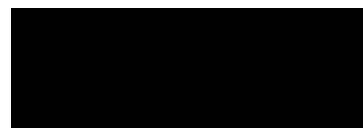


Koncepce rozvoje Pedagogicko-psychologické poradny pro Prahu 7 a 8

V Praze dne 8.4.2024

Souhlasím se zveřejněním koncepce a se zpracováním svých osobních údajů.



Úvod

Hlavním cílem koncepce je představení rozvoje poradny, ve které v současné chvíli pracuji na pozici speciálního pedagoga. Poradna si zaslouží změny, které se budou zpočátku týkat nastavení vnitřního prostředí, především personální oblasti a vedení poradny, dále zavedení takového systému, který povede k získání moderního poradenského pracoviště, které bude umět reagovat na potřeby klientů, škol a všech činitelů podílejících se na vzdělávání.

Zdroje k vypracování koncepce jsou především mé vlastní zkušenosti nejen z poradny, ale i z dalších pracovišť, kde jsem působila či působím, především mi je inspirací vedení školy ZŠ Strossmayerovo náměstí, dále pak inspekční zpráva České školní inspekce z roku 2019, Výroční zpráva o činnosti poradny z roku 2022/2023 a webové stránky poradny.

Vedení poradny

Veškeré změny, které by v poradně mohly po zvolení nového ředitele či ředitelky nastat, je potřeba důkladně vždy promyslet, připravit, a především seznámit s nimi všechny zaměstnance a prodiskutovat je, proto bych ráda v poradně využila kooperativní vedení. V současné době má ředitelka 2 zástupkyně, obě dvě zástupkyně působí na Praze 8 s tím, že jedna z nich má na starosti pracoviště na Praze 7, kam by měla docházet 1x týdně. Je určitě vhodné mít i nadále 2 zástupce, avšak především bych se zaměřila na silné stránky zástupců a práci bych systematicky rozdělila tak, aby bylo jasné, o jaké oblasti se který zástupce stará. Jeden zástupce by řešil především materiálně – technickou oblast, jako je sledování vybavení, oprav v poradně, aktuálnost webových stránek a výjezdy zaměstnanců. Druhý zástupce by řešil především personální oblast, tedy sledování diagnostických materiálů, praxe studentů a personální podporu.

V poradně pracují velmi kvalitní a zkušení kolegové, od kterých může poradna převzít mnoho cenných rad a zkušeností, zároveň jsou v poradně nové kolegyně/kolegové, kteří nemají příliš mnoho zkušeností a s prací v poradně se setkávají poprvé. Je potřeba zavést systém k nově přichozím pracovníkům, kteří budou mít přiděleného zkušeného zaměstnance poradny „mentora“, který je bude mít na starosti, seznámí je s chodem poradny, pomůže jim zvládnout diagnostické materiály a ke kterému si budou moct přijít kdykoliv pro radu. Nově nastoupení pracovníci budou nejprve chodit na následky nejen k přidělenému mentorovi, ale i k minimálně třem dalším kolegům, kde se podívají na průběh vyšetření, konzultací a psaní zpráv. Postupně se tak nový pracovník dostane od následků k vlastnímu vyšetření, a to pod vedením mentora. Mentor bude novým pracovníkům k dispozici rok a bude kontrolovat vydávané zprávy a doporučení, zároveň se během jednoho roku vystřídají všechny činnosti, které jsou v poradně typické pro dané období (školní zralosti, PROFI atd.), a tak bude díky mentorovi ve všech oblastech pracovník správně zaučen. Mentor bude motivován formou odměn. Nejen u nově přichozích zaměstnanců, ale i u těch zkušenějších kolegů považuji za vhodné se motivovat k náhledům u ostatních spolupracovníků poradny.

Pro efektivní vedení, zajištění správného klíma na pracovišti a informovanosti považuji za důležité pravidelné setkávání formou porad, které by měly probíhat se všemi zaměstnanci jednou měsíčně, dále pak porady užšího vedení se zástupci a v neposlední řadě i porady pro speciální pedagogy, sociální pracovníce, psychology, metodiky prevence i pro tým nepedagogických pracovníků, jakou jsou uklízečky, ekonomka či hospodářka. Pravidelné porady vnímám jako nástroj pro tvorbu pozitivních vazeb mezi kolegy, formu získání zpětné vazby či nástroj k získávání nových vizí a nápadů.

