

# Výsledky šetření k metodické podpoře ve školských poradenských zařízeních

Zpracovali: Mgr. Jakub Jelínek, Bc. Jaroslav Točík, Bc. Michal Nesládek  
8. srpna 2017

V průběhu měsíce dubna 2017 proběhlo dotazníkové šetření k metodické podpoře pracovníků školských poradenských zařízení. Respondenty tohoto šetření byli metodici zapojení v projektu KIPR. Účelem dotazníku je snaha v doplnění jednotných pravidel školských poradenských zařízení, konkrétně v oblasti profesní.

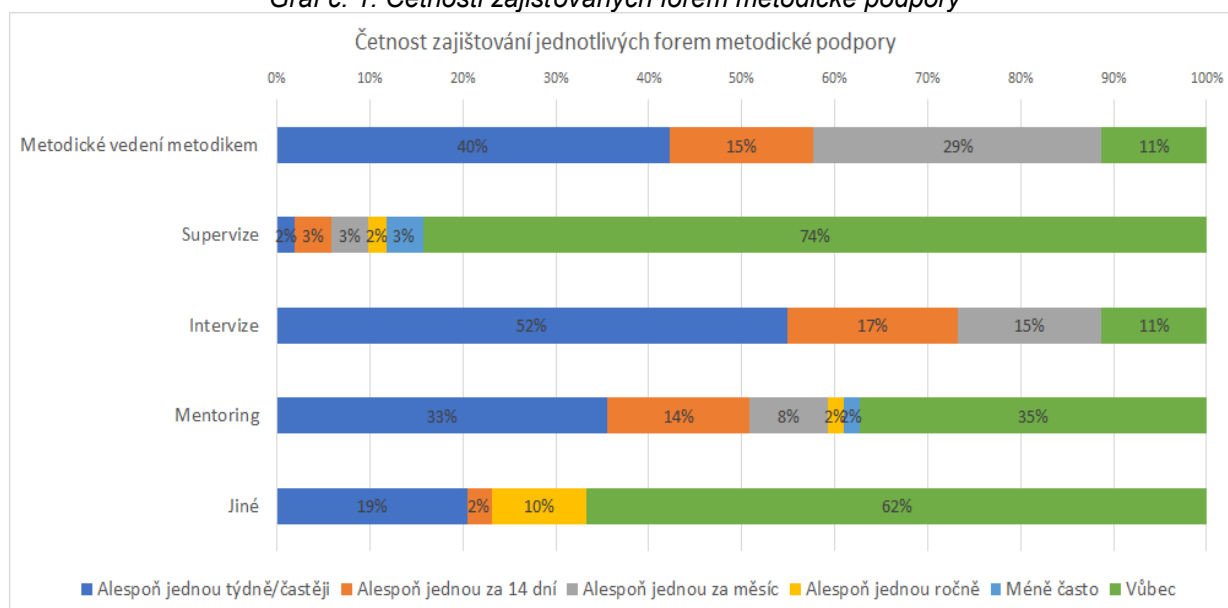
Šetření cílilo na zjištění, jaké se realizují formy metodické podpory v zařízeních pedagogicko-psychologických poraden a speciálně-pedagogických center. Kromě zjišťovaných forem metodické podpory byla také zjišťována četnost, s jakou jsou jednotlivé formy metodické podpory na daném pracovišti zajišťovány. Zároveň bylo dotazování zaměřeno nejen na aktuální stav na daném pracovišti, ale také na názory metodiků ohledně toho, jaký by byl ideální stav frekvence poskytování jednotlivých typů metodické podpory, z nichž je možno vyčíst, nakolik je aktuální stav odlišný od stavu, jenž by bylo možno považovat za stav ideální.

Následující sekce dotazníku se zaměřila na začínající pracovníky v ŠPZ, profesní rozvoj pracovníků a na hodnocení pracovníků. Zjišťováno bylo, jaká váha je přisuzována jednotlivým druhům metodické podpory (metodické vedení metodikem, supervize, intervize, mentoring a jiné) při zácviu a rozvoji začínajících pracovníků a také u pracovníků zkušených. V neposlední řadě cílily dotazy mimo jiné též na další vzdělávání pedagogických pracovníků a na propojení tohoto dalšího vzdělávání s cíli organizace.

Data poskytli krajští metodici za celkem 76 školských poradenských zařízení napříč celou republikou. Z celkového počtu se jednalo o 28 pedagogicko-psychologických poraden, 41 speciálně-pedagogických center a 7 zařízení PPP a SPC jakožto součást jedné právnické osoby. Aktuálně je podávána finální zpráva o průběhu šetření a jeho výsledcích. Finální zpráva doplňuje dílčí výsledky, které byly dokládány v předcházející zprávě o realizaci, a slouží též mimo jiné jako případný podklad pro úpravy jednotných pravidel.

Následuje přehled výsledků šetření k metodické podpoře pracovníků školských poradenských zařízení.

Graf č. 1: Četnosti zajišťovaných forem metodické podpory



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

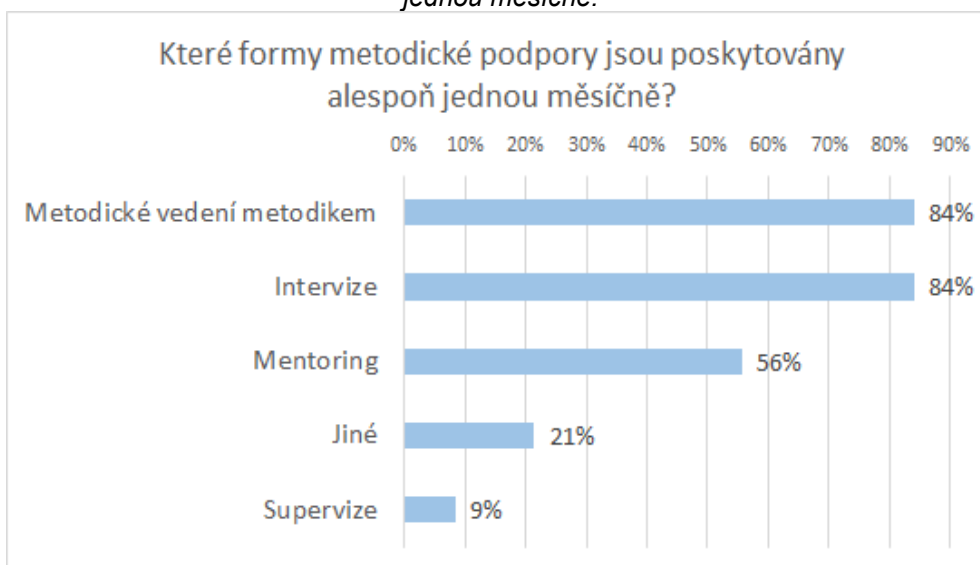
Z grafu č. 1 a obdobně též z tabulky č. 1 je možno vyčíst, že metodické vedení a intervize jsou metodickými podporami, které jsou nejčastěji v zařízeních ŠPZ zajišťovány alespoň jednou týdně nebo i častěji. Tyto metodické podpory, jak dokládá graf č. 2, jsou také na většině dotazovaných pracovišť (obě v 84 % zařízení) zajišťovány alespoň jednou měsíčně. Naopak supervize jsou alespoň jednou měsíčně poskytovány pouze na 9 % pracovišť školských poradenských zařízení, ve většině poradenských zařízení (74 %) však metodická podpora formou supervize není vůbec zajišťována. Jako jiné formy metodické podpory uváděli metodici například účast na kasuistických seminářích, účast na jiných seminářích nebo školeních či třeba teambuilding.

