



KARIÉRNÍ SYSTÉM PRO PORADENSKÉ PRACOVNÍKY VE ŠKOLSTVÍ NÁVRH POJETÍ

Pavlína Baslerová a kolektiv



SYSTÉMOVÁ PODPORA
INKLUZIVNÍHO
VZDĚLÁVÁNÍ V ČR



KARIÉRNÍ SYSTÉM PRO PORADENSKÉ PRACOVNÍKY VE ŠKOLSTVÍ

NÁVRH POJETÍ

Pavλίna Baslerová a kolektiv



SYSTÉMOVÁ PODPORA
INKLUZIVNÍHO
VZDĚLÁVÁNÍ V ČR

Partneři projektu:



Autorský tým:

Mgr. Soňa Baldrmannová
PaedDr. Pavlína Baslerová
PhDr. Irena Borkovcová
Mgr. Lenka Felcmanová
Bc. Pavla Hájková
PaedDr. Petr Hanák, Ph.D.
PhDr. Věra Havlíková
Mgr. Petra Holá
PhDr. Lenka Krejčová, Ph.D.
PhDr. Miloslava Svobodová
Bc. Monika Vacková
Mgr. Iva Vojtková
Mgr. Zuzana Žampachová
doc. Mgr. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.

Recenzent:

PhDr. Jitka Miklová
Mgr. Petra Jurkovičová, Ph.D.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Publikace vznikla díky projektu Systémová podpora inkluzivního vzdělávání v ČR CZ.1.07/1.2.00/43.0003. Tento projekt je spolufinancován ESF a státním rozpočtem ČR.

Neoprávněné užití tohoto díla je porušením autorských práv a může zakládat občanskoprávní, správněprávní, popř. trestněprávní odpovědnost.



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 PRACOVNÍ 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 stupních 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 STUPNI, 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:

V úvodních 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 kapitole 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) poradenství 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 by měl 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 zvládnutí příslušné kompetence doložit i dokladem o úspěšném absolvování určitého vzdělávání (hlavně v oblasti diagnostiky, terapií, intervencí a oprávnění pracovat s určitým diagnostickým nástrojem). Dosažení příslušné úrovně jednotlivých kompetencí pak predikuje adekvátní úroveň 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 atestačních komisí.

V závěrečné části materiálu (kapitola deset) jsou pak uvedeny kroky, které autoři považují za nutné proto, aby mohl být představený návrh uveden do praxe.

Na tvorbě Kariérního systému pro poradenské pracovníky ve školství se podíleli zejména 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



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 vzdělávaného, 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 OHLÉDNUTÍ

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. stupni 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 ztroskotal 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 záměrů 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 – specializačních 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 vytvořena 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 ctnosti (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 ministryně 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, příjemcem 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.

Základním výstupem Individuálního projektu národního (IPn) Kariérní systém se stává čtyřstupňový Standard učitele (SU), který je postaven na profesních kompetencích učitele a jejich gradaci směrem k rostoucí kvalitě práce učitele a zvyšování rozsahu jeho práce s odpovídajícím rozšířením jeho odpovědnosti. Přibývá tak nová kariérní cesta – cesta rozvoje profesních kompetencí – a definují se podmínky pro postup učitele po této kariérní cestě. Na Standard učitele jsou navázány již existující kariérní cesty – cesta směrem k funkčním pozicím a cesta směrem ke specializačním pozicím tak, jak jsou ukotveny v současné podobě kariérního systému pedagogických pracovníků, tj. v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů.

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 portfolio.