Vzhledem k tomu, že má poradna 2 pracoviště, je vhodné zavést takový systém komunikace a získávání informací, který bude ucelený a rychle dostupný pro všechny kolegy. K tomu by poradně mohly pomoci sdílené dokumenty, kde by se nacházely aktuálně nabízené kurzy pro zaměstnance, opravy pro údržbáře, vypsání skupinové činnosti, jejich průběh a obsazenost.

V současné době jsou na pracovištích zavedeny v papírové podobě pracovní plány, kam každý pedagogický pracovník zapisuje činnosti, které ho v průběhu týdne čekají, což považuji za důležité a tento systém bych ponechala i do budoucna, pouze bych ho převedla do online podoby, aby měl každý jedinec okamžitý přístup k informacím, zda je zaměstnanec na pracovišti či v terénu a zda je možné s ním případně cokoliv konzultovat apod. Určitě by týdenní pracovní plány měla vyplňovat i ředitelka poradny, aby všichni měli přehled o tom, kde se ředitelka nachází a v případě akutních situací možnost je s ní řešit.

Všechny organizační věci, které mají svůj termín a jsou pravidelné, je přínosné zanést do harmonogramu roku, který je vhodné vytvořit se začátkem školního roku a vypsát do něj veškeré porady, výjezdy, průběžně ho doplňovat o nové aktuality a zpřístupnit ho všem zaměstnancům. Každý pracovník poradny bude předem seznámen s harmonogramem roku a může si tak rozvrhnout svou práci bez náhlých a rychlých změn v jeho pracovní činnosti.

Za samozřejmé pokládám povinnost ředitelky dodržovat legislativní normy, ekonomicky nakládat s veřejnými prostředky, a především mít rovný a nediskriminační přístup k zaměstnancům.

Vedení poradny by díky výše zmíněným krokům mělo být systematické, jasné a přehledné pro každého pracovníka.

Personální oblast

Jak je uvedeno výše v poradně pracují kvalitní zaměstnanci, kteří se navzájem mohou obohacovat, avšak je zapotřebí jim dát dostatečný prostor, respekt, a především důvěru v jejich práci a samostatnosti. Zaměstnance chci vést, nikoliv řídit, respektovat je, vytvářet vzájemnou důvěru a tím podporovat jejich iniciativu zapojit se do zkvalitňování služeb, které poradna může nabízet. V poradně chybí supervize i intervize, které by umožnily kontrolu nad odvedenou prací, obohacovaly a rozvíjely zaměstnance.

K prohlubování vztahů by do budoucna mohly sloužit nejenom pravidelné společné porady, ale i neformální setkávání a výjezdy mimo pracoviště. Vzájemné seznámení se všemi kolegy vede i k poznání silných stránek zaměstnanců, sounáležitosti a k otevřené komunikaci.

Dalším krokem, který bych v personální oblasti provedla, by bylo doplnit podstav zaměstnanců. V současné chvíli chybí psychologové, ale i speciální pedagogové a sociální pracovníci. Například na pracovišti na Praze 7 chybí sociální pracovníci jeden den v týdnu a odborní pracovníci pak musí odbíhat od vyšetření a rozdělané práce, což snižuje jejich profesionalitu a kvalitně odvedenou práci. Dále na obou pracovištích pracují pouze 3 speciální pedagogové na zkrácené úvazky, což se promítá do omezení péče o klienty.

Motivací pro potencionální uchazeče by mohla být pestrost, rozmanitost pracovní náplně, možnost osobnostního růstu a vědění, že vlastní iniciativa je v poradně vítaná a ceněná. Další motivací, nejen pro nově přichozí zaměstnance, je nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, které by mělo být v dostatečném množství nabízeno zaměstnancům poradny, aby pak následně mohlo docházet ke zkvalitňování služeb a rozvoji zaměstnanců. Nabídka vzdělávání by měla reflektovat potřeby doby.

Za důležitou považuji především podporu při nástupu do práce, snadnějšímu nástupu a zapojení se, jak je uvedeno v oblasti vedení poradny, napomůže vypracovaný systém využívající mentora a „kolování“ po pracovišti, aby bylo dosaženo všech potřebných zkušeností a docházelo tak ke zkvalitňování služeb.

Chtěla bych veřejně diskutovat, nezatajovat žádné informace a otevřeně mluvit o všech tématech, která jsou pro pracovníky poradny veřejná.