Tabulka č. 1: Četnosti zajišťovaných forem metodické podpory

	Metodické vedení metodikem	Supervize	Intervize	Mentoring	Jiné
Alespoň jednou týdně/častěji	40 %	2 %	<b>52 %</b>	33 %	19 %
Alespoň jednou za 14 dní	15 %	3 %	17 %	14 %	2 %
Alespoň jednou za měsíc	<b>29 %</b>	3 %	15 %	8 %	0 %
Alespoň jednou ročně	0 %	2 %	0 %	2 %	10 %
Méně často	0 %	3 %	0 %	2 %	0 %
Vůbec	11 %	<b>74 %</b>	11 %	35 %	62 %

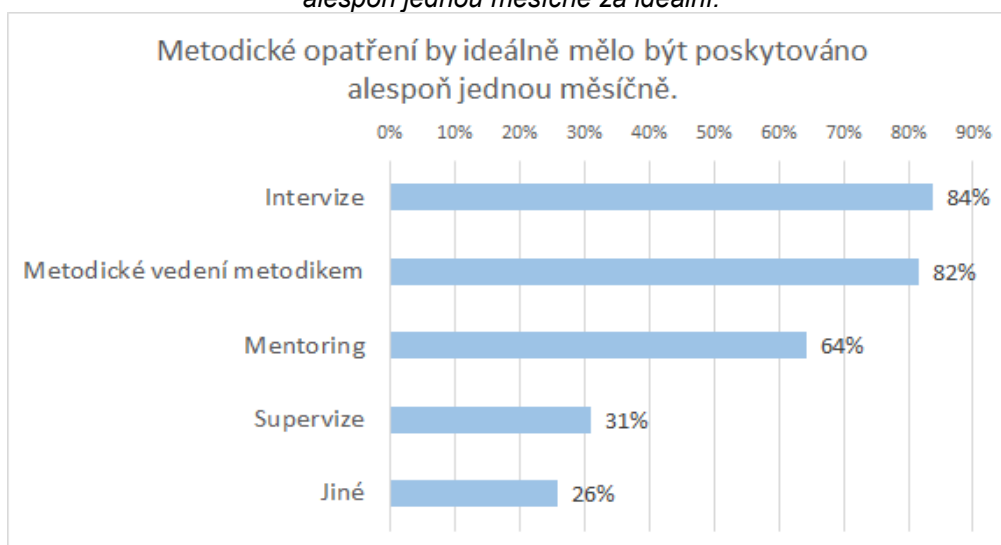


Graf č. 2: Proporce zařízení ŠPZ, v nichž jsou jednotlivé metodické podpory poskytovány alespoň jednou měsíčně.



Z grafů č. 2 a č. 3 je možno vyčíst, kde je možné nalézt největší diskrepance mezi aktuálním stavem poskytování jednotlivých druhů metodické podpory o frekvenci alespoň jednou za měsíc a tím, co by dle metodiků na pracovištích ŠPZ bylo považováno za ideální s ohledem na poskytování těchto podpor. Nejmarkantnější rozdíl je k nalezení u metodické podpory formou supervize, u níž se vyslovilo 31 % respondentů, že by bylo ideální ji poskytovat alespoň jednou měsíčně, zatímco pouze 9 % zařízení tak skutečně reálně činí. Naopak metodické podpory formami intervize, respektive metodickým vedením metodikem by byly ideálně alespoň jednou měsíčně uskutečnitelné dle 84 %, respektive 82 % zařízení, a tento stav je udržován i reálně, poněvadž školská poradenská zařízení vypověděla v 84 % shodně u metodického vedení metodikem a u intervize, že tyto formy metodické podpory skutečně alespoň jednou měsíčně zajišťují. Názory metodiků ohledně ideální frekvence poskytování jednotlivých forem metodické podpory lze také přesněji a konkrétněji vyčíst v tabulce č. 2, která uvádí odpovědi pro nabízené možnosti různých časových frekvencí k metodickým podporám.

Graf č. 3: Proporce zařízení ŠPZ, která považují poskytování jednotlivých metodických podpor alespoň jednou měsíčně za ideální.



Tabulka č. 2: Jaká je dle vašeho názoru ideální frekvence poskytování jednotlivých typů metodické podpory ve vašem zařízení?

	Metodické vedení metodikem	Supervize	Intervize	Mentoring	Jiné
Alespoň jednou týdně/častěji	29 %	3 %	43 %	27 %	10 %
Alespoň jednou za 14 dní	20 %	1 %	24 %	20 %	6 %
Alespoň jednou za měsíc	33 %	26 %	16 %	17 %	10 %
Alespoň jednou za čtvrt roku	12 %	28 %	5 %	17 %	13 %
Alespoň jednou za půl roku	4 %	12 %	5 %	0 %	3 %
Alespoň jednou ročně	3 %	15 %	4 %	3 %	6 %
Méně často	0 %	12 %	1 %	6 %	3 %
Vůbec	0 %	3 %	0 %	10 %	48 %

S ohledem na časovou dotaci poskytovaných jednotlivých forem metodické podpory lze říci, že metodické vedení metodikem je na třetině školských poradenských zařízení, která tuto formu metodické podpory využívají, poskytováno v časové dotaci do půl hodiny a v polovině zařízení s časovou dotací do 10 až 30 minut. Naopak supervize, jak již bylo zmíněno výše, ve většině těchto zařízení poskytována vůbec není. Intervize je v polovině zařízení stejně jako metodická podpora metodikem časově dotována do 10 až 30 minut. Mentoring je časově dotován v necelé třetině zařízení do jedné hodiny, avšak obdobná proporce zařízení ŠPZ tuto formu metodické podpory neposkytuje vůbec. Pouze 3 % školských poradenských zařízení věnují této formě metodické podpory větší než dvouhodinovou dotaci, přičemž polovina zařízení zároveň tuto formu metodické podpory poskytuje s frekvencí alespoň jednou za čtrnáct dní a vyšší. Celkově shrnuje časovou dotaci jednotlivých forem metodické podpory přehledně tabulka č. 3.



