

KONCEPCE ROZVOJE

Pedagogicko-psychologické poradny pro Prahu 5

P

V Praze dne 11. ledna 2024

1. Úvod

Ráda bych zde představila koncepci rozvoje poradny, ve které dlouhodobě pracuji na pozici psychologa, tudíž znám prostředí pracoviště i jednotlivé kolegy. Předně bych chtěla navázat na práci předchozího vedení, pokračovat v krocích, které se osvědčily, fungují a přispívají k poskytování kvalitních služeb našim klientům, školám, školským zařízením a organizacím, s nimiž spolupracujeme. Poradna by měla i nadále fungovat jako moderní poradenské pracoviště, které je schopné flexibilně reagovat na nároky současné doby, a to v řadě oblastí. Do popředí se dostávají nová témata, díky nimž je třeba prohlubovat vzdělání a kompetence pracovníků, modernizovat technické zázemí, udržovat příjemné pracovní prostředí a v neposlední řadě stabilní kolektiv, ve kterém budou kolegové cítit sounáležitost, vzájemnou oporu a podporu osobního růstu.

2. Východiska a koncepční záměry

2a) Prostorové podmínky, materiálně-technická oblast

Poradna je příspěvková organizace, školské zařízení zřízené MHMP pro klienty ze škol na území Prahy 5. Vzhledem k tomu, že sídlíme v pronajatých prostorách v ZŠ Kuncova, je zázemí poradny do značné míry určeno tímto vymezeným prostorem. Chtěla bych pokračovat v předchozí snaze vedení poradnu průběžně vybavovat tak, aby po stránce materiálně-technické splňovala požadavky na moderní pracoviště a aby byly zaměstnancům zajištěny vhodné pracovní podmínky. I nadále je třeba udržovat zázemí poradny funkční, estetické a bezpečné. Dle finančních možností průběžně vybavovat pracoviště novými diagnostickými materiály, pracovními pomůckami, obnovovat zařízení kanceláří.

Průběžně mapovat a modernizovat stav IT vybavení. Je důležité zavést do poradny klientský software Didanet (firma Aret Praha, s.r.o.), který využívá již řada pražských poraden a dle zpětných vazeb jde o program uživatelsky přátelský, bezpečný a usnadňující administraci v řadě oblastí. Bude potřeba proškolit personál v práci s tímto programem, vyzdvihnout klady přechodu na tento systém, a to především v oblasti časových úspor pro všechny zaměstnance.

Podstatné bude i navázání spolupráce s kvalitní IT firmou, která nám pomůže modernizovat i další oblasti fungování pracoviště např. zálohování všech potřebných dat, digitalizace jednotlivých úkonů, jakými jsou evidence docházky, přehledy objednávek klientů. Ke zvážení by byla i možnost zajištění pracovních mobilních telefonů, které by někteří kolegové velmi uvítali. Webové stránky poradny jsou relativně nové a zatím splňují svůj účel.

2b) Ekonomická oblast

Financování poradny je vícezdrojové, hlavní finanční zdroje zajišťují MŠMT a MHMP. Doplnkovou činnost poradna aktuálně neprovozuje. V oblasti financí je třeba i nadále pokračovat v dodržování rozpočtové kázně, hospodárně vynakládat veřejné prostředky, během roku pravidelně sledovat čerpání rozpočtu. Ráda bych průběžně více mapovala i možnosti čerpání různých grantů či dotací, investičních programů (např. www.portalgate.cz/investice). Žádosti o granty jsou aktuálně v poradně podávány pouze za sekci prevence, a to na vzdělání pedagogů a růstové skupiny.

2c) Personální oblast a vzdělávání

Stěžejním předpokladem pro fungování poradny je kvalitní personální obsazení, a to jak po stránce profesní, tak osobnostní. Důležitá je samozřejmě týmová spolupráce, a to i mezi jednotlivými profesemi (psycholog, speciální pedagog, metodik prevence). Mohu říci, že díky stávajícímu vedení panuje v poradně vstřícná pracovní atmosféra, velké pracovní nasazení. Nicméně stejně jako jiné poradny se aktuálně potýkáme s obtížemi zaplnit volná pracovní místa kvalifikovanými odborníky. Situace, kdy se noví zaměstnanci rekrutují především z řad absolventů VŠ s sebou nese i to, že část z nich se po určité době odebere na mateřskou dovolenou, někteří po nedlouhé pracovní zkušenosti vyhodnotí, že chtějí odejít spíše do klinické oblasti. Bylo by jistě užitečné ještě více zintenzivnit spolupráci s fakultami a jejich studenty (praxe studentů na našem pracovišti již probíhají), abychom si mohli přímo u zdroje vybrat schopné budoucí zaměstnance, kteří opravdu chtějí pracovat v poradenství.