Spolupráce s odbornou a širší veřejností.

Za stěžejní pro zajištění kvalitní péče považují spolupráci se školami a školkami, zaměstnance budu podporovat v návštěvách na jednotlivých školách, a naopak bych ráda, aby jednotliví zaměstnanci škol přicházeli k nám do poradny na setkání, které jsou pravidelně dvakrát ročně pořádány například pro speciální pedagogy, v minulém roce proběhlo setkání i pro psychology, metodiky prevence a výchovné poradce. Pro pedagogické pracovníky je to velká podpora, kde se sdílí praxe a diskutuje o jednotlivých úskalí, odborní pracovníci bývají na školách často sami či ve dvou a potřebují sdílet a dostávat zpětnou vazbu či inspiraci na takovýchto setkáních. Sama pořádám s kolegyněmi speciálními pedagožkami setkání a vnímám je jako přínosné a sjednocující. V setkání odborných pracovníků v poradně bych pokračovala i nadále a byla bych ráda, kdyby se zajistila jejich pravidelnost. Obdobně považuji za důležité, aby byly i naší poradnou nabízené přednášky pro učitele mateřských škol a rodiče předškoláků ohledně školní zralosti a připravenosti dětí do škol, což je v dnešní době aktuálním tématem. Věřím, že včasnou informovaností a spoluprací se dá předejít nejistotě s nástupem do škol, která ze strany rodičů i učitelů z MŠ přichází.

Poradna má ve většině mateřských škol dlouhodobě zavedený systém skupinového vyšetření pro zjišťování školní zralosti, které odhalí děti potřebující před nástupem do školy pracovat na rozvoji jednotlivých perцепcí či grafomotoriky a je jim nabídnuta pomoc ve formě individuální či skupinové činnosti v poradně v podobě kroužků, což bych i nadále ponechala a podporovala. Obdobně je nabízeno skupinové vyšetření pro žáky osmých a devátých tříd ke zjištění studijních předpokladů pro další studijní orientaci, což je dlouhodobě osvědčený koncept, který nevyžaduje změnu.

V poradně probíhají skupinové i individuální činnosti, které bych ráda rozšířila, jelikož mnoho kolegů má co nabídnout a věřím, že by poptávka po intervenčních programech byla velká a především smysluplná. V současné době je v poradně na Praze 8 nabízena skupina zaměřená na rozvoj sociálních dovedností pro děti a rodiče, která probíhá dvakrát za školní rok, a to vždy jedna pro děti z prvního stupně a druhá pro děti z druhého stupně. Probíhal také program Mindfulness pro děti předškolního věku. Speciální pedagogové nabízejí a uskutečňují skupinové a individuální reedukace pro děti s SPU, dále probíhají na Praze 7 i 8 kroužky pro předškolní děti a FIE. Na Praze 7 také mohou navštěvovat Metodu dobrého startu, HYPO a kroužek pro dyskalkuliky. Všechny aktuálně nabízené programy bych i nadále podporovala a nabízela klientům poradny.

Žádoucí a cenné by pro poradnu měly být praxe studentů vyšších odborných škol a vysokoškolských studentů, kteří nám mohou také poskytnout zpětnou vazbu, ale především by se mezi některými mohl objevit i vhodný budoucí zaměstnanec poradny, který díky praxi bude vědět, jak poradna funguje a co by bylo náplní jeho práce.

Materiálně-technická oblast

Poradna má 2 pracoviště, a to nové pracoviště na Praze 8, které má velký potenciál díky prostorům, kde se dají pořádat skupinové činnosti a zahrada, která by mohla sloužit dětem při individuálních a skupinových činnostech, ale i k relaxaci zaměstnanců. Druhé pracoviště se nachází v pronajatých prostorech od MČ Praha 7, které má také prostory vhodné ke skupinové činnosti, avšak některé vybavení poradny je zastaralé a bude nutné najít ekonomické prostředky a investovat do vybavení poradny, jako jsou například žaluzie, abychom obě pracoviště mohli považovat za moderní a reprezentativní zařízení, ve kterém se klienti a pracovníci budou cítit bezpečně a příjemně.