Tabulka č. 3: Časová dotace jednotlivých forem metodické podpory.

	Metodické vedení metodikem	Supervize	Intervize	Mentoring	Jiné
více	6 %	7 %	7 %	3 %	12 %
do 120 minut	13 %	7 %	15 %	0 %	7 %
do 60 minut	22 %	6 %	19 %	<b>27 %</b>	7 %
do 30 minut	<b>33 %</b>	0 %	<b>23 %</b>	20 %	2 %
do 20 minut	14 %	6 %	<b>25 %</b>	15 %	12 %
do 10 minut	3 %	0 %	3 %	3 %	2 %
(není poskytováno)	10 %	<b>74 %</b>	8 %	<b>32 %</b>	58 %

S tématem metodické podpory se pojí také otázka, nakolik je respektována volba pracovníků pro poskytování metodického vedení, zdali lze např. zamítnout účast či si poskytnutí vyžádat. Výsledky k tomuto dotazu shrnuje tabulka č. 4, ze které je zřejmé, že u metodického vedení metodikem, intervize a mentoringu lze ve většině zařízení ŠPZ (85 % a více) toto zajišťovat zcela nebo alespoň v rámci určitého limitu. Opačná situace vyvstává u metodické podpory formou supervize, u níž v cca polovině zařízení lze takto respektovat volbu pracovníků pouze v rámci určitého limitu a v cca třetině zařízení pak vůbec.

Tabulka č. 4: Respektování volby pracovníků pro poskytování metodického vedení (zamítnutí účasti, nebo vyžádání si poskytnutí).

	Metodické vedení metodikem	Supervize	Intervize	Mentoring	Jiné
Ize, kdykoliv	<b>64 %</b>	19 %	<b>74 %</b>	<b>54 %</b>	32 %
Ize, v rámci určitého limitu (počtu/rozsahu)	24 %	<b>45 %</b>	23 %	31 %	29 %
nelze	11 %	<b>36 %</b>	3 %	15 %	39 %



Tabulka č. 5: Podíl individuální supervize na supervizích v zařízeních ŠPZ

0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
18 %	0 %	6 %	18 %	6 %	18 %	12 %	0 %	0 %	6 %	6 %

Dotazníkové šetření k metodickým podporám cílilo také u supervizí nejen na to, jak často jsou supervize zajišťovány a jaká jim je věnována časová dotace (viz výše), ale také na odhad respondentů-metodiků v tom, jaký podíl tvoří individuální supervize ze supervizí jako celku ve školských poradenských zařízeních. Jak vidno z tabulky č. 5, modem byly rovnou tři hodnoty – 18 % zařízení se vyslovilo s názorem, že třetina všech supervizí připadá na vrub supervize individuální. Stejný počet zařízení pak však také vypovídal, že individuální supervize tvoří polovinu všech supervizních procedur. 12 % zařízení pak dále uvedlo, že individuální supervize tvoří takřka veškerou supervizní činnost v poradně či speciálním centru. Je však třeba brát tyto údaje v potaz s ohledem na to, co bylo uváděno výše, a sice že tři čtvrtiny školských poradenských zařízení supervize vůbec nezajišťují.

V souvislosti se supervizemi byli metodici v ŠPZ dotazováni také na to, u kterých z v dotazníku nabízených profesí považují supervizi za nezbytnou. Z tabulky č. 6 je jasně patrné, že supervize jsou takřka bezvýhradně považovány za nezbytné u speciálních pedagogů, respektive psychologů, u kterých se vyjádřila všechna zařízení, respektive 96 % z nich, k potřebě supervize u těchto profesí. V nadpoloviční většině se respondenti rovněž usnesli k potřebě supervizní procedury u sociálních pracovníků, řídicích pracovníků a metodiků. Někteří, konkrétně třetina odpovídajících, však vnímá za potřebné a nezbytné, aby byla supervizní činnost v školských poradenských zařízeních zajišťována také pro pracovníky administrativní.

Tabulka č. 6: Pracovníci ŠPZ, u nichž je supervize považována za nezbytnou.

	%	počet
Psychologové	96 %	24
Speciální pedagogové	100 %	25
Sociální pracovníci	72 %	18
Řídicí pracovníci	68 %	17
Metodici	52 %	13
Administrativní pracovníci	32 %	8



Nedostatek zajišťované supervize na pracovištích ŠPZ se může také odrážet v odpovědích respondentů na ohodnocení dostupnosti kvalifikovaných supervizorů pro pracoviště ŠPZ, které naznačují, že celá polovina zařízení, jež poskytla údaje, považuje tuto dostupnost kvalifikovaných supervizorů za nízkou až velmi nízkou. Naopak pouze necelá desetina respondentů z řad metodiků v síti ŠPZ vnímá kvalifikované supervizory jako velmi dobře dostupné. Úplné údaje k tomuto aspektu šetření podává níže tabulka č. 7. Z těch pracovišť, která supervizi využívají a jež se zúčastnila šetření, pak uvádějí, že ve většině případů (62 %) hradí supervizi zaměstnavatel, ve čtvrtině případů částečně přispívají na supervizi zaměstnanci (platí část úhrady za supervizi nebo si platí pouze individuální formu), 13 % zařízení má pak supervizi zdarma.

Tabulka č. 7: Hodnocení dostupnosti kvalifikovaných supervizorů pro pracoviště.

		%	počet
Velmi nízká dostupnost	1	27 %	6
	2	23 %	5
	3	27 %	6
	4	14 %	3
Velmi vysoká dostupnost	5	9 %	2

Metodici v ŠPZ byli v šetření dotazováni také na to, kolik významnosti přisuzují jednotlivým formám metodické podpory u začínajících, ale také u zkušených pracovníků. Výsledky k těmto dotazům shrnují přehledně tabulka č. 8 a také grafy č. 4 a 5. Z přehledové tabulky je zřejmé, že respondenti považují všechny v šetření nabízené druhy metodické podpory (metodické vedení metodikem, supervizi, intervizi i mentoring) za buďto velmi důležité nebo spíše důležité. Jako spíše nedůležité se ukázala z větší proporce (konkrétně 21 % zařízení) u začínajících pracovníků metodická podpora formou supervize. U těchto pracovníků naopak nutně vyvstává potřeba metodického vedení metodikem a také intervize.