Pracovní podmínky v poradně by měly být pro nové uchazeče zajímavé, aby se tím co nejvíce snížila fluktuace zaměstnanců. Stabilita práce (tato výhoda se ukázala především v době covidové krize), možnost prohlubování vzdělávání, zácviky a vedení zkušenými kolegy, to jsou benefity, které aktuálně již nabízíme. Je třeba posílit ve zvýšené míře supervize a pravidelná intervizní setkávání, která ocení především začínající kolegové.

Pokusit se zachovat pestrost práce, kterou zejména mladí kolegové očekávají a jsou často zaskočeni množstvím administrativní zátěže a nároků na orientaci v legislativní oblasti. Je nutné nerezignovat a pokoušet se i nadále nastavovat komunikaci se školami takovým způsobem, aby odborní pracovníci nebyli zahlcováni vyšetřeními, která jsou zbytečná a naopak bylo jim umožněno pouštět se i do činností, které se aktuálně zdají být efektivnější - práce s růstovými skupinami, terapeutická podpora, individuální vedení klientů.

Podstatnou součástí práce by mělo být rozšiřování nabídky k dalšímu vzdělávání. Je potřeba sledovat aktuální trendy, a to nejen v diagnostice, kde se průběžně objevují nové metody, ale zároveň reagovat i na společenskou poptávku. Tou je především duševní zdraví náctiletých dětí, výrazný nárůst množství diagnóz, jakými jsou deprese, úzkosti, sebe-poškozování, trauma, adiktologická problematika, zvládání stresu, wellbeing. Vzhledem ke stavu přetížení většiny odborných pracovišť jsou poradny stále prvotní institucí, na kterou se rodiče či učitelé obrací, je proto žádoucí zvyšovat si průběžně kompetence v těchto tématech.

V oblasti prevence se objevuje celá řada nových metodik ze zahraničí, jsem ráda, že i v naší poradně jsou již kolegyně proškolené novými metodami jako např. aART, PBIS, Zipyho kamarádi a ráda bych podporovala tyto trendy i nadále.

Dalším důležitým tématem je podpora žáků s odlišným mateřským jazykem, a to především z toho důvodu, že na Praze 13 je opravdu velká aglomerace cizinců. Je tedy důležité pokračovat ve spolupráci s organizacemi, které se žákům s OMJ věnují. Městská část Prahy 13 odvedla na tomto poli velký kus práce, skrze granty a projekty se snaží dlouhodobě podporovat začlenění cizinců do života v našem obvodě.

Poradna zatím nemá mnoho zkušeností s vysíláním pracovníků na stáže do zahraničí. Vnímám, že možnosti škol jsou v dané oblasti širší, nicméně je zřejmé, že přes některé projekty (např. Erasmus+) je reálné zapojení i pro poradenské pracovníky. Možnost porovnání naší práce s podmínkami zahraničních kolegů je jistě inspirativní a přináší oboustranné obohacení.

2d) Organizační řízení poradny

Za základ považuji otevřenou komunikaci, zaměstnanci by měli být průběžně seznamováni s cíli a s vizí fungování poradny, moci navrhnout cesty řešení a aktivně se na nich podílet. Vzhledem k tomu, že jsme středně velkou organizací, je dle mého názoru potřeba si cíleně strukturovat čas na komunikaci s kolegy, a to na několika úrovních (s celým týmem, s jednotlivci, s profesními skupinami). K tomu účelu by měla sloužit jasná struktura setkávání, s konkrétně definovaným cílem. Provozní porada, odborně vzdělávací setkání (např. jedno dopoledne v měsíci) vyplněné užitečným obsahem (ať jde o seminář, kazuistické sdílení, představení nových metod či pomůcek). Považuji za důležité se pravidelně setkávat se skupinami speciálních pedagogů a metodiků prevence, neboť jejich potřeby se mohou lišit od psychologů, kterých je v poradně většina.

Ráda bych se zaměřila na setkání s každým zaměstnancem ideálně dvakrát za rok. Zajímá mě, co je pro zaměstnance motorem pro práci, co

ho baví, naopak, zda ho něco demotivuje. Co považuje za svůj úspěch, co bylo pro něho v předešlém období náročné, jakým oblastem by se chtěl věnovat, případně na co zaměřit další vzdělávání (plán karierního rozvoje-nástroj pro udržení talentovaných zaměstnanců a snížení míry fluktuace). Jak se mu spolupracuje s kolegy, zda má vhodné vybavení. U mladých kolegů, zda cítí dostatečné metodické zázemí. Uznání úspěchů a odměňování za dobrý výkon zvyšuje motivaci a posiluje angažovanost. Zpětná vazba a dialog mezi vedoucím a zaměstnanci přispívá ke zlepšení komunikace a porozumění v týmu.

