZ080</td>
<td>69</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zdroj: databáze MŠMT
PaedDr. Pavlína Baslerová a kolektiv

Kariérní systém pro poradenské pracovníky ve školství

Návrh pojetí

Výkonná redaktorka prof. PaedDr. Libuše Ludíková, CSc.
Odpovědná redaktorka Mgr. Jana Kopečková
Technická redakce Jitka Bednaříková
Návrh obálky Zdenka Plocrová
Grafické zpracování obálky Jiří Jurečka

Vydala Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8, 771 47 Olomouc
www.vydaratelstvi.upol.cz
www.e-shop.upol.cz
vup@upol.cz

1. vydání
Olomouc 2015
Ediční řada – Ostatní odborné publikace

ISBN 978-80-244-4758-2

Neprodejná publikace

VUP 2015/0475