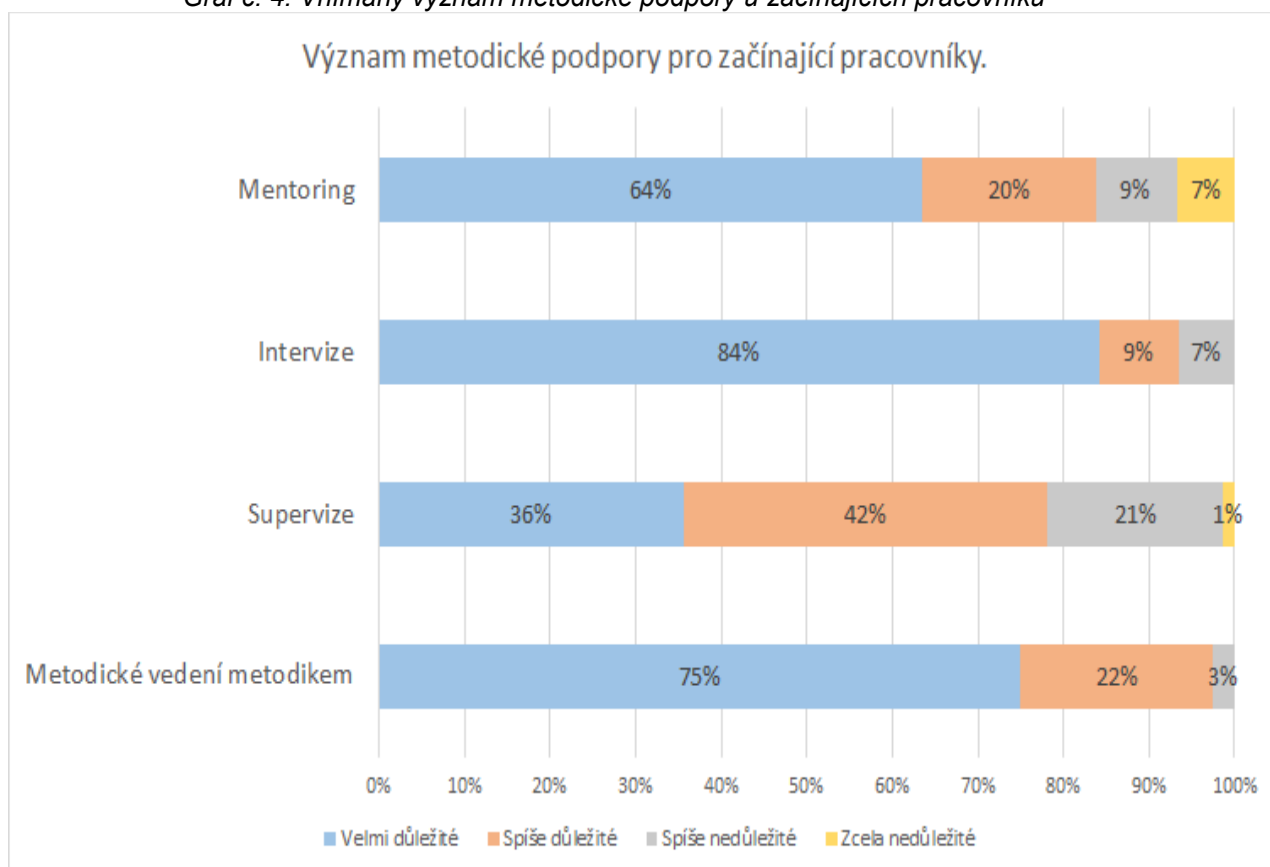
Grafy č. 4 a 5 také zřetelně naznačují, jaké existují rozdíly ve vnímané významnosti jednotlivých forem metodické podpory u pracovníků začínajících a pracovníků zkušených. Výsledky naznačují trend, kdy se se vzrůstající zkušeností odborných pracovníků ve školských poradenských zařízeních dostávají do pozadí metodické podpory formou intervize, mentoringu či metodického vedení metodikem a naopak zřetelně se u zkušených pracovníků dostává do popředí potřeba metodické podpory formou supervize. Ta je naopak u začínajících pracovníků vnímaná ve srovnání se zkušenými pracovníky jako méně významná. Začínající pracovníci tak podle respondentů potřebují významně především metodickou podporu formami intervize, metodického vedení metodikem a mentoringu. A v neposlední řadě je mentoring většinou respondentů z řad metodiků v ŠPZ vnímán pro zkušené pracovníky jako zcela či spíše nedůležitý (konkrétně se jedná o 81 % školských poradenských zařízení, která se takto vyjádřila).



Tabulka č. 8: Vnímaná důležitost jednotlivých druhů metodické podpory u začínajících pracovníků.

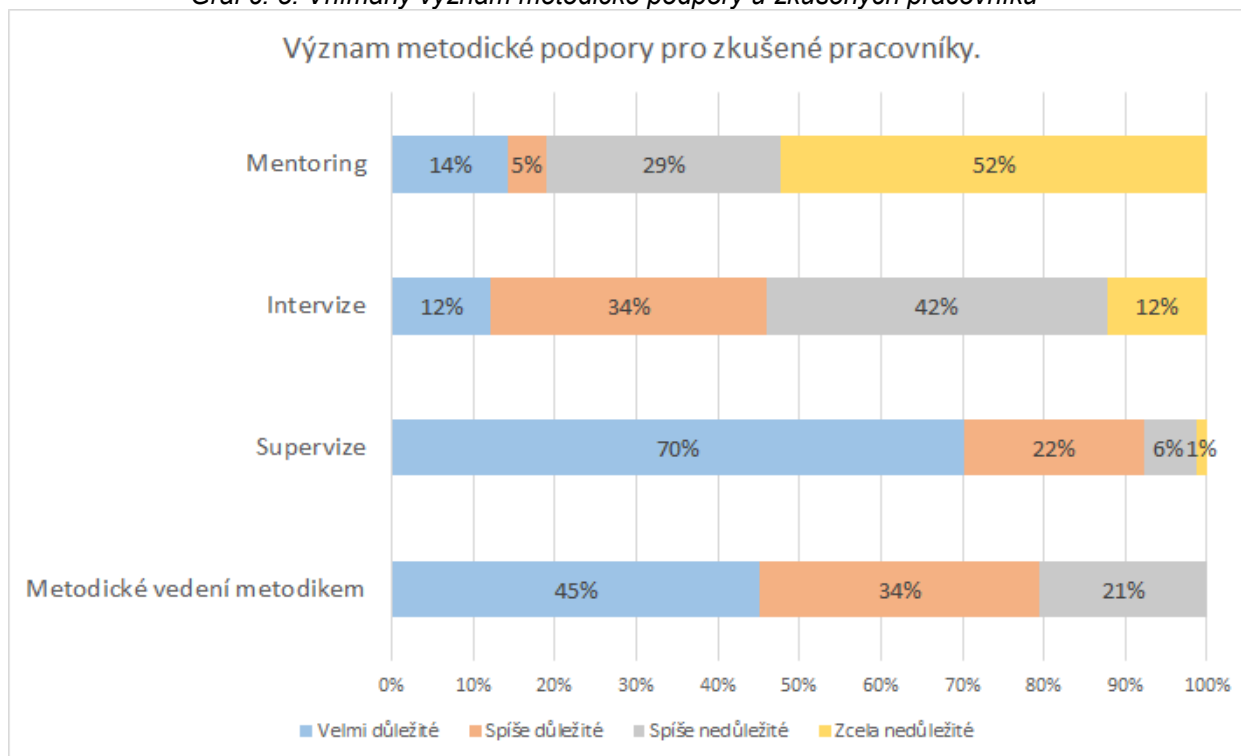
	Metodické vedení metodikem	Supervize	Intervize	Mentoring
Velmi důležité	75 %	36 %	84 %	64 %
Spíše důležité	22 %	42 %	9 %	20 %
Spíše nedůležité	3 %	21 %	7 %	9 %
Zcela nedůležité	0 %	1 %	0 %	7 %