V neposlední řadě je vhodné podporovat i neformální setkávání zaměstnanců, samozřejmě na dobrovolné bázi. Teambuilding, kulturní akce či jiná příležitostná setkání napomáhají pocitu sounáležitosti týmu a vnímání pracoviště jako jedné lodi.

2e) Oblast spolupráce poradny s odbornou a širší veřejností

Pedagogicko-psychologická poradna je součástí poradenského systému ČR. Poskytuje dětem, žákům, studentům a jejich zákonným zástupcům a pedagogům psychologické a speciálně-pedagogické služby. Nabízí nejen diagnostickou a metodickou pomoc, ale i různé možnosti nápravy pomocí reedukace, terapie, a to individuálně či skupinově. Služby jsou poskytovány v prostorách poradny a dále pak na školách ve spádové oblasti. Ta je velmi rozsáhlá, zahrnuje více městských částí. I z toho důvodu je třeba dbát na povědomí o rozsahu nabízených služeb, a to i pro klienty, kteří jsou ve větší dojezdové vzdálenosti. Zachovat pravidelné konzultace na školách, kam naši pracovníci dochází a tento systém již velmi dobře funguje.

Stěžejní je i spolupráce s dalšími odbornými pracovišti. Propojení organizací skrze vzájemné návštěvy, předávání kontaktů, vytváření efektivní sítě okolních služeb. To vše fungovalo ve větší míře v před covidové době, bylo by smysluplné tyto spolupráce obnovit. Potkávání se s kolegy na různých konferencích, vzdělávacích akcích. Dobrou zkušenost máme v této oblasti např. na městské části Praha 13 s ohledem na integraci cizinců. Díky dlouhodobě fungující pracovní skupině se podařilo propojit jednotlivé organizace, víme tedy, kam klienty odkázat a na koho jmenovitě se mají obrátit.

Mojí snahou by bylo udržet stávající nabídku služeb našim klientům, dle možností kolegů některé služby rozšiřovat (např. růstové skupiny pro SŠ). V současné době fungují růstové skupiny zaměřené na posílení sociálně-emočních dovedností žáků prvního stupně, skupiny pro úzkostné klienty. Poradna pravidelně zajišťuje setkání školních psychologů, metodiků prevence, což považuji na velmi efektivní, včetně zajišťování odborných seminářů, které si učitelé pochvalují. Kolegům se daří zajišťovat

i přímé intervence na školách, tedy práce se třídami, sociometrická šetření, řešení akutních krizových situací.

V rámci prevence je třeba pokračovat ve spolupráci s mateřskými školkami, které oceňují odborné vedení svých pedagogů, a to nejen v pedagogické diagnostice (téma nabývající na významnosti s ohledem na plánovanou úpravu podmínek odkladů školní docházky), ale i u témata, která ve školách rezonují-nárůst dětí s vývojovou dysfázií a hraničními rysy autistického spektra. Na odboru školství na Praze 13 bylo na jaře iniciováno setkání ředitelů mateřských škol, kde zazněl požadavek na lepší proškolení pedagogů v práci s těmito dětmi. I v této oblasti je poradna schopna zajistit předání alespoň základních informací, než-li se klienti dostanou do péče příslušných institucí, měla by napomoci zprostředkovávat kontakty mezi jednotlivými aktéry. Zachovat kurzy, které poradna již nyní nabízí- předškolní kurzy, grafomotorické kurzy, po kterých je ze strany rodičů velká poptávka.

V této oblasti, stejně jako například v oblasti kariérního poradenství, narážíme na kapacitní možnosti zařízení. Jsme poradna s rozsáhlou územní působností, s velkými sídlištními školami, objevuje se stále více soukromých škol a školek, které se také ozývají s požadavky na péči. Plánována je další výstavba škol v našem obvodě. Je zřejmé, že bude třeba tuto situaci výhledově řešit, a to kombinací nastavení strategie péče a možného navýšení kapacit poradny.

3. Závěr

V rámci koncepce jsem se snažila nastítnit svůj přístup k základním oblastem fungování poradny. Některé plány jsou jistě uskutečnitelné v kratším časovém horizontu, jiné si budou žádat čas a průběžné vyhodnocení jejich efektivity. Vždy je třeba reagovat i na neplánované situace, které přichází či se vypořádat s vnějšími vlivy, které do fungování zařízení také zasahují (stránka legislativní, finanční, personální). Věřím v potenciál pracoviště a lidí, kteří v něm působí, a proto jsem se rozhodla ve větší míře zapojit do řízení poradny a ujmout se zodpovědnosti za další směřování této instituce, a to ve spolupráci s kolegy a s jejich podporou.