

Koncepce rozvoje
Pedagogicko-psychologické poradny pro Prahu 6

V Praze dne 8. 1. 2024

Souhlasím se zveřejněním koncepce a zpracováním svých osobních údajů.



Koncepce rozvoje Pedagogicko-psychologické poradny pro Prahu 6

Úvod

Hlavním cílem bude bezesporu udržet a dále zvyšovat kvalitu poskytovaných služeb jak pro klienty a zákonné zástupce, tak pro školy a pedagogy. Vysoký standard poradenského procesu v PPP pro Prahu 6 je uveden i v závěrech ve zprávě České školní inspekce z roku 2019.

Širší uplatnění podpůrných pedagogických pozic (školních psychologů a speciálních pedagogů), plánované změny při posuzování školní zralosti a doporučování odkladů školní docházky spolu s eliminováním tzv. zbytných činností v poradenství, jak se o ně nyní snaží MŠMT, chápu jako příležitost pro další rozvoj školských poradenských zařízení. Uvolněnou kapacitu, pokud reálně vznikne, bude třeba využít ke zkvalitnění diagnostiky, avšak především k rozšíření intervenčních aktivit. Poradna by tedy neměla být zařízením, které převážně odesílá klienty k dalším odborníkům, ale měla by aspirovat i na určitou specializaci s ohledem na dovednosti a odborné zaměření svých zaměstnanců.

Hlavní oblasti rozvoje

Oblast řízení poradny

V současné době máme nastavený funkční systém organizace a rozdělení práce mezi jednotlivé odborné pracovníky, který nebude třeba rušit nebo zásadním způsobem měnit. Vycházím z přesvědčení, že pracovníci poradny jsou vzděláni a tvořiví lidé, jež dobře rozumí své profesi, a zároveň cítí její etiku. Pro svou práci potřebují dostatek prostoru a samostatnosti, samozřejmě při nezbytné míře kontroly. Jak jsem poznal i ve funkci zástupce ředitelky, v tomto smyslu se vyplatí „svým“ lidem důvěřovat.

Kontrola by měla být plánovaná a pravidelná, zaměřená hlavně na kvalitu práce, ovšem při aktuální situaci v poradenství nezbytně i na její kvantitu. Kontrolu chápu nejenom jako proces zjišťování nedostatků a snahu o jejich nápravu, ale zejména jako příležitost k učení a poskytování zpětné vazby. Chybám je třeba předcházet dobrou organizací a informovaností zaměstnanců, kontrolu spojovat s nabídkou pomoci. Výhodné je rovněž usilovat o jednotný přístup, např. při nastavování podpůrných opatření, volbě metod, pracovních postupů a strategií.

Hlavní zodpovědnost za pracoviště má jistě ředitel, který musí racionálně a efektivně rozdělit kompetence mezi sebe a svého statutárního zástupce. Jsem zastáncem týmového, tj. kooperativního pojetí vedení poradny a otevřené komunikace. Uvažoval jsem také o zřízení metodické funkce vedoucího psychologa a speciálního pedagoga. Ta v podstatě vzniká přirozeně, zdola a může být dobrým nástrojem při prosazování a plnění cílů vedení v dané oblasti. Ohledně výkonu zaměstnanců oceňuji pracovitost, nasazení a vlastní iniciativu. Pracovníci by měli být průběžně seznamováni se záměry vedení, aby jim porozuměli a ztotožnili se s nimi. Zajistím kontinuální informovanost o všech

záležitostech, které se jich týkají včetně legislativních novel a změn v poradenském systému (pravidelné porady, informační materiály, interní mailová komunikace, osobní setkávání).

Za samozřejmou považuji dobrou spolupráci a komunikaci se zřizovatelem, v ekonomické oblasti potom hospodárné nakládání s veřejnými finančními prostředky včetně hledání úspor a vyhledávání dotačních zdrojů.

Odborný rozvoj, spolupráce s odbornou a širší veřejností

Hlavní činnosti poradny podrobně popisuje vyhláška č. 72/2005 Sb. K statisticky nejvýznamnějším se řadí provádění psychologické diagnostiky a doporučování podpůrných opatření ve vzdělávání. V rámci možností bych chtěl usilovat o větší zastoupení psychologické intervence. Kolegové disponují širokou škálou různých dovedností (např. terapie hrou, práce s rodinami, arteterapie či artefiletika, Gestalt terapie pro děti a mládež apod.), a bylo by škoda jich v poradenské praxi nevyužít, a to i s ohledem na obecný nedostatek pracovníků v pomáhajících profesích. Někteří se hlouběji zajímají o určitou problematiku poradenské praxe (např. o nadané žáky, děti s PAS, s poruchami matematických schopností aj.). Byl bych rád, aby své vědomosti a zkušenosti předávali ostatním, pomohli jim konzultací, radou nebo při řešení komplikovaných případů. Do budoucna jsem uvažoval i o navýšení úvazku pro speciální pedagogy.

Naše poradna dlouhodobě spolupracuje s Pedagogickou fakultou UK, zejména s katedrou psychologie. Přemýšlel jsem proto i o užší provázanosti s akademickým prostředím. Je však otázkou, kdyby se poradna stala pracovištěm fakultním, jestli by pracovníci při svém vysokém vytížení zvládli nárůst počtu praktikujících studentů.

Metodiky prevence (od ledna 2024 1, 5 úvazku) využíváme rovněž k práci se třídami, neboť skupinové formy práce mohou být mnohdy efektivnější než individuální pomoc a intervence. Z těchto důvodů se osvědčují také skupiny osobnostního rozvoje. V současné době máme růstovými skupinami pokryté období od předškolního věku až po středoškoláky, u některých souběžně probíhají skupiny pro rodiče. Předškolní přípravu zajišťujeme jak individuálně, tak v malých skupinách. V organizování těchto aktivit bych rád pokračoval.

Za nezbytnou pokládám pravidelnou, intenzivní spolupráci se školami. Pozornost je potřeba věnovat i vzdělávání a podpoře učitelů, která není omezená jenom na pravidelné konzultace. Zde se nabízejí různé platformy, do kterých se mohou kolegové zapojit (např. projekty škol v rámci šablon a OP JAK, MAP apod.). Mezi zaměstnanci máme i školené supervizory. Dlouhodobě organizujeme setkávání a vzdělávání výchovných poradců a metodiků prevence, speciální pedagožky se scházejí s učiteli, budeme metodicky vést školní psychology a speciální pedagogy. Poradna se tak stává místem pro diskusi a sdílení dobré praxe.

Za velmi důležitou považuji i prezentaci poradny navenek a osvětovou činnost pro širší veřejnost. Vedle tradičních besed a přednášek pro rodiče na mateřských a základních školách bych chtěl k osvětě více využít webové stránky poradny. Za cíl si budu klást udržet rozumnou objednáací lhůtu pro klienty. Nyní dodržujeme termíny dané vyhláškou a zpravidla se vejde do dvou měsíců, což pokládám za přijatelné. Ředitel by se měl také snažit přispět k diskusi o podobě organizace péče o děti a žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, o případných změnách v poradenském systému a jeho směřování.

Personální oblast

Poradnu čeká v nejbližší době generační obměna. Zkušené zaměstnanci postupně odcházejí a nahrazují je pracovníci noví. Zvládnout tuto změnu bude důležitým úkolem nového ředitele. Mezi studentkami a studenty, kteří u nás plní povinnou praxi, si vybíráme vhodné adepty dobře orientované v poradenské problematice a se zájmem o práci v poradenství. Tato činnost, na které se z pozice zástupce podílím, se nám vcelku daří, např. v letošním školním roce jsme přivítali dvě nové kolegyně. Nezbytné je novým zaměstnancům poskytovat podporu při jejich uvádění do praxe. Každý začínající pracovník k sobě dostane zkušeného odborníka, mentora, a ten ho nejenom seznámí s fungováním poradny, ale je mu rovněž k dispozici jako konzultant a průvodce. Všechny zaměstnance poradny je zároveň důležité vést k tomu, aby novým kolegům pomáhali.

Zásadou odcházející paní ředitelky se povedlo mezi kolegy navodit a udržet velmi dobré mezilidské vztahy. Když s nimi hovořím o náročné práci v poradně, právě tohoto aspektu si často cení nejvíce. Na její práci bych rád navázal a tento trend udržel. Osvědčeným postupem v personální oblasti jsou pravidelná osobní setkání vedení se zaměstnanci. Vedle tolik důležité zpětné vazby ředitel lépe pozná potřeby svých podřízených, jejich očekávání a představy o vlastním profesním směřování. Jde tu také o využití tvůrčího potenciálu zaměstnanců, jejich postřehů a nápadů, jak zlepšit a obohatit praxi v instituci.

Stát se dobrým psychologem nebo speciálním pedagogem je dlouhodobý proces vyžadující systematické vzdělávání a práci na sobě. Proto pokládám za zásadní plánování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP), a to i s ohledem na jejich odborné zaměření a profesní zájmy. Chtěl bych je proto motivovat nejenom ke vzdělávání v oblasti diagnostiky, poradenství a legislativy, ale i osobnostního rozvoje, např. formou sebezkušenostních psychoterapeutických výcviků. V rámci poradny se osvědčila jak intervizní (např. kauzuistické semináře), tak i supervizní setkání vedená kvalifikovaným nezávislým supervizorem. V posledních letech došlo k celkovému zhoršení duševního zdraví dětské a adolescentní populace a k nárůstu problematiky úzkostných poruch, depresí nebo sebepoškozování. Na tuto skutečnost musí poradenský systém reagovat, a to i v oblasti DVPP (rozvoj dovedností krizové intervence, intervence, poznatky z adiktologie, práce se stresem, se žáky s odlišným mateřským jazykem, genderová problematika aj.). Velkým tématem jsou rovněž žáci s poruchami chování.

Tradičně každý rok organizujeme „výjezdni poradnu“ na Živohošti v duchu „týmové poradny“, kde vzájemně sdílíme svoje zkušenosti, vyměňujeme si informace a v neposlední řadě posilujeme sounáležitost a kolegiální v týmu. Tyto výjezdy by se daly v budoucnu obohatit častějšími zařazováním vzdělávacích aktivit.

Oblast materiálně technického vybavení

PPP pro Prahu 6 má z hlediska dostupnosti pro klienty velmi dobrou polohu. Budova je menší, a zatím těsně stačí našim potřebám (kolegové zaměstnanci na částečný úvazek se o svou kancelář dělí). Problém by však mohl nastat, kdyby se zvýšil počet zaměstnanců. Narůstá také objem archivovaných dokumentů, které je nutné bezpečně uskladnit. Jako určité řešení, pokud by se poradna nepřestěhovala do nových prostor, se nabízí rozdělení některé z větších místností na dvě skromnější kanceláře, popřípadě více využívat home office (např. ke psaní zpráv a doporučení). Některé kanceláře mají poměrně starý nábytek. Mým záměrem bude vybavení místností postupně modernizovat, samozřejmě ve spolupráci a se souhlasem zřizovatele. Žádné poradenské zařízení se neobejde bez kvalitního vybavení výpočetní technikou a informačními technologiemi. Budeme nadále pravidelně aktualizovat náš program evidence klientů a dbát na bezpečné ukládání a zálohování dat.

Rád bych rovněž více akcentoval ekologický aspekt. Dalo by se uvažovat např. o výměně osvětlení (nyní klasické zářivky) za úspornější a ergonomické LED typy, výměně termostatických ventilů za typy s elektronickým ovládáním či o instalaci systému inteligentního řízení teploty apod.

Poradna je, domnívám se, vcelku dobře vybavena diagnostickými nástroji, reedukačními pomůckami a materiály. Vývoj v této oblasti je nezbytně průběžně sledovat, protože některé, a to i často používané, metody zastarávají a bude potřeba pořídit novější, aktualizované verze včetně elektronických kvůli snazšímu vyhodnocení a zpracování výsledků. Budeme rovněž průběžně doplňovat odbornou knihovnu o nové publikace.

Závěr:

S PPP pro Prahu 6 jsem dlouhodobě svázán nejenom profesně, ale i lidsky. Není se čemu divit, vždyť jsem v ní prožil převážnou část svého dosavadního produktivního věku! Proto mi velice záleží na jejím rozvoji a budoucí prosperitě. Mohu nabídnout bohatou zkušenost „zevnitř“ včetně důkladné znalosti školství v Praze 6 a přilehlých městských částech. Realizace předkládané koncepce však bude záviset jak na aktivitě vedení poradny, tak i na vývoji celého poradenského systému a plánovaných změnách ve školství. V tomto smyslu uvidíme, co budoucnost přinese. Cíle ale zůstanou stejné – usilovat o školské poradenské zařízení s vysokou odbornou úrovní, s kompetentními a vzdělanými zaměstnanci, které bude otevřené a vstřícné ke klientům a školám, spravované v souladu se zájmy zřizovatele.

Právní normy upravující činnost pedagogicko-psychologické poradny:

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších novel.

Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších novel.

Vyhláška č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších novel.

Vyhláška č. 27/2016 Sb. o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění pozdějších novel.

Zdroje tvorby koncepce:

Webové stránky PPP pro Prahu 6 www.ppp6.cz, Inspekční zpráva České školní inspekce z roku 2019, Výroční zprávy o činnosti PPP pro Prahu 6, vlastní zkušenosti z poradenské praxe a výkonu funkce zástupce ředitelky PPP pro Prahu 6