Graf č. 4: Vnímaný význam metodické podpory u začínajících pracovníků





Graf č. 5: Vnímaný význam metodické podpory u zkušených pracovníků

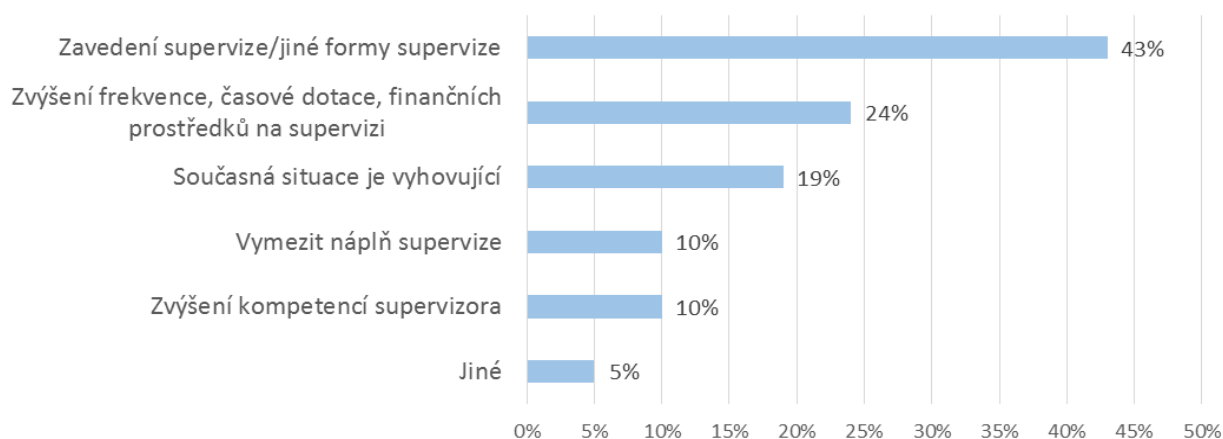


V otázce možného zvýšení kvality byl u sledovaných druhů metodické podpory kromě supervize shodně uváděn jako nejčastější požadavek zvýšení časové dotace (u mentoringu 51 % dotázaných, u metodického vedení 42 % a u intervize 39 %). Tento požadavek byl formulován přímo, případně byl uveden jako požadavek na snížení pracovní (zejména administrativní) zátěže s cílem získat více času na poskytování metodické podpory. U supervize byl v obecné rovině nejčastěji uváděn požadavek na její zavedení, případně na změnu formy (43 %). U supervize již realizované byl nejčastěji opět uváděn požadavek na zvýšení časové dotace (24%). Jako vyhovující metodická podpora byl z hlediska aktuální kvality nejčastěji uváděn mentoring (27 %), nejméně často byla jako vyhovující hodnocena supervize (14 %). Podrobnosti v otázce zvýšení kvality u jednotlivých druhů metodické podpory shrnují grafy č. 6 až 9.

Graf č. 6: Vnímané prostředky ke zvýšení kvality metodického vedení metodikem.



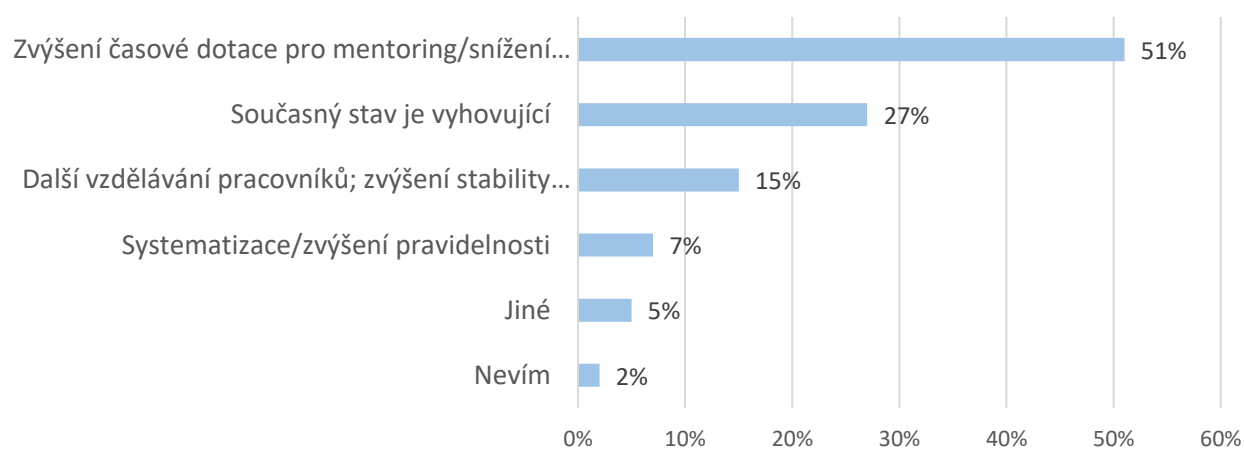
Graf č. 7: Vnímané prostředky ke zvýšení kvality supervize.



Graf č. 8: Vnímané prostředky ke zvýšení kvality intervize.



Graf č. 9: Vnímané prostředky ke zvýšení kvality mentoringu.



