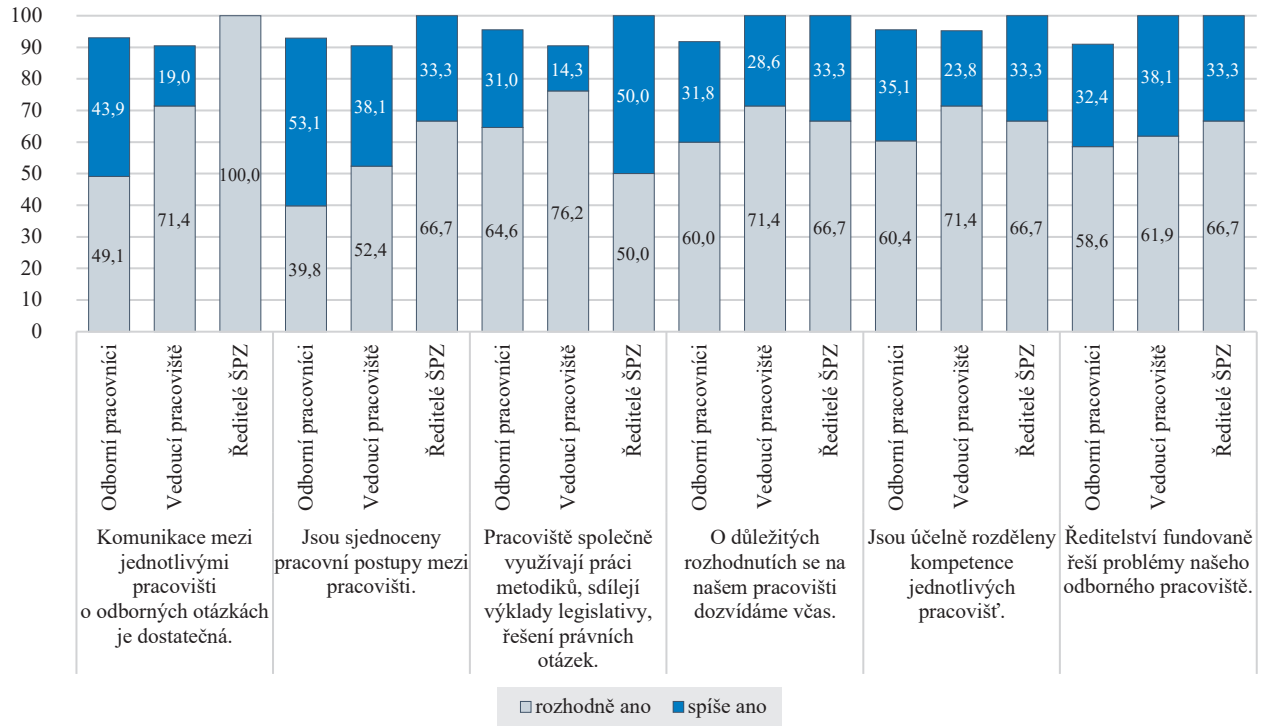
Z výše uvedených zjištění je patrné, že ŠPZ mají rezervy v míře a formách poskytované podpory odborným pracovníkům vedoucími zaměstnanci; zařízení by měla na základě autoevaluace a analýzy vlastních potřeb přijímat odpovídající opatření. Významná část problémů a překážek ve zkvalitňování služeb však není příliš ovlivnitelná z úrovně jednotlivých ŠPZ. Je proto mj. nutné systematicky a efektivně spolupracovat s dalšími institucemi jak na úrovni regionů, krajů, tak i na úrovni celostátní (např. MŠMT, vysoké školy, Asociace speciálních pedagogů České republiky, z. s., Asociace pracovníků Pedagogicko-psychologických poraden, z.s.).

10.1.5 Řízení školského poradenského zařízení

Z celkového počtu hodnocených školských poradenských zařízení mělo 75 % zařízení jasně formulovanou vizi a realistickou strategii rozvoje, kterou její pracovníci sdíleli a naplňovali. Fungovala podle jasných pravidel umožňujících konstruktivní komunikaci všech aktérů (85 % zařízení). Kladně lze hodnotit využití spolupráce s vnějšími partnery takovým způsobem, který naplňuje potřeby vzdělávání a osobnostní rozvoj jejich klientů a který zároveň slouží k vlastnímu rozvoji a zkvalitňování činnosti zařízení. ČŠI zaznamenala potřebu zlepšení oblasti aktivního řízení, pravidelného monitorování a vyhodnocování práce poradenských zařízení a přijímání účinných opatření ze strany vedení. Pouze polovina hodnocených zařízení cíleně sledovala a vyhodnocovala potřeby poradenských pracovníků a dávala je do souladu s potřebami školského poradenského zařízení. ČŠI zjistila, že 70 % zařízení poskytovalo svým pracovníkům metodickou podporu a zpětnou vazbu o jejich činnosti (75 %), avšak pouze jedna třetina poradenských zařízení měla vytvořené a pravidelně vyhodnocované plány osobního profesního rozvoje každého poradenského pracovníka.

Vedení školských poradenských zařízení aktivně vytvářelo důstojné podmínky pro poskytování poradenských služeb, to znamená, že aktivně pečovalo o vztahy mezi pracovníky poradenského zařízení i o vzájemné vztahy a spolupráci všech aktérů (klienti, školy, zákonní zástupci, spolupracující organizace). Zpravidla cíleně vytvářelo všem odborným pracovníkům podmínky pro výkon jejich práce a jejich profesní rozvoj a účinně podporovalo začínající pracovníky školského poradenského zařízení. Odborní pracovníci kvitovali zejména vzájemnou komunikaci s vedením pracoviště a podporu spolupráce mezi poradenskými pracovníky. Dále zaměstnanci projevili spokojenost s dostatkem dostupných a vyhovujících diagnostických nástrojů a pomůcek i se svým pracovním zázemím.

Kladně lze hodnotit vzájemnou shodu odborných pracovníků, vedoucích pracovišť a ředitelů poradenských zařízení vyplývající z dotazníkového šetření oblasti „Hodnocení řízení u školských poradenských zařízení s odloučenými pracovišti“. ČŠI však zaznamenala markantní nepoměr odpovědí odborných pracovníků a ředitelů ŠPZ v oblastech komunikace mezi jednotlivými pracovišti o odborných otázkách a sjednocení pracovních postupů. Tato zjištění se shodují s hodnocením ČŠI (40 % ŠPZ) a poukazují na skutečnost, že vedení ŠPZ ne vždy posuzuje danou problematiku reálně, nastavené kontrolní a evaluační mechanismy včetně analýz nejsou vždy plně funkční a efektivní.

GRAF 116 | Hodnocení řízení školského poradenského zařízení s odloučenými pracovišti (v %)