Kariérní systém učitelů je připraven pro odborně kvalifikované učitele MŠ, ZŠ, SŠ, konzervatoří, VOŠ a ZUŠ. Cíle projektu byly soustředěny na učitele všech druhů a typů škol bez ohledu na zřizovatele. Učitelé, jejichž kvalifikace neodpovídá podmínkám zákona č. 563/2004 Sb., ani výjimkám, které zákon definuje, a v odůvodněných případech přesto vzdělávají ve školách, zůstávají mimo kariérní systém. Podrobný popis výstupů IPn Kariérní systém (podoba Standardu učitele, jeho struktura a oblasti, gradace, podoby adaptačního období, atestačního řízení apod.) je k dispozici na http://www.nidv.cz/cs/download/kariera/vystupy/karierni_system_-_informacni_brozura.pdf

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 klade 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 zprostředkovaně 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 příslibem 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, MILOSLAVA 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 postup, 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).

ŠPZ (speciálněpedagogická centra a pedagogicko-psychologické poradny) svoji péči věnují dětem, žákům a studentům ve věku 3–26 let (v případě potřeby jsou klienti ŠPZ i děti a studenti mladšího či staršího věku, než je uvedeno), jejich rodičům a pedagogickým pracovníkům všech typů škol a školských zařízení. Primárně poskytují péči v oblasti výukové a výchovné, řeší vztahové a osobnostní problémy svých klientů. Nabízejí pedagogicko-psychologické a speciálněpedagogické poradenství, dále pedagogicko-psychologickou pomoc při výchově a vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Rodinám je poskytováno sociální poradenství. Činnost poradenských pracovníků je realizována ambulantně nebo v terénu. Ve ŠPZ jsou pracovníci zaměstnáni na třech základních pozicích. Jedná se o speciálního pedagoga, psychologa a sociálního pracovníka (popř. administrativního pracovníka). **Ne každé speciálněpedagogické centrum disponuje pozicí sociálního pracovníka. V některých případech jeho činnost supluje, v rámci možností, speciální pedagogové nebo psychologové. Informace pak nemusí dosahovat takového rozsahu, ucelenosti a hloubky, jakou může zajistit sociální pracovník.**

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, reedukační, 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).
- Aktivita 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 pobytů 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 psychoterapie, 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 (zjištění 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 důchody, 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 kvalifikaci 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 zapůjčení knih klientům.
- Zapůjčování kompenzačních pomůcek školám na základě smlouvy o výpůjčce a jejich následná kontrola.
- Zapůjčování odborné literatury.
- Studium odborné literatury, aktuální legislativy (šolské, 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 s klienty).
- Účast na pracovních poradách, školeních BOZP a PO, supervizích.
- Účast na seminářích, konferencích, výcvicích atd. za účelem zvýšení vlastní odbornosti.

ZÁVĚR

Poradenská zařízení poskytují komplexní péči rodinám dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami, s výukovými nebo výchovnými problémy, řeší vztahové a osobnostní otázky či témata. 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, rozvodovost, domácí násilí, problematika imigrace atd.). Každý pracovník poskytuje část důležité podpory a pomoci. Psycholog zajišťuje psychologickou diagnostiku a celkovou podporu rodinám. Speciální pedagog nabízí speciálněpedagogickou diagnostiku 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 vyrovnají.**

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 činností 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 tyto odborníci pracují také přímo ve školách, kde jsou integrální 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 zařazením 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).

Ucelený model kariérního systému pedagogických pracovníků si nelze představit bez samostatného celku určeného poradenským pracovníkům ve školství. Hlavním úkolem této skupiny pracovníků je metodicky vést pedagogy – učitele, garantovat, že vzdělávání žáků se SVP ve školách se děje v souladu s jejich vzdělávacími potřebami. Jedná se zejména o žáky, kteří potřebují k úspěšnému vzdělávání podporu ve formě podpůrných opatření. Tu definuje poslední novela školského zákona (2015).

Základní úkol poradenského pracovníka – poskytovat metodickou podporu učitelům, přímou podporu žákům a jejich rodičům – vyžaduje vysoký stupeň odbornosti a klade 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 připravovaného 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 stupni KS nekorespondují s předpokládanými počty učitelů v těchto stupních (jsou vyšší). Důvodem je potřeba motivovat poradenské pracovníky pro postup do těchto stupňů v souvislosti se vzrůstající náročností podpory žáků se SVP ve školách.