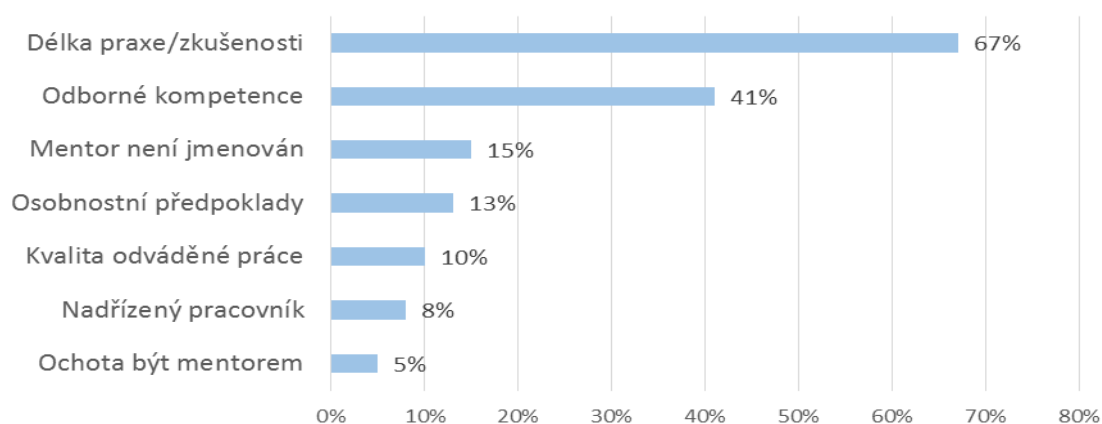
Porovnávány byly vybrané funkce supervize (tabulka č. 9). Funkce podpůrná a rozvojová (40 % případů) a funkce metodická (30 %) se nejčastěji vyskytují s frekvencí vždy či téměř vždy (zhruba třetina případů), naopak funkce řídicí a kontrolní se vždy či téměř vždy vyskytuje zřídka (6 %). Opačné je pak pořadí jednotlivých funkcí, které se v rámci supervize nevyskytují vůbec či se nevyskytují téměř nikdy. U řídicí a kontrolní funkce se jedná o 42 % případů supervize, u metodické funkce 25 % a u podpůrné a rozvojové o 20 %.

Tabulka č. 9: Frekvence výskytu jednotlivých funkcí supervize.

	Podpůrná a rozvojová funkce	Metodická funkce	Řídicí a kontrolní funkce
Vždy či téměř vždy	40 %	30 %	6 %
Často	25 %	25 %	26 %
Někdy	15 %	20 %	26 %
Nikdy či téměř nikdy	20 %	25 %	42 %

U mentorů bylo zjišťováno, dle jakých kritérií jsou na pracovišti vybíráni (graf č. 11). Nejčastěji byly uváděny délka praxe/zkušenosti (67 %) a odborné kompetence (41 %). Nejméně často je určován na základě vlastní ochoty pracovníka být mentorem (5 %), dále se pak jedná o situaci, kdy je mentorem nadřízený pracovník (8 %). V případě ukončení mentorského vztahu se vyskytují dvě základní kritéria a jejich kombinace, jedná se o kompetence a časové kritérium. Nejčastěji je mentorský vztah ukončen, když začínající pracovník získá potřebné kompetence (42 %), nejméně často se vyskytovalo ukončení vztahu pouze na základě časového kritéria, tedy ukončení mentorského vztahu po uplynutí předem stanovené doby bez ohledu na kompetence (13 %). U čtvrtiny případů (26 %) jasná kritéria pro ukončení mentorského vztahu vymezena nejsou. Podrobnosti lze najít v grafu č. 12.

Graf č. 11: Kritéria pro výběr mentora.

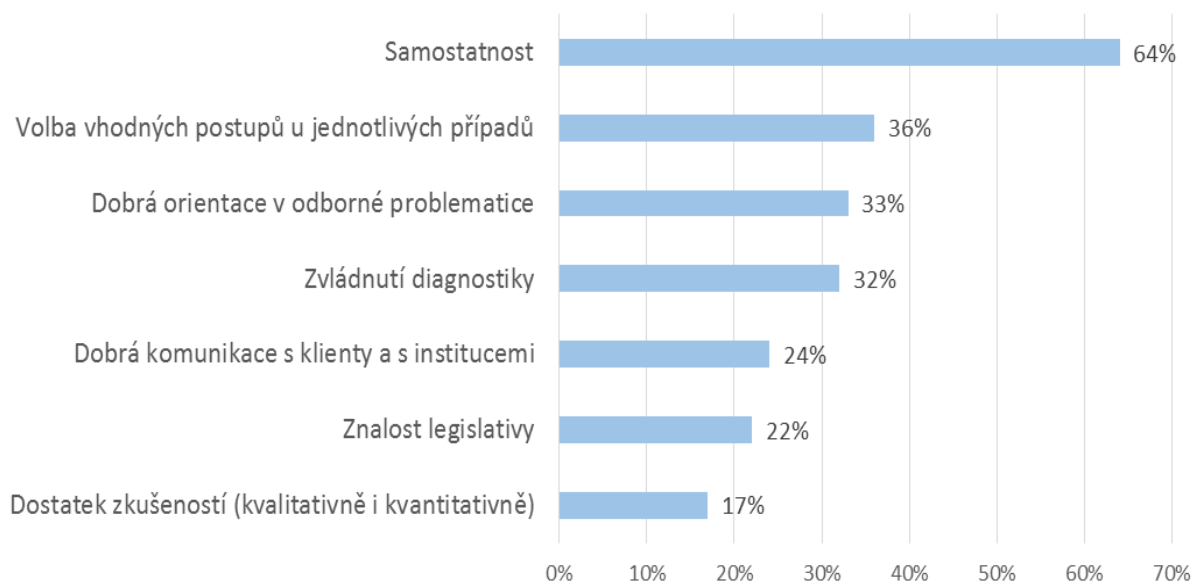


Graf č. 12: Kritéria pro ukončení mentorského vztahu.



Průměrná uváděná doba přechodu od začínajícího pracovníka ke středně pokročilému je 2,3 let (směrodatná odchylka 1,4; medián 2). Jako hlavní znak toho, že pracovník již není hodnocen jako začínající, je nejčastěji uváděna samostatnost v obecné rovině (64 %), dále se jedná o schopnost volit vhodný postup při řešení jednotlivých případů (36 %), dobrou orientaci v odborné problematice (33 %) či zvládnutí diagnostiky (32 %), podrobnosti jsou uvedeny v grafu č. 13.

Graf č. 13: Nejvýznamnější znaky, které pracovník musí mít, aby nebyl vnímán jako začínající.