Pro klienty bývá často prvním setkáním s námi web, který si zaslouží modernizaci a nabídl by přístup k aktuálním informacím. Webové stránky nás reprezentují a můžou nabízet i témata, která jsou aktuální a reagovat tak flexibilně na potřeby daného období, ať už se jedná o informovanost pro rodiče budoucích prvňáčků, nebo pro rodiče dětí, které čekají přijímací zkoušky na SŠ apod. Web může nabízet aktuální skupinové a individuální činnosti, informace či aktivity, které se odehrávají v obvodu Prahy 7 a 8, setkání

pořádané poradnou atd. Také by bylo vhodné zavést online objednávací formulář, který by usnadnil práci sociálním pracovnícím.

Druhým setkáním s poradnou bývá pro klienty čekárna, která by měla být útulná a měla by mít i informační charakter, mohla by nabízet nejen činnosti v poradně, ale i mimo ni v obvodu Prahy 7 a 8 a odkazovat na různé kontakty. Rozhodně by v poradně neměly chybět koše na tříděný odpad, které jsou pouze na Praze 7, jít v tomto směru příkladem je samozřejmostí.

V poradně se využívá systém DIDANET, který je vyhovující a přehledný. V rámci výkazů práce, který vyplňuje každý zaměstnanec sám za sebe, je v poradně zavedený dokument v programu Excel, který kopíruje výkaz práce a je pak velmi snadné do něj veškeré informace zapsat, v tomto systému bych pokračovala i nadále. Důležitá je i spolupráce s IT specialistou, který zajišťuje funkčnost počítačů a stará se o zálohování veškerých dokumentů.

Komunikace klientů a škol s poradnou probíhá skrz pevné linky, kdy se prvotně klient dovolá sociální pracovníci a ta poté telefon přepojuje dál. Je to zdlouhavý proces, který není efektivní a bylo by vhodné se posunout moderním směrem a zaměstnancům pořídit mobilní telefony, přes které se ihned mohou spojit s pracovníky jednotlivých škol či s rodiči. E-maily, které jsou společné pro Prahu 7 a zvláště pro Prahu 8, by měly mít na starosti sociální pracovníce, které pak e-maily dál rozešlou příslušnému zaměstnanci, případně ihned na e-mail dokáží odeslat, jelikož jsou kompetentní k rozpoznání žádosti, která se v e-mailu nachází.

Myslím si, že poradny jsou dostatečně vybaveny pomůckami, jak pro reedukace a skupinové či individuální činnosti, tak pro diagnostiku. I přesto je nutné sledovat nové materiály a pomůcky a průběžně je doplňovat.

Jak je zmíněno v oblasti vedení poradny i zde by bylo vhodné zavést sdílený disk pro některé materiály, které se častým kopírováním znehodnocují a mít je tak vždy po ruce v té nejlepší kvalitě.

Pro získání financí budu sledovat granty, některé jsou již teď poradnou využívány, například grantový program hlavního města Prahy pro oblast primární prevence ve školách a školských zařízeních, grantové řízení MŠMT zaměřené na aktivity v oblasti primární prevence rizikového chování a podpory duševního zdraví, ze kterého je hrazeno další vzdělávání pedagogických pracovníků a operační program OP JAK. Ve vztahu k interním financím je potřeba, aby se na společných poradách diskutovalo o nových materiálech, publikacích, kurzech, FKSP a čerpání peněz bylo veřejně dostupné.

Závěr

Jsem si vědoma, že zvolené kroky v koncepci bude potřeba rozvíjet a neustále vyhodnocovat a sledovat jejich efektivitu. Na rozvoji poradny mi záleží a úlohu, kterou poradna plní, vnímám jako velmi důležitou, jelikož spojuje dítě, rodiče a školu či školské zařízení a má velmi důležitou funkci ve vzdělávacím systému.

Nejprve bych zaměstnance seznámila se svou vizí a cíli poradny a vyslechla bych si nápady a poznatky zaměstnanců. aby nám všem bylo v poradně co nejlépe a mohli jsme vytvářet prostor pro růst a příjemné prostředí, kde budeme mít pocit důvěry a sounáležitosti a mohli tak co nejkvalitněji pomoci a poradit našim klientům a zařízením, se kterými spolupracujeme.

Věřím, že výše zmíněné kroky dají zaměstnancům důvěru ve vedení poradny a budou mít pocit otevřené ředitelny, kde bude docházet k diskuzi a ke vzniku iniciativy a osobnostního růstu. Cílem je mít poradenské pracoviště s vysokou odbornou úrovní a příznivým klimatem uvnitř pracoviště, které bude vnímáno i klienty poradny a spolupracujícími orgány.