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. kariérní stupeň: 5 % | 3. kariérní stupeň: 40 % |
| 2. kariérní stupeň: 45 % | 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

		Fyzické osoby	Přepočteno na úvazky
PPP	Speciální pedagog	591	502
	Psycholog	506	430
	Sociální pracovník	103	90
SPC	Speciální pedagog	422	359
	Psycholog	149	127
	Sociální pracovník	85	70
ŠPP	Speciální pedagog	647	421
	Psycholog	496	274
CELKEM		2999	2273

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

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

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

Příplatek ve 3. a 4. kariérním stupni je oproti příplatku učitelů modelován jako vyšší. Vyplývá to z faktu, že poradenští pracovníci metodicky vedou učitele v daných stupních KS, tudíž je zřejmé, že jejich odborná způsobilost musí být vyšší.

4.2 MODELACE FINANCOVÁNÍ PŘI NÁBĚHU SYSTÉMU

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

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

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 možno 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. Doporučujeme 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 zvládnutí dané kompetence:**

Tabulka 4 Přehled požadovaných kompetencí

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

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 kariérního růstu, ve kterém se konkrétní pracovník nachází (samozřejmě 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 naplňoval začínající poradenský pracovník ve stupni 1.

Shodně s KS učitele je uplatněn následující konstrukt:

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 nutno 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

1. Pracuje s odbornými texty s využitím všech dostupných zdrojů (včetně zahraničních materiálů)			
1. ví o nich a orientuje se v nich 2. aktivně s nimi samostatně pracuje, používá je ve své praxi 3. podílí se na jejich tvorbě, odborné texty analyzuje a hodnotí 4. samostatně navrhuje a tvoří odborné texty			
Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)			
Psycholog:	Speciální pedagog:	Sociální pracovník:	Metodik prevence:
2. Orientuje se v právních předpisech a dokumentech koncepčního a strategického charakteru			
1. zná a využívá informace v základních právních předpisech vztahujících se k poradenské činnosti 2. rozumí souvislostem a umí samostatně propojit pro potřeby praxe právní předpisy s kurikulárními, metodickými a dalšími relevantními dokumenty 3. sleduje systematicky a cíleně změny v právních normách a dokáže je srozumitelně zprostředkovat/interpretovat ostatním 4. navrhuje, připomínkuje a podílí se na tvorbě právních předpisů, koncepčních a strategických dokumentů v oblasti školského poradenství			
Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)			
Psycholog:	Speciální pedagog:	Sociální pracovník:	Metodik prevence:
3. Zvládá práci s IT			
1. Zná a využívá běžné informační technologie, programy a aplikace 2. Využívá specializované aplikace podle svého odborného zaměření, zvládá obsluhu a záchvát klientů (jejich učitelů a zákonných zástupců) v práci s kompenzačními pomůckami nebo výukovými programy, které využívají informační technologie 3. využívá znalostí 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 4. podílí se na vývoji a tvorbě programů a aplikací užívaných v poradenství			
Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)			
Psycholog:	Speciální pedagog:	Sociální pracovník:	Metodik prevence:

5.2 PORADENSKÝ PRACOVNÍK VE VZTAHU KE KLIENTOVÍ (DRUHÁ OBLAST STANDARDU)

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

1. Administruje a interpretuje diagnostické metody (určené k individuální i skupinové administraci) dle zaměření pracoviště			
1. pod vedením dalšího poradenského pracovníka provádí základní diagnostiku 2. samostatně provádí diagnostiku ve spektru oblastí daných zaměřením pracoviště, včetně diferenciální diagnostiky 3. provádí zcvik dalších poradenských pracovníků ve využívání diagnostických metod a postupů, provádí mentoring, tutoring a evaluaci aplikace diagnostických metod a postupů dalších poradenských pracovníků 4. provádí revizi diagnostických závěrů			
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			
1. pod vedením dalšího poradenského pracovníka vypracovává doporučení pro účely vzdělávání v oblastech stanovených platnými právními předpisy a stanoviska vyžádaná dalšími subjekty mimo resort školství (OSPOD, soudy) 2. samostatně vypracovává doporučení pro účely vzdělávání v oblastech stanovených platnými právními předpisy a posudky či stanoviska vyžádaná dalšími subjekty mimo resort školství (OSPOD, soudy) 3. provádí zcvik dalších poradenských pracovníků ve vypracování doporučení, provádí mentoring, tutoring a evaluaci doporučení dalších poradenských pracovníků 4. provádí revizi doporučení z poskytnuté poradenské služby			
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			
1. zná a používá základní intervenční metody, postupy apod. dle zaměření pracoviště, především v individuální práci s klienty pod vedením dalšího poradenského pracovníka 2. aktivně a samostatně pracuje se širokým spektrem intervenčních metod, postupů apod. v rámci individuální i skupinové činnosti s klienty 3. provádí zcvik dalších poradenských pracovníků ve využívání intervenčních metod a postupů, provádí mentoring, tutoring a evaluaci aplikace intervenčních metod, programů a postupů dalšími poradenskými pracovníky 4. vytváří a navrhuje nové intervenční metody, programy apod.			
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)			
1. zná základní učební materiály a pomůcky dle zaměření pracoviště a aktivně je používá 2. aktivně, samostatně a inovativně pracuje se širokým spektrem pomůcek, modifikuje pomůcky a učební texty dle individuálních potřeb klienta 3. provádí zcvik dalších poradenských pracovníků v práci s pomůckami a učebními texty, provádí mentoring, tutoring a evaluaci užívání pomůcek a učebních textů dalšími poradenskými pracovníky 4. navrhuje nebo vytváří nové pomůcky a/nebo učební texty			
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			
Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)			
Psycholog:	Speciální pedagog:	Sociální pracovník:	Metodik prevence:

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 subjektům

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 síť 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			
Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)			
Psycholog:	Speciální pedagog:	Sociální pracovník:	Metodik prevence:
2. Vede poradenského pracovníka			
1. tato kompetence v tomto stupni není požadována 2. je uvádějícím poradenským pracovníkem začínajícímu kolegovi, vede stáže studentů 3. vede intervize, buduje kontaktní síť odborníků s obdobným zaměřením 4. vede supervize na základě absolvování akreditovaného výcviku pro supervizory			
Specifikace kompetencí pro jednotlivé profese poradenských pracovníků (bude-li potřeba)			
Psycholog:	Speciální pedagog:	Sociální pracovník:	Metodik prevence:

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



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 absolvovaných 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 resortu 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 vykazat 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 MZ 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 **ucelené 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 pracovníky, 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 svojí profesní dráhy (popřípadě již při studiu) a vede si ho po celý svůj profesní život.

Tvorba a vedení profesního portfolio 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 předpokladem 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 portfolio.

Co je konkrétně cílem profesního portfolio:

- shromáždit doklady dokazující profesní rozvoj poradenského pracovníka
- na základě shromážděných podkladů napomáhat sebereflexi a sebehodnocení v souvislosti s cíli stanovenými v **plánu vlastního profesního rozvoje**,
- napomáhat při plánování dalšího profesního rozvoje,
- poskytnout podklady pro vytvoření **dokladového portfolio** 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 portfolio).

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 portfolio 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 stupni 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 portfolio může vytvořit výběrem ze svého profesního portfolio 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.

Skládá 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 portfolio.

Kompetenční arch KS 3:

Při atestačním řízení do KS 3 prokazuje v kompetenčním archu vybrané kompetence úrovně KS 3 s uvedením dokladů, kterými doloží míru naplňování těchto vybraných kompetencí v KS 3. Zároveň musí prokázat, že splňuje požadovanou úroveň KS 2.

Kompetenční arch KS 4:

Při atestačním řízení do KS 4 prokazuje v kompetenčním archu vybrané kompetence úrovně KS 4 s uvedením dokladů, kterými doloží míru naplňování těchto vybraných kompetencí v KS 4. Zároveň musí prokázat, že splňuje požadovanou úroveň KS2².

Plán profesního rozvoje je povinnou součástí dokladového portfolia. Zde si pracovník vytýčí 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 hodnoticím 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 atestačním 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, MILOSLAVA 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 postupovat 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 zákonné 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 si jsou vědomi/jsou znalí odbornosti dalších odborníků, směřují klienty dle této potřeby a mezioborově/interdisciplinárně spolupracují s dalšími odborníky.

V průběhu poskytované poradenské služby jednájí pracovníci ŠPZ i ŠPP s klientem s profesionálním respektem. Vytvářejí klientovi takové podmínky, které mu umožní zprostředkovat náhled na řešení situace se zřetelem k jeho hodnotám, osobnosti, mentální kapacitě.

Pracovníci ŠPZ a ŠPP jsou povinni zachovávat 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. Srozumitelně klienta informují o charakteru zamýšlených odborných 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

P E T R H A N Á K

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 několikrát 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 pracovníku 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 atestací: 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 komisí;
- 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

Tvorba samostatného kariérního systému i pro poradenské pracovníky není v současnosti výslovně uvedena v prioritních úkolech MŠMT. S jeho zavedením nepočítá ani Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020. Existují sdělení některých představitelů MŠMT, že se postupně, v návaznosti na zavedení kariérního systému učitelů, předpokládá postupný rozvoj modelu i pro další profese.

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.
9. Zpracování relevantních podmínek výběru hodnotitelů atestačních komisí v přechodném období.
10. Výběr hodnotitelů atestačních komisí v přechodném období, zajištění jejich proškolení a přípravy na výkon jejich funkce.
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 nenařizuje, ale doporučuje, musí pak pracovat s takovými kompromisy, které zaručí, 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 ve vzdělávání řídí. Jeho znalosti ze speciálněpedagogických, psychologických a poradenských disciplín pak musí být nutně vyšší než u běžného učitele.

Výše uvedený výčet nároků na poradenského pracovníka není úplný. I z něj je však zřejmé, že absence kariérního systému u této kategorie pedagogických pracovníků při existenci kariérního systému 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 šancí na lepší finanční ohodnocení, ale zejména příležitostí 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 rysech přijat MŠMT a připravuje se k realizaci.

Počítá se čtyřstupňovým systémem, definuje kompetence ve třech oblastech (úvodní část KS učitele nazvaný „Standard učitele – profesní etika“ ve 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 kariérního růstu pedagogických pracovníků.

LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE

1. HAVRDOVÁ, Z.: *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, vydavatelství a nakladatelství, 1999, 167 s. ISBN 80-902-0818-5
2. MLČÁK, Z.: *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Vyd. 1. Ostrava: Filozofická fakulta Ostravské univerzity, 2005. ISBN 80-736-8129-3
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.appp.cz
5. Etický kodex pracovníků SPC: www.apspc.cz
6. statistika MŠMT ČR, 2014: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/regionalni-skolstvi>
7. Kariérní systém, NIDV, 2015: <http://www.nidv.cz/cs/projekty/projekty-esf/karierni-system/vystupy.ep/>
8. PowerPoint prezentace JAKÝ BUDE KARIÉRNÍ SYSTÉM UČITELŮ (Adamec, Kuhn, Lisnerová)
9. METODIKA PRO UČITELE K PŘÍPRAVĚ A VEDENÍ DOKLADOVÉHO PORTFOLIA V KARIÉRNÍM SYSTÉMU: http://www.nidv.cz/cs/download/kariera/vystupy/metodika_pro_uci-tele_k_priprave_a_vedeni_dokladoveho_portfolia_v_kariernim_systemu.pdf

PŘÍLOHA

Soubor statistických údajů o personálním zajištění školského poradenského systému v ČR

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

Území/Vzdělání		Odborní pracovníci – fyzické osoby											Přepočtení na plně zaměstnané celkem
		celkem	z toho ženy	z toho									
				psychologové		pedagogičtí pracovníci		sociální pracovníci		ostatní			
				celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	speciální pedagogové	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	
Česká republika	CZ0	1265	1170	506	465	591	543	384	103	103	65	59	1062,1
Praha	CZ01	244	229	103	98	52	48	33	24	24	65	59	152,1
Hlavní město Praha	CZ010	244	229	103	98	52	48	33	24	24	65	59	152,1
Střední Čechy	CZ02	151	143	56	53	95	90	40	0	0	0	0	134,1
Středočeský kraj	CZ020	151	143	56	53	95	90	40	0	0	0	0	134,1
Jihozápad	CZ03	122	111	51	48	55	47	44	16	16	0	0	107
Jihočeský kraj	CZ031	64	59	26	24	29	26	24	9	9	0	0	58,7
Plzeňský kraj	CZ032	58	52	25	24	26	21	20	7	7	0	0	48,3
Severozápad	CZ04	134	125	35	31	85	80	61	14	14	0	0	123
Karlovarský kraj	CZ041	24	24	11	11	10	10	10	3	3	0	0	20
Ústecký kraj	CZ042	110	101	24	20	75	70	51	11	11	0	0	103
Severovýchod	CZ05	140	128	60	53	65	60	56	15	15	0	0	124,3
Liberecký kraj	CZ051	47	44	18	16	24	23	16	5	5	0	0	39
Královéhradecký kraj	CZ052	50	46	23	20	21	20	21	6	6	0	0	46,9
Pardubický kraj	CZ053	43	38	19	17	20	17	19	4	4	0	0	38,4
Jihovýchod	CZ06	257	242	99	93	138	129	61	20	20	0	0	229,1
Vysočina	CZ063	46	42	22	20	19	17	19	5	5	0	0	40,2
Jihomoravský kraj	CZ064	211	200	77	73	119	112	42	15	15	0	0	188,9
Střední Morava	CZ07	101	91	54	48	47	43	47	0	0	0	0	87,7
Olomoucký kraj	CZ071	51	46	29	27	22	19	22	0	0	0	0	45,6
Zlínský kraj	CZ072	50	45	25	21	25	24	25	0	0	0	0	42,1
Moravskoslezsko	CZ08	116	101	48	41	54	46	42	14	14	0	0	104,8
Moravskoslezský kraj	CZ080	116	101	48	41	54	46	42	14	14	0	0	104,8

© 2014 MŠMT, odbor analyticko-statistický

Tabulka 2 Speciálněpedagogická centra – odborní pracovníci, z toho ženy – podle území

Území/Vzdělání		Odborní pracovníci – fyzické osoby												Přepočtení na plně zaměstnané celkem
		celkem	z toho ženy	z toho										
				speciální pedagogové		psychologové		sociální pracovníci		zdravotní pracovníci		ostatní odborní pracovníci		
				celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	
Česká republika	CZ0	682	644	422	399	149	142	85	81	4	3	22	19	504,0
Praha	CZ01	117	113	70	67	29	29	16	16	2	1	0	0	78,8
Hlavní město Praha	CZ010	117	113	70	67	29	29	16	16	2	1	0	0	78,8
Střední Čechy	CZ02	55	51	34	31	16	15	5	5	0	0	0	0	31,5
Středočeský kraj	CZ020	55	51	34	31	16	15	5	5	0	0	0	0	31,5
Jihozápad	CZ03	52	50	30	29	11	11	9	9	1	1	1	0	44,7
Jihočeský kraj	CZ031	29	27	16	15	6	6	5	5	1	1	1	0	25,9
Plzeňský kraj	CZ032	23	23	14	14	5	5	4	4	0	0	0	0	18,8
Severozápad	CZ04	84	76	57	53	15	13	12	10	0	0	0	0	56,6
Karlovarský kraj	CZ041	22	21	16	16	3	3	3	2	0	0	0	0	16,2
Ústecký kraj	CZ042	62	55	41	37	12	10	9	8	0	0	0	0	40,4
Severovýchod	CZ05	92	88	58	56	21	20	10	10	0	0	3	2	65,5
Liberecký kraj	CZ051	26	26	18	18	7	7	1	1	0	0	0	0	15,2
Královéhradecký kraj	CZ052	37	34	20	19	9	8	6	6	0	0	2	1	28,6
Pardubický kraj	CZ053	29	28	20	19	5	5	3	3	0	0	1	1	21,7
Jihovýchod	CZ06	99	90	65	59	22	20	12	11	0	0	0	0	81,5
Vysočina	CZ063	28	27	18	17	6	6	4	4	0	0	0	0	22,8
Jihomoravský kraj	CZ064	71	63	47	42	16	14	8	7	0	0	0	0	58,7
Střední Morava	CZ07	90	88	63	61	16	16	10	10	1	1	0	0	75,8
Olomoucký kraj	CZ071	48	46	29	27	11	11	7	7	1	1	0	0	40,8
Zlínský kraj	CZ072	42	42	34	34	5	5	3	3	0	0	0	0	35
Moravskoslezsko	CZ08	93	88	45	43	19	18	11	10	0	0	18	17	69,6
Moravskoslezský kraj	CZ080	93	88	45	43	19	18	11	10	0	0	18	17	69,6

© 2014 MŠMT, odbor analyticko-statistický

Tabulka 3 Regionální školství – ostatní pedagogičtí pracovníci škol – podle území a druhu školy (podle stavu k 30. 9. 2014)

Území		speciální pedagogové				psychologové			
		Fyzické osoby		Přepočtení na plně zaměstnané		Fyzické osoby		Přepočtení na plně zaměstnané	
		celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
Česká republika		647	590	420,8	377,8	496	412	274,4	233,2
CZ010	Hlavní město Praha	156	145	102,7	94,0	106	92	50,3	44,3
CZ020	Středočeský kraj	71	63	41,4	35,5	54	48	28,4	25,7
CZ031	Jihočeský kraj	37	32	24,6	20,2	23	19	12,7	10,3
CZ032	Plzeňský kraj	35	32	23,2	21,0	10	9	4,7	4,6
CZ041	Karlovarský kraj	11	10	6,6	6,1	7	7	3,5	3,5
CZ042	Ústecký kraj	33	30	20,2	19,1	18	15	7,7	6,9
CZ051	Liberecký kraj	21	20	14,9	14,6	14	12	7,5	6,8
CZ052	Královéhradecký kraj	23	22	12,3	11,3	19	14	10,7	8,6
CZ053	Pardubický kraj	17	15	12,2	10,2	24	22	13,8	13,1
CZ063	Vysočina	13	13	7,2	7,2	18	13	8,9	6,1
CZ064	Jihomoravský kraj	86	79	53,0	48,3	74	59	49,9	42,3
CZ071	Olomoucký kraj	53	46	45,8	39,3	31	29	18,1	17,0
CZ072	Zlínský kraj	22	20	9,4	8,8	31	29	16,6	15,9
CZ080	Moravskoslezský kraj	69	63	47,3	42,2	67	44	41,6	28,1

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 táž 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 táž právnická osoba vykonává.

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

Pedagogičtí pracovníci		Fyzické osoby		Přepočtení na plně zaměstnané	
		celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
Asistenti pedagogů	pro děti/žáky se zdravotním postižením	8 155	7 691	5 201,2	4 883,4
	z toho v přípravném stupni ZŠ speciální	45	44	32,4	31,9
	pro děti/žáky se sociálním znevýhodněním	718	622	543,6	465,8
	z toho v přípravných třídách	106	101	84,5	80,2
Vychovatelé		309	285	236,5	216,4
Psychologové		496	412	274,4	233,2
Trenéři		250	48	156,6	32,5
Speciální pedagogové		647	590	420,8	377,8
Výchovní poradci		4 175	3 633	X	X
Metodici informačních a komunikačních technologií		2 419	1 073	X	X

Zdroj: databáze MŠMT

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

Území Druh školy			Fyzické osoby		Přepočtení na plně zaměstnané	
			celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
Psychologové						
Česká republika	CZ0		496	412	274,4	233,2
Praha	CZ01		106	92	50,3	44,3
	Hlavní město Praha	CZ010	106	92	50,3	44,3
Střední Čechy	CZ02		54	48	28,4	25,7
	Středočeský kraj	CZ020	54	48	28,4	25,7
Jihozápad	CZ03		33	28	17,4	14,9
	Jihočeský kraj	CZ031	23	19	12,7	10,3
	Plzeňský kraj	CZ032	10	9	4,7	4,6
Severozápad	CZ04		25	22	11,2	10,4
	Karlovarský kraj	CZ041	7	7	3,5	3,5
	Ústecký kraj	CZ042	18	15	7,7	6,9
Severovýchod	CZ05		57	48	32,0	28,5
	Liberecký kraj	CZ051	14	12	7,5	6,8
	Královéhradecký kraj	CZ052	19	14	10,7	8,6
	Pardubický kraj	CZ053	24	22	13,8	13,1
Jihovýchod	CZ06		92	72	58,8	48,4
	Vysočina	CZ063	18	13	8,9	6,1
	Jihomoravský kraj	CZ064	74	59	49,9	42,3
Střední Morava	CZ07		62	58	34,7	32,9
	Olomoucký kraj	CZ071	31	29	18,1	17,0
	Zlínský kraj	CZ072	31	29	16,6	15,9
Moravskoslezsko	CZ08		67	44	41,6	28,1
	Moravskoslezský kraj	CZ080	67	44	41,6	28,1
Speciální pedagogové						
Česká republika	CZ0		647	590	420,8	377,8
Praha	CZ01		156	145	102,7	94,0
	Hlavní město Praha	CZ010	156	145	102,7	94,0
Střední Čechy	CZ02		71	63	41,4	35,5
	Středočeský kraj	CZ020	71	63	41,4	35,5
Jihozápad	CZ03		72	64	47,8	41,2
	Jihočeský kraj	CZ031	37	32	24,6	20,2
	Plzeňský kraj	CZ032	35	32	23,2	21,0
Severozápad	CZ04		44	40	26,8	25,2
	Karlovarský kraj	CZ041	11	10	6,6	6,1
	Ústecký kraj	CZ042	33	30	20,2	19,1
Severovýchod	CZ05		61	57	39,4	36,1
	Liberecký kraj	CZ051	21	20	14,9	14,6
	Královéhradecký kraj	CZ052	23	22	12,3	11,3
	Pardubický kraj	CZ053	17	15	12,2	10,2
Jihovýchod	CZ06		99	92	60,2	55,5
	Vysočina	CZ063	13	13	7,2	7,2
	Jihomoravský kraj	CZ064	86	79	53,0	48,3
Střední Morava	CZ07		75	66	55,2	48,1
	Olomoucký kraj	CZ071	53	46	45,8	39,3
	Zlínský kraj	CZ072	22	20	9,4	8,8
Moravskoslezsko	CZ08		69	63	47,3	42,2
	Moravskoslezský kraj	CZ080	69	63	47,3	42,2

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.vydavatelstvi.upol.cz

www.e-shop.upol.cz

vup@upol.cz

1. vydání

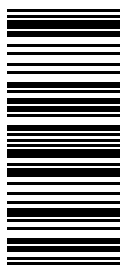
Olomouc 2015

Ediční řada – Ostatní odborné publikace

ISBN 978-80-244-4758-2

Neprodejná publikace

VUP 2015/0475



ISBN 978-80-244-4758-2

Nositel projektu:

UNIVERZITA PALACKÉHO
V OLOMOUCI



Partner projektu:

ČLOVĚK V TÍSNI
O.P.S.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