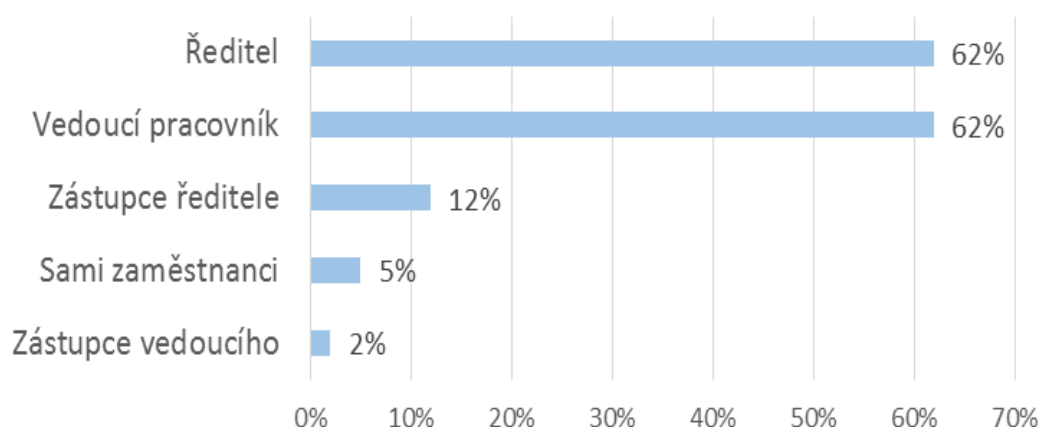


Tabulka č. 10: Frekvence formálního a neformálního hodnocení.

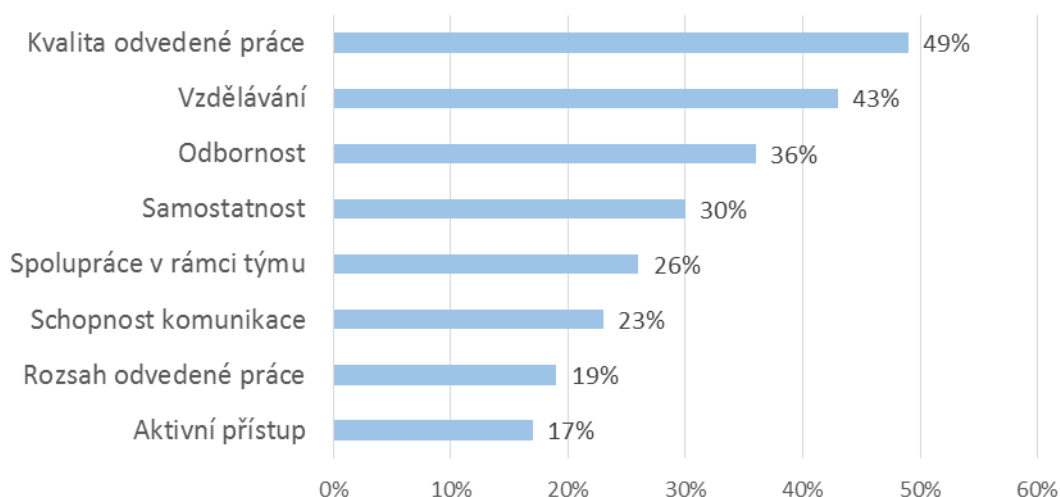
	Tento typ hodnocení není využíván	Alespoň jednou za měsíc	Alespoň jednou za tři měsíce	Alespoň jednou za půl roku	Alespoň jednou za rok	Méně často
<b>Formální hodnocení</b>	23 %	2 %	14 %	<b>34 %</b>	27 %	0 %
<b>Neformální hodnocení</b>	5 %	<b>53 %</b>	20 %	7 %	15 %	0 %

Formální a neformální hodnocení pracovníků probíhá ve ŠPZ různě často (tabulka č. 10). Formální hodnocení probíhá nejčastěji s frekvencí alespoň jednou za půl roku, a to u třetiny dotazovaných (34 %), neformální je pak uváděno nejčastěji s frekvencí alespoň jednou za měsíc, a to u více než poloviny (53 %). V případě, že je na pracovišti prováděno hodnocení zaměstnanců, probíhá vždy alespoň jednou za rok. Formální hodnocení zcela chybí u necelé čtvrtiny (23 %) pracovišť, u neformálního hodnocení se jedná o 5 %. Nejčastěji uváděným hodnotitelem je ředitel zařízení a vedoucí pracovník (v obou případech 62 %), nejméně frekventovanými hodnotiteli jsou pak zástupce vedoucího (2 %) a sami zaměstnanci (5 %). Ve 40 % případů hodnotí zaměstnanec více než 1 osobu, podrobnosti o hodnotitelích jsou uvedeny v grafu č. 14. Hodnocení zaměstnanců by se mělo dle respondentů zaměřit především na kvalitu odvedené práce (49 %), absolvované vzdělávání (43 %) a na úroveň odbornosti (36 %), podrobnosti jsou uvedeny v grafu č. 15. Výsledky hodnocení jsou pak nejčastěji využívány především jako podklad k odměňování pracovníků (73 %), dále pak pro vzdělávání a rozvoj zaměstnanců (20 %) a motivování zaměstnanců (20 %); více viz graf č. 16). Zjišťováno bylo také to, jak jednotliví respondenti hodnotí uplatnitelnost kariérního řádu pedagogických pracovníků v rámci ŠPZ. Nejvíce respondentů ho vnímá jako středně vhodný (33 %) a spíše nevhodný (33 %), jako naprosto nevhodný ho hodnotí více než desetina (12%), naopak za zcela vhodný ho považuje 6 % dotázaných (graf č. 17).

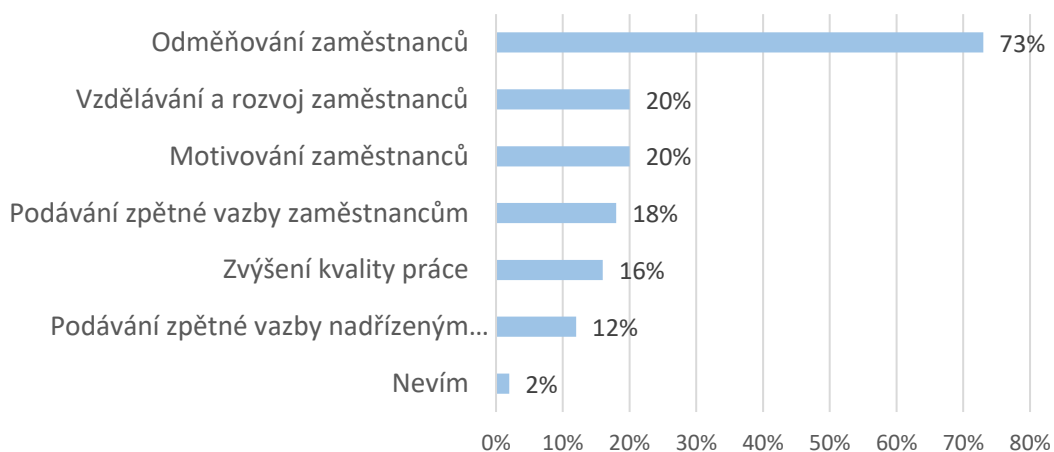
Graf č. 14: Osoby provádějící hodnocení zaměstnanců.



