

navštívených školských poradenských zařízení. 80 % školských poradenských zařízení mělo jasně určenou a zveřejněnou pracovní dobu, po kterou byly zajištěny služby klientům na pracovištích. Cca polovina zařízení uvedla jasné a jednoznačné informace o činnosti školského poradenského zařízení na svých webových stránkách nebo prostřednictvím jiného dálkově přístupného média.

10.1.3 Finanční podmínky ve školských poradenských zařízeních

Ve všech hodnocených školských poradenských zařízeních ČŠI zjistila, že finanční podmínky umožňují poskytování poradenských služeb. Mimo základní dotace ze státního rozpočtu poradenská zařízení cíleně vyhledávala a aktivně se zapojovala do regionálních (např. Implementace Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání v Královéhradeckém kraji I.) nebo celostátních projektů (rozvojový program MŠMT „Vybavení ŠPZ diagnostickými nástroji“).

10.1.4 Personální podmínky ve školských poradenských zařízeních

Hodnocená školská poradenská zařízení měla přehledně stanovenou organizační strukturu, počet pracovních míst a náplně práce všech pracovníků včetně jejich kvalifikačních předpokladů. ČŠI klasifikovala téměř jednu třetinu zařízení poskytujících poradenské služby jako výbornou, profesionální a na vysoké odborné úrovni, pouze dvě zařízení z celkového počtu hodnocených zařízení vykazovala úroveň vyžadující zlepšení. Dále ČŠI zaznamenala vzestupnou tendenci souladu personálního složení odborných pracovníků se zaměřením na poskytované služby (85 % zařízení) i k počtu klientů (75 % zařízení). Poradenští pracovníci zpravidla přistupovali ke své činnosti profesionálně a důsledně uplatňovali při komunikaci s klienty, zákonnými zástupci a kolegy vstřícný a respektující přístup. V rámci podmínek vytvářených vedením zařízení aktivně a cíleně spolupracovali s kolegy a dalšími školskými poradenskými zařízeními včetně poskytování si zpětné vazby, konzultací aktuálně řešené poradenské problematiky a diagnostiky. Respektovali odbornost kolegů a podíleli se na tvorbě příjemného pracovního klimatu. Téměř 87 %, tj. 13 zařízení, využívalo systém podpory mentorů ke zvýšení kvality školských poradenských služeb.

Poradenští pracovníci zpravidla cíleně a aktivně za podpory vedení školského poradenského zařízení spolupracovali na svém profesním rozvoji a zúčastňovali se studia k prohlubování odborné kvalifikace (kurzy a semináře v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků). ČŠI však zaznamenala, že 11 % dotázaných odborných pracovníků, 9,5 % vedoucích pracovišť a 10 % ředitelů školského poradenského zařízení se nezúčastnilo žádného dalšího vzdělávání. Četnost a zaměření svého dalšího vzdělávání mělo možnost ovlivnit téměř 91 % dotázaných. Odborní pracovníci a vedoucí pracovišť preferovali vzdělávací semináře zaměřené na problematiku vzdělávání dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a problematiku diagnostiky a diagnostických nástrojů oproti např. rozvoji dovedností v oblastech cizích jazyků, ICT a manažerských dovedností. Ředitelé školských poradenských pracovišť absolvovali zejména semináře týkající se ekonomické a finanční oblasti a oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. ČŠI zaznamenala nejnižší zájem o semináře s tématy např. supervize a dovednosti v oblasti cizích jazyků.

I přes uvedená pozitivní zjištění (prohlubování odborné kvalifikace, systém mentorů) vyplývá opakovaně z dotazníkového šetření (183 odborných pracovníků, 10 ředitelů, 42 vedoucích pracovišť ŠPZ), že odborní pracovníci cítí potřebu větší podpory pro zlepšení kvality své práce, především možností prohlubovat si vědomosti a znalosti v oblasti diagnostiky a diagnostických nástrojů (43,3 %). Více než jedna třetina odborných pracovníků deklarovala potřebu podpory ve specializaci, ve které pracují (38,3 %). Tyto skutečnosti ukazují na značné rezervy v oblasti profesní podpory ze strany vedení ŠPZ i podpory systémové.

Další problematickou oblastí s dopady na kvalitu činnosti ŠPZ je vysoká míra administrativních činností spojených s poskytovanými službami, na jejíž negativní vliv poukázalo 84 % dotázaných odborných pracovníků, 85,4 % vedoucích pracovišť a 50 % ředitelů. Vysoká administrativní zátěž spolu s časovou náročností jednotlivých činností, kterou uvedla téměř jedna třetina odborných pracovníků, může být jednou z příčin nedodržování legislativně stanovených lhůt a nedostatečné četnosti návštěv ve školách, jak je uvedeno dále.

Více než čtvrtina odborných pracovníků (26,4 %) považuje za překážku v dosahování dobrých výsledků své práce neznalost a nedostatečnou schopnost učitelů škol zapojovat navržená podpůrná opatření žákům se speciálními vzdělávacími potřebami do vzdělávání. To však může poukazovat především na problematiku komunikaci a spolupráci ŠPZ v rámci metodické podpory školy.

Vedoucí pracovníci pracovišť uvedli, že by považovali za přínosné pro zlepšení své práce supervize (43,9 %). Tito pracovníci pociťují také zvýšenou potřebu prohlubování vědomostí a praktických zkušeností v oblasti právních předpisů. Za faktory nejvíce omezující výkon jejich funkce i činnost svěřeného pracoviště považují nedostatečnou kapacitu poradenského zařízení (31,7 %) a omezenou možnost delegovat některé své činnosti na zástupce, protože není možné zástupcům snížit podíl přímé pedagogické práce (29,3 %). Naproti tomu ředitelé poukazovali zejména na problémy s nedostatkem odborných pracovníků na trhu práce (70 %).