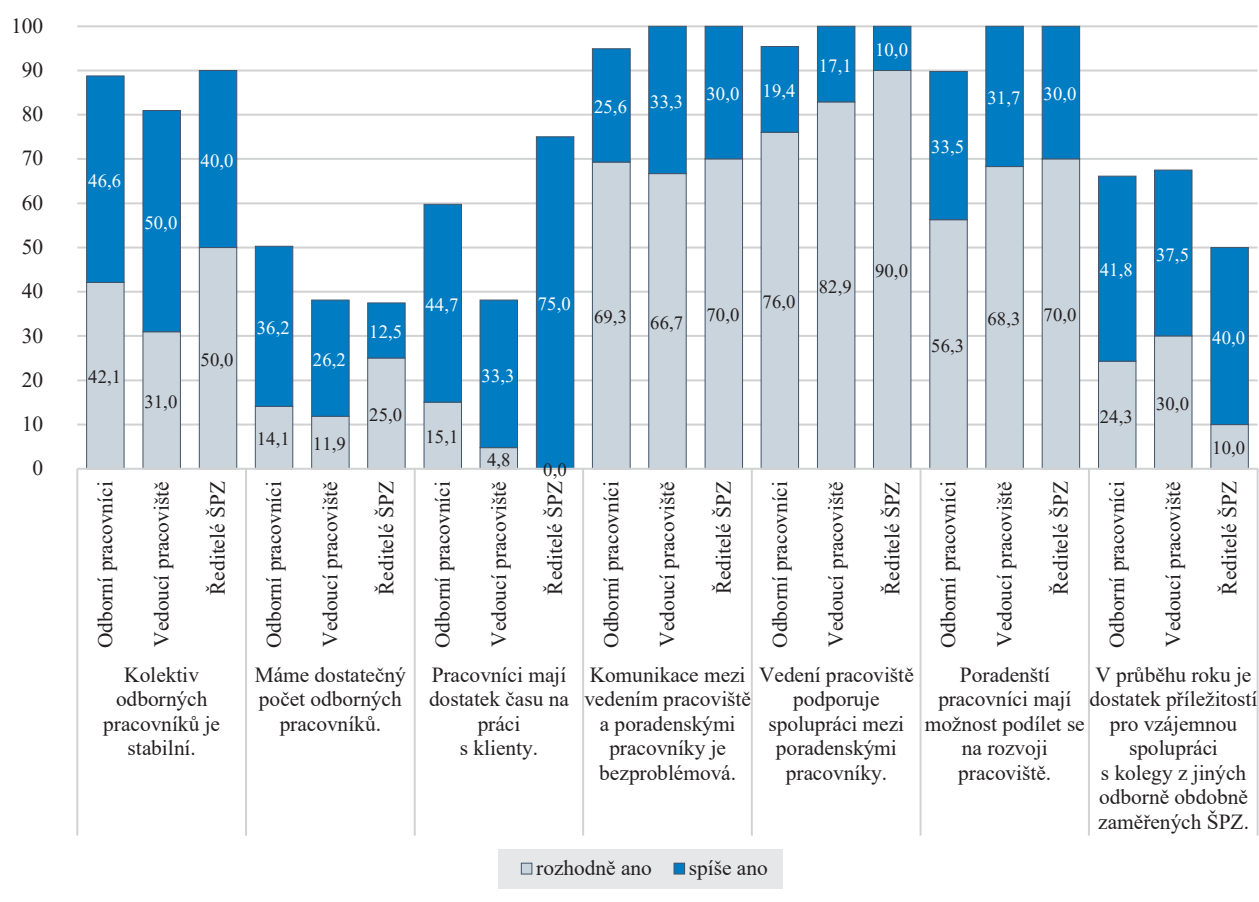


Ředitelé školských poradenských zařízení ve všech hodnocených zařízeních splňovali předpoklady pro výkon funkce. Na základě konkurzního řízení bylo do funkce jmenováno 13 ředitelů, v jednom školském zařízení byla řízením dočasně pověřena statutární zástupkyně ředitelky. Ve sledovaném období proběhlo 11 konkurzních řízení, důvodem byl zejména konec řádného funkčního období či odchod ředitele do důchodu. V sedmi konkurzních řízeních byl přihlášen pouze jeden uchazeč, ve zbývajících byl počet uchazečů v rozmezí 2 až 4. Do konkurzního řízení se v pěti případech přihlásil ředitel případně jiná osoba (5 uchazečů) dané školy či školského zařízení. Řízeného rozhovoru se účastnilo 9 uchazečů s absolvovaným studiem pro ředitele škol a školských zařízení. Školní inspektor byl přítomen u deseti konkurzních řízení z celkového počtu 11. V deseti případech byl zřizovatelem jmenován nejvhodnější uchazeč, kdy ve čtyřech případech to byl dosavadní ředitel školy nebo školského zařízení a v pěti jiný uchazeč z dané školy nebo školského zařízení. Deset ředitelů školských poradenských zařízení se v dotazníkovém šetření kladně vyslovilo ke spolupráci se zřizovatelem.

Dle ČŠI více než dvě třetiny ředitelů školských poradenských zařízení prokazují dobré manažerské schopnosti v oblasti řízení poradenského zařízení jako celek (oblast lidských, materiálních a finančních zdrojů), vykazují schopnosti podílet se na vytváření příznivých mezilidských vztahů (65 % ředitelů) a adekvátně řeší konflikty (45 % ředitelů). Rezervy byly shledány v oblasti nastavení a rozvíjení funkčního kontrolního systému (30 % ředitelů).

V rámci dotazníkového šetření se odborní pracovníci, vedoucí pracovišť a ředitelé poradenských zařízení vyjadřovali k podmínkám pro výkon práce a pracovním vztahům. Respondenti kladně hodnotili vzájemnou komunikaci mezi vedením a poradenskými pracovníky, podporu spolupráce mezi poradenskými pracovníky a možnosti spolupodílet se na rozvoji poradenského zařízení. Dotazovaní byli nejméně spokojeni s počtem odborných pracovníků, dostatkem času na práci s klienty a nevyhovujícím elektronickým formulářem.

GRAF 117 | Podmínky pro výkon práce a pracovní vztahy (v %)



Taktéž v oblasti vybavení diagnostickými nástroji a materiálního vybavení ŠPZ převládala mezi pracovníky ŠPZ spokojenost, i když prostorové možnosti zařízení nejsou vždy ideální, což se projevuje mimo jiné v nedostatečném zázemí pro odborné pracovníky v některých zařízeních. Výhrady pracovníci vyslovovali směrem k elektronickým formulářům Zpráva z ŠPZ a Doporučení ŠPZ.