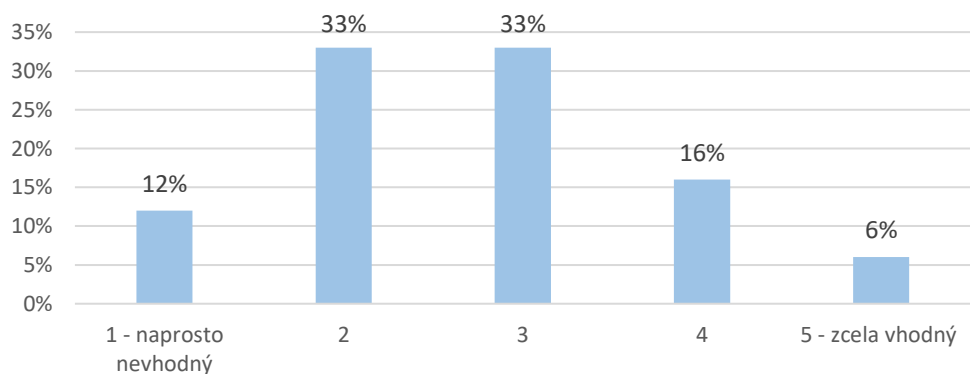
Graf č. 15: Aspekty hodnocení zaměstnanců, které jsou považovány za důležité.



Graf č. 16: Oblasti, ve kterých je využíváno hodnocení pracovníků.



Graf č. 17: Vnímaná vhodnost uplatnění kariérního řádu pedagogických pracovníků v rámci ŠPZ.



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Zohledňování profesního rozvoje pracovníků (účast na programech DVPP, jiných výcvicích atd.) bylo sledováno v oblasti odměňování, dělení odpovědností a dělení klientů mezi pracovníky (tabulka č. 11). Všechny uvedené oblasti byly častěji hodnoceny jako důležité (velmi důležité a spíše nedůležité) než nedůležité (spíše nedůležité a zcela nedůležité). Při zohledňování profesního rozvoje byly nejčastěji hodnoceny všechny oblasti jako spíše důležité v necelé polovině případů: u dělení odpovědností a dělení klientů mezi pracovníky se jednalo shodně o 49 % dotázaných, u odměňování pracovníků o 45 %. Nejméně často se pak objevovalo u všech oblastí hodnocení zcela nedůležité (8-12 %). V jednotlivých zařízeních je možné vysledovat odlišný přístup k volbě konkrétních programů DVPP (tabulka č. 12). Nejčastěji je uváděn model, kdy je stanoven povinný okruh DVPP, případně další vzdělávání je ponecháno na volbě pracovníků (39 %). Druhý nejčastější byl uváděn volný výběr vzdělávání (celkem 38 %), část z těchto respondentů (9 %) ovšem uvedla, že tuto volbu ještě musí schválit vedení. Naopak účast na programech DVPP bez možnosti volby (striktní řízení ze strany vedení) uvedlo 16 % respondentů. Účast pracovníků na DVPP je systematicky evidována u 82 % sledovaných zařízení. Nejčastěji se jedná o evidenci osvědčení o absolvovaném DVPP (62 %), dále pak o zpracování záznamu o absolvovaném DVPP ve formě zápisu do tabulky, formuláře nebo ve formě zprávy ze vzdělávání (57 %).

Tabulka č. 11: Míra zohledňování profesního rozvoje pracovníků ve vybraných oblastech.

	Odměňování pracovníků	Dělení odpovědností na pracovišti (např. za	Dělení klientů mezi pracovníky
Velmi důležitý	20 %	36 %	25 %
Spíše důležitý	<b>45 %</b>	<b>49 %</b>	<b>49 %</b>
Spíše nedůležitý	27 %	13 %	14 %
Zcela nedůležitý	8 %	4 %	12 %

Tabulka č. 12: Přístup zařízení k výběru programů DVPP.

Výběr DVPP	Počet v %
Povinný okruh DVPP, případně další vzdělávání dle vlastní volby	39 %
Volnost při výběru DVPP	29 %
Volnost při výběru DVPP, nutné následné schválení ze strany vedení	9 %
Bez možnosti volby	16 %
Jiné	7 %



Tabulka č. 13: Existence systematické evidence účasti pracovníků na DVPP.

Evidence účasti	Počet v %
Ano	82 %
Ne	9 %
Nevím	9 %

Tabulka č. 14: Způsob systematické evidence účasti pracovníků na DVPP.

Způsob evidence	Počet v %
Evidence osvědčení o absolvování DVPP	62 %
Zpracování záznamu o absolvování DVPP	57 %
Prezentace informací o absolvovaném DVPP kolegům	11 %

## Shrnující závěry šetření k metodickým podporám v školských poradenských zařízeních:

Jedním z nejvýraznějších závěrů, který vyplynul z šetření k metodickým podporám uskutečňovaným ve školských poradenských zařízeních, je četnost a kvalita supervizní metodické podpory – převažující většina poradenských zařízení neposkytuje supervize, což je možno vnímat jako značný nedostatek s ohledem na převažující názor metodiků, že supervize je nezbytná u speciálních pedagogů a psychologů. Neposkytování metodické podpory formou supervize na pracovištích ŠPZ však souvisí velmi pravděpodobně také s faktem, že polovina dotazovaných označila možnosti dostupnosti kvalifikovaných supervizorů jako nízké až velmi nízké. Přitom by, dle třetiny odpovědí, bylo ideální poskytovat tuto formu metodické podpory alespoň jednou měsíčně.

Zajímavým výstupem je také usnesení se dotazovaných metodiků na tom, jak dlouho trvá přechod začínajícímu pracovníkovi ke středně pokročilejšímu. Respondenti se usnesli na hodnotě dvou let, která představovala medián zjištěných hodnot. V průměru se pak jednalo o údaj 2,3 let. Tento progres je pak u pracovníka charakterizován převážně celkovou samostatností ve vykonávané profesi, v celkové znalosti odborné problematiky a volení vhodných postupů u jednotlivých případů, stejně jako v dobré znalosti diagnostiky.

Způsoby, na kterých se následně metodici ve školských poradenských zařízeních usnesli, že jsou potřeba ke zvýšení kvality poskytovaných jednotlivých forem metodické podpory, byly především zvýšení obecně časových dotací pro jednotlivé metodické podpory, na nichž se respondenti shodli napříč metodickými podporami. U supervize se dále jednalo o potřebu vůbec tuto metodickou podporu v poradenském zařízení zavést. Přibližně čtvrtina





respondentů uváděla u jednotlivých metodických podpor v poradnách a speciálních centrech současný stav jako vyhovující.

Závěrem byla také negativně respondenty shledána vhodnost uplatnění kariérního řádu pedagogických pracovníků v rámci školských poradenských zařízení. Ti jej v nadpoloviční většině označovali v tomto zaměření jako spíše či zcela nevhodný.



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY