



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



Jednotná pravidla pro poskytování poradenských služeb ve školských poradenských zařízeních – obecná a personální část

Materiál vznikl ve spolupráci NÚV a projektu ESF Podpora kvalitních poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních zaměřených na podporu inkluze: Kvalita – Inkluze – Poradenství – Rozvoj (KIPR);

registrační číslo projektu CZ.02.3.62/0.0/15_001/0000584

Autoři:

PhDr. Jana Zapletalová, Jeannette Kovaříková Dipl. Psych., PhDr. Mgr. Světlana Durmeková, Ph.D., Mgr. Jakub Jelínek, Mgr. Michal Nesládek

Obsah

1	Obecná část	Chyba! Záložka není definována.
1.1	Standardní činnosti PPP	7
1.2	Standardní činnosti SPC (center)	7
1.3	Etický kodex pracovníků ŠPZ	9
2	Personální část pro pracovníky školských poradenských zařízení	15
2.1	Kvalifikační předpoklady pracovníků ŠPZ	15
2.1.1	Speciální pedagog	16
2.1.2	Psycholog	16
2.1.3	Metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně	16
2.1.4	Sociální pracovník	16
2.1.5	Administrativní pracovník	16
2.2	Pracovní činnosti odborných pracovníků ŠPZ a jejich odměňování	16
2.2.1	Speciální pedagog ve ŠPZ	17
2.2.2	Psycholog ve ŠPZ	17
2.2.3	Metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně	18
2.2.4	Sociální pracovník	18
2.2.5	Administrativní a spisový pracovník	18
3	Personální obsazení PPP a SPC	19
4	Analýza personálního obsazení ve speciálně pedagogických centrech	31
4.1	Popis jednotlivých zdravotních znevýhodnění	32
4.1.1	Děti a žáci se sluchovým postižením	32
4.1.2	Děti a žáci se zrakovým postižením	32
4.1.3	Děti a žáci s vadami řeči	32
4.1.4	Děti a žáci s tělesným postižením	33
4.1.5	Děti a žáci s poruchami autistického spektra	33
4.2	Výpočet optimálního týmu	33
5	Složení odborného týmu školských poradenských zařízení	44
5.1	Minimální úvazky k zajištění služeb PPP	44
5.2	Minimální úvazky k zajištění služeb SPC	44
6	Speciálně pedagogické centrum – odborný tým	46
6.1	Speciální pedagog	46
6.2	Psycholog	46

6.3	Sociální pracovník	46
7	Pedagogicko-psychologická poradna (PPP) – odborný tým.....	47
7.1	Psycholog	47
7.2	Speciální pedagog	47
7.3	Metodik prevence.....	48
7.4	Sociální pracovník	48
8	Metodická podpora odborných pracovníků ŠPZ	49
8.1	Druhy metodické podpory a jejich zajištění	49
8.1.1	Mentoring.....	50
8.1.2	Supervize	51
	Druhy supervize	53
8.1.3	Intervize	54
8.2	Hodnocení kvality práce školských poradenských zařízení	56
8.2.1	Hodnocení odborných pracovníků ŠPZ	56
8.2.2	Cíle hodnocení.....	57
9	Vymezení kompetencí odborných pracovníků ŠPZ v kontextu délky jejich poradenské praxe	59
9.1	Začínající poradenský pracovník s praxí v délce 0-2 roky.....	59
9.2	Poradenský pracovník s praxí v délce 2-7 let.....	61
9.3	Poradenský pracovník s praxí v délce 7-12 let.....	63
9.4	Poradenský pracovník s praxí v délce nad 12 let.....	64
10	Další vzdělávání odborných pracovníků ŠPZ.....	66
10.1	Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí 0 – 2 roky	66
10.1.1	Zácvik nových pracovníků	67
10.1.2	Vzdělávací programy v povinném vzdělávacím modulu pro začínající poradenské pracovníky ŠPZ :	67
	Vzdělávací oblasti se stanoveným minimálním počtem hodin.....	68
10.2	Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí v délce 2-7 let.....	68
10.2.1	Vzdělávací programy v povinném vzdělávacím modulu:	68
10.2.2	Vzdělávací programy se stanoveným minimálním počtem hodin	69
10.3	Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí v délce 7-12 let.....	69
10.3.1	Vzdělávací programy v povinném vzdělávacím modulu:	70
10.3.2	Vzdělávací programy se stanoveným minimálním počtem hodin	70
10.4	Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí v délce nad 12 let.....	71

1 Jednotná pravidla pro poskytování poradenských služeb v ŠPZ – část obecná

Obecný standard vymezuje cílové skupiny poskytovatelů služeb, definuje poskytované služby, jejich účel a pravidla.

V této části Jednotných pravidel poskytování poradenských služeb ve školských poradenských zařízeních (dále též „ŠPZ“) jsou uvedeny standardní činnosti podle příloh č. 1 a č. 2 k vyhlášce č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, základní členění činností a etické zásady pro poskytování poradenských služeb.

Podrobněji jsou vymezeny činnosti ŠPZ v částech „Jednotných pravidel“ v Procedurálním standardu a v Intervenčním standardu.

Cílovými skupinami poradenských služeb jsou děti, žáci, studenti, jejich zákonní zástupci, školy a školská zařízení.

Poradenské standardní služby jsou poskytovány bezplatně, ambulantní formou prostřednictvím pedagogických a dalších pracovníků, a to jak na pracovišti ŠPZ, tak i ve školách a školských zařízeních, případně v rodinách a zařízeních pečujících o žáky. ŠPZ má pevně stanovený rozsah pracovní doby, který je veřejně dostupný.

Účelem školských poradenských služeb je zejména:

- vytváření vhodných podmínek pro zdravý tělesný a psychický vývoj všech dětí, žáků a studentů (dále jen „žák“), naplňování jejich vzdělávacích potřeb ve vzdělávání;
- zjišťování speciálních vzdělávacích potřeb žáka a mimořádného nadání žáka, doporučování vhodných podpůrných opatření, včetně jejich vyhodnocování;
- prevence a řešení vzdělávacích a výchovných obtíží, prevence různých forem rizikového chování a dalších problémů souvisejících se vzděláváním a s motivací k překonávání problémových situací;
- metodická podpora pedagogických i nepedagogických pracovníků ve školách a školských zařízeních;
- posílení kvality poskytovaných služeb zejména prostřednictvím součinnosti školských poradenských zařízení a školních poradenských pracovišť, včetně orgánu veřejné moci a revizních pracovišť.

Pravidla pro poskytování poradenských služeb ve školských poradenských zařízeních:

Při poskytování poradenských služeb školská poradenská zařízení

- respektují účel poradenských služeb v souladu s jejich vymezením (školský zákon a prováděcí vyhlášky);

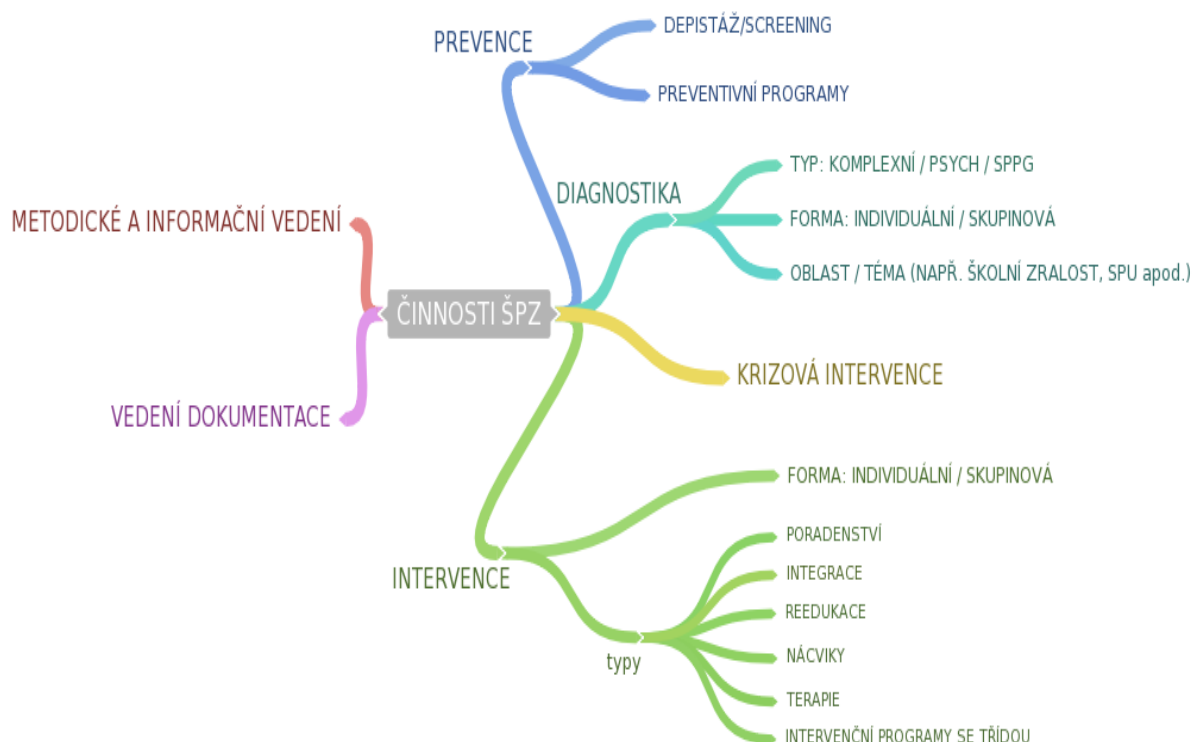
- dodržují etické zásady poskytování poradenských služeb;
- vycházejí z individuálních potřeb žáka, podporují jeho samostatnost a přispívají k jeho sociálnímu začleňování a zejména zapojení do profesního života;
- poskytují žákovi (včetně zákonných zástupců) konzultační, poradenské (diagnostické) a intervenční služby (metodické, terapeutické a reedukační);
- výstupem práce je vedle poskytnutí poradenských služeb také zpráva z vyšetření a doporučení pro vzdělávání žáka se speciálními vzdělávacími potřebami (dítěte, studenta), které jsou výsledkem psychologické nebo speciálně pedagogické diagnostiky a posouzení vzdělávacích potřeb žáka;
- navrhují odpovídající podpůrná opatření ve vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami;
- spolupracují se školami a školskými zařízeními;
- spolupracují s lékaři, klinickými specialisty;
- spolupracují s krizovými centry a středisky výchovné péče;
- spolupracují s orgány veřejné moci;
- sledují a vyhodnocují poskytování navržených podpůrných opatření žáka;
- informují žáka a zákonného zástupce žáka o poradenských službách poskytovaných školou nebo školským poradenským zařízením;
- poskytují žákovi a zákonnému zástupci žáka podrobné a srozumitelné seznámení s průběhem a výsledkem poskytovaných poradenských služeb;
- na základě souhlasu zletilého žáka nebo zákonného zástupce žáka poskytují závěry vyšetření, které jsou podkladem pro Doporučení ke vzdělávání žáka se speciálními vzdělávacími potřebami, dalšímu školskému poradenskému zařízení, které se na péči o žáka podílí.

Typy školských poradenských zařízení jsou:

- pedagogicko-psychologická poradna (dále jen „PPP“);
- speciálně pedagogické centrum (dále jen „SPC“).

Standardní činnosti ŠPZ jsou podrobně popsány v přílohách vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a ve školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

Základní činnosti ŠPZ



1.1 Standardní činnosti PPP

Jsou vymezeny v příloze č. 1 k vyhlášce č. 72/2005Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

Zahrnují zejména vymezení:

- I. Komplexní nebo zaměřené psychologické a speciálně pedagogické diagnostiky
- II. Psychologické a speciálně pedagogické intervence
- III. Informační a metodickou činnost a přípravu podkladů pro vzdělávací opatření a dokumentaci

1.2 Standardní činnosti SPC (center)

Jsou vymezeny v příloze č. 2 k vyhlášce č. 72/2005Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

V §6 odst. 1 vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „§6 odst. 1“) jsou uvedeny skupiny žáků, kterým centrum poskytuje svoje služby, jedná se zejména o žáky s mentálním, tělesným, zrakovým, nebo sluchovým postižením, vadami řeči (narušenou komunikační schopností), souběžným postižením více vadami nebo autismem.

Příloha č. 2 vymezuje zejména:

I. Standardní činnosti společné, které jsou zajišťovány všemi centry, zahrnují:

- a) Komplexní nebo zaměřenou speciálně pedagogickou a psychologickou diagnostiku
- b) Speciálně pedagogické a psychologické intervence a poradenskou podporu
- c) Informační a metodickou činnost, podporu a evidenci služeb

II. Standardní činnosti speciální, které jsou poskytovány podle druhu znevýhodnění:

- a) Centrum poskytující služby žákům s vadami řeči, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením vzdělávajícím tyto žáky
- b) Centrum poskytující služby žákům se zrakovým postižením, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením vzdělávajícím tyto žáky
- c) Centrum poskytující služby žákům se sluchovým postižením, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením vzdělávajícím tyto žáky
- d) Centrum poskytující služby žákům s tělesným postižením, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením vzdělávajícím tyto žáky
- e) Centrum poskytující služby žákům s mentálním postižením, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením vzdělávajícím tyto žáky
- f) Centrum poskytující služby žákům s autismem, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením vzdělávajícím tyto žáky
- g) Centrum poskytující služby žákům hluchoslepým, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením vzdělávajícím tyto žáky používá standardní činnosti speciální podle znevýhodnění uvedeného v § 6 odst. 1.
- h) Centrum poskytující služby žákům s více vadami, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením vzdělávajícím tyto žáky poskytuje standardní činnosti speciální podle typu znevýhodnění, uvedeného v § 6 odst. 1; přitom služby současně vycházejí ze standardních činností společných pro všechna centra.

1.3 Etický kodex pracovníků ŠPZ

Poradenské služby jsou poskytovány s respektem k etickým zásadám, v souladu s § 2a odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

Smyslem etického kodexu¹ je vymezení etických pravidel pro poradenské pracovníky ve školských poradenských zařízeních. Vedle obecného etického kodexu mohou vznikat i etické kodexy profesních sdružení, které vycházejí z obdobných etických principů. Tento etický kodex obsahuje širší vymezení etických pravidel, která v této šíři obvykle nejsou součástí kodexů profesních sdružení.

Obecná ustanovení

Poradenští pracovníci ve školských poradenských zařízeních (speciální pedagogové, psychologové a sociální pracovníci) ve své činnosti respektují ustanovení mezinárodních úmluv upravujících práva a svobody občanů a naplňují ustanovení zákonů České republiky. Respektují jedinečnost každého člověka, klienta či jeho zákonného zástupce, a to bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení.

Poskytují služby psychologické, pedagogické, sociální, přičemž nepřekračují své odborné kompetence a v rámci DVPP si průběžně zvyšují své odborné znalosti a dovednosti.

Profesionální normy

Omezení vyplývající z profese

- Poradenští pracovníci poskytují pouze ty služby, které spadají do oblasti jejich odborné kompetence. Svoji kompetenci, kvalifikaci, vzdělání a zkušenosti nezkrášlují.
- Poradenští pracovníci si jsou vědomi omezení, která patří k jejich profesi a v případě potřeby spolupracují s odborníky jiných profesí. V tomto bodě je implicitně zahrnut předpoklad, že poradenští pracovníci znají obecnou sféru kompetencí jiných odborníků, které žádají o spolupráci.

Profesionální odpovědnost

- Poradenští pracovníci mají přehled o cílech a principech fungování školského systému a institucí, v jejichž rámci působí.
- Pokud pracují s rodinami, snaží se seznámit s cíli a principy, jimiž se tyto rodiny řídí, aby jim mohli pomáhat co nejúčinněji.
- Poradenští pracovníci znají školský zákon a příslušné směrnice, vyhlášky, doporučení a metodické pokyny.

¹ Oakland, T., Goldmanová, S., Bishoff, H. pro International School Psychology Association, přijaty na 3. Sjezdu Asociace školní psychologie SR a ČR za normy i této Asociace.

- Poradenští pracovníci by neměli připustit, aby jejich osobní názory nebo předsudky ovlivnily jejich profesionální rozhodování. Neměli by se podílet na činnostech, při nichž jakýmkoli způsobem dochází k diskriminaci, ať už z důvodu rasové příslušnosti, postižení klienta, jeho věku, pohlaví, sexuální orientace, sociální nebo třídní příslušnosti, národnosti, náboženského vyznání.
- Poradenští pracovníci respektují kulturní zvláštnosti toho prostředí, ve kterém pracují. Citlivě vnímají kulturní rozdíly a tím adaptují i způsoby poskytování svých služeb klientům v multikulturním prostředí.
- Poradenští pracovníci chrání zájem žáků a studentů, rodičů, pedagogů, kolegů, zaměstnavatelů a jednájí v souladu s jejich zájmy. Ochrana zájmu žáků a studentů, jejich rodičů, učitelů a pedagogů je pro poradenské pracovníky prvořadou záležitostí. Pokud nastane konflikt zájmů, poradenští pracovníci preferují zájmy žáků a studentů.
- Poradenští pracovníci poskytují své služby žákům a studentům se souhlasem jejich rodičů nebo zákonných zástupců. Tento souhlas nemusí být získán předem v případě, kdy nastane kritická situace (např. když jednání žáka či studenta nebo jeho stav může být nebezpečný pro něj samotného nebo pro jiné osoby).

Důvěrnost informací

- Poradenští pracovníci jsou povinni udržovat v tajnosti důvěrné informace o žácích a studentech, které získali při výkonu své praxe.
- Zprávy o žácích a studentech jsou uchovávány na bezpečném místě tak, aby byla zaručena jejich ochrana před nepovolanými osobami.
- Poradenští pracovníci poskytují důvěrné informace o žácích a studentech teprve tehdy, mají-li k tomu informovaný souhlas (písemný) zákonných zástupců a zletilých klientů. Poskytnutí důvěrných informací bez souhlasu je možné pouze v případě, že tak stanovují jiné právní předpisy (kupř. zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů).
- Důvěrné informace o dětech a mládeži se mohou stát předmětem diskuse jen těch odborníků, kteří k danému případu mají jasný profesionální vztah.
- Pokud se v přednáškách nebo publikacích používají případové studie, poradenský pracovník je povinen zajistit, aby žádná z osob nemohla být podle popisu případu identifikovaná.

Odborný růst

- Poradenští pracovníci se průběžně odborně vzdělávají.
- Pokud poradenští pracovníci pracují na problematice, s níž jsou málo obeznámeni, je třeba, aby navázali odbornou spolupráci a požádali o supervizi.

- Poradenští pracovníci si udržují přehled o nejnovějších vědeckých a odborných poznatcích své disciplíny tím, že studují odbornou literaturu, účastní se konferencí a workshopů, aktivně se zapojují do práce odborných společností a asociací.

Výkon profese (profesionální praxe)

Profesionální vztahy

Žáci a studenti

- Zájem dětí a mládeže považují poradenští pracovníci za prvořadou a klíčovou záležitost.
- Poradenští pracovníci zajišťují, aby děti a mládež chápali podstatu a cíl jakéhokoli vyšetření či intervence v co nejvyšší míře (s ohledem na schopnosti a zralost klientů).
- Poradenští pracovníci nevyužívají ke svému osobnímu prospěchu profesionální vztahy, které mají s dětmi, rodiči, učiteli, jinými klienty či zkoumanými osobami.

Zákonní zástupci

- Poradenští pracovníci vysvětlují zákonným zástupcům podstatu každého vyšetření nebo profesionální intervence, které se týkají jejich dítěte.
- Poradenští pracovníci sdělují výsledky každého vyšetření, konzultace nebo jiných služeb poskytnutých jejich dítěti, v rodném jazyce zákonných zástupců.
- Poradenští pracovníci projednávají se zákonnými zástupci plány zacílené na pomoc dítěti (žákovi, studentovi) a optimalizaci jeho rozvoje, včetně různých alternativních postupů. Nesmějí se vyhýbat konfliktům, zejména v případech, kdy snaha vyhnout se konfliktu by mohla mít za následek snížení úrovně služeb poskytovaných žákům či studentům.

Kolegové a pracovníci školy

- Poradenští pracovníci se snaží rozvíjet harmonické a kooperativní pracovní vztahy s kolegy i ostatními pracovníky školy. ŠP si uvědomují, že mají působit jako členové týmu pracujícího ve škole, příp. jiných institucích a společenstvích.
- Snaha o rozvíjení harmonických a kooperativních vztahů v instituci by neměla vést ke snižování standardů služeb, poskytovaných žákům a studentům.
- Pokud poradenští pracovníci vědí o neetických praktikách jiného poradenského pracovníka, měli by se snažit o nápravu nejprve tak, že neformálně a konstruktivním způsobem upozorní kolegu na nevhodnost používaných postupů. Je-li tento pokus o nápravu neúspěšný, je třeba podniknout další kroky k odstranění neetického chování.

Vztahy k odborníkům jiných profesí

- Poradenští pracovníci se snaží navázat a udržet kooperativní pracovní vztahy s odborníky příbuzných profesí, dále s místními úřady, vedoucími školskými pracovníky a jinými osobami, které zastávají důležitá místa.
- Poradenští pracovníci znají okruh kompetencí a hranice kompetencí u odborníků příbuzných profesí.
- Poradenští pracovníci se snaží vypracovat co nejkvalifikovanější závěry, které mají sloužit jiným odborníkům.
- Poradenští pracovníci neposkytují své odborné služby osobám, jimž pomáhá jiný odborník. Výjimkou jsou případy, kdy daný odborník k tomu dá souhlas nebo o spolupráci sám požádá, anebo případy, kdy profesionální vztah mezi danou osobou a příslušným odborníkem již skončil.
- Poradenští pracovníci nepřijímají taková rozhodnutí, jejichž záměrem by přímo bylo získat osobní prospěch nebo rozhodnutí, která by zprostředkovaně vedla k osobnímu prospěchu.

Vyšetření

- Poradenští pracovníci ručí za to, že se testy a jiné diagnostické pomůcky nedostanou do rukou nepovolaných osob (budou respektována legální omezení), aby byla zachována validita testů.
- Pro zajištění validity výsledků poradenští pracovníci administrují testy v souladu s instrukcemi vydavatele testu.
- Poradenští pracovníci interpretují výsledky testu s ohledem na přiměřenost použitých norem či jiných vhodně stanovených kritérií, jakož i koeficientů reliability a validity zjištěných pro ty účely, pro něž se dané testy používají.
- Pokud byla validita testu vzhledem ke konkrétnímu žákovi či studentovi z nějakého důvodu zpochybněna, nebo pokud bylo administrování testu nějakým způsobem pozměněno, musí být tyto skutečnosti uvedeny ve zprávě o vyšetření spolu s adekvátní interpretací toho, jak tyto faktory mohly ovlivnit výsledky.
- Poradenští pracovníci chrání údaje získané při vyšetření klienta před chybnou interpretací či zneužitím.
- Poradenští pracovníci o výsledcích vyšetření dítěte plně informují rodiče, příp. dítě (je-li to vhodné a přiměřené), a to způsobem, který je jim srozumitelný.
- Poradenští pracovníci zodpovídají za volbu technik a způsob jejich použití k vyšetření klienta; měli by být schopni jejich použití obhájit.

- Poradenští pracovníci nesmějí podporovat používání psychodiagnostických metod osobami bez odpovídajícího vzdělání nebo jiným způsobem nekvalifikovanými.
- Pokud poradenští pracovníci používají přeložené zahraniční testy, měli by uskutečnit studie, které jim pomohou zjistit, zda jsou testové normy použitelné i v zemi, kde poradenští pracovníci působí, a zda má přeložený test uspokojivou reliabilitu a validitu.

Výzkum

Všeobecná ustanovení

- Při provádění výzkumů dodržují poradenští pracovníci nejvyšší standard etických principů.
- Poradenští pracovníci nevnášejí do výzkumů žádné kulturní, rasové, sociální, třídní nebo etnické předsudky.
- Poradenští pracovníci musí informovat rodiče o tom, že jejich dítě se stane subjektem výzkumu.
- Poradenští pracovníci respektují právo rodičů nedovolit svému dítěti účastnit se výzkumu anebo jeho účast ve výzkumu kdykoli ukončit.
- Kdykoli je to možné, poradenští pracovníci plně informují žáky a studenty, jakož i jejich rodiče, o podstatě a cílech výzkumu.
- Poradenští pracovníci ručí za to, že žáci účastníci se výzkumu, neutrpí žádnou fyzickou nebo psychickou újmu způsobenou procedurami použitými ve výzkumu.
- Poradenští pracovníci zodpovídají za exaktnost publikovaných výsledků a za uvedení limitů plynoucích z prezentovaných údajů.
- Poradenští pracovníci podávají zprávy o výsledcích výzkumu učitelům, rodičům, žákům, studentům a jiným zájemcům.

Transkulturní výzkum

- Poradenští pracovníci dodržují etická pravidla výzkumu té země, v níž své výzkumy uskutečňují (nebo se na nich podílejí).
- Poradenští pracovníci posuzují etickou přijatelnost každého výzkumu.
- Poradenští pracovníci respektují kulturu hostitelské země. Vyhýbají se činnostem, které by porušovaly očekávání, která z kulturních zvyklostí plynou nebo kvůli nimž by se do formulace výzkumného problému, jeho realizace nebo popis výsledků staly kulturně zkreslené.
- Poradenští pracovníci komunikují mezi sebou, komunikují s dalšími osobami a organizacemi podílejícími se na výzkumném projektu otevřeně.

- Poradenští pracovníci respektují práva žáků a studentů, chrání jejich blaho a dobrou pověst.
- Vždy, když je to možné, by měly být výzkumné závěry prospěšné a jistým způsobem obohatit osoby účastnící se výzkumu, jakož i hostitelské instituce a hostitelskou zemi.
- Poradenští pracovníci udržují vysoký standard své odborné kompetence i tím, že se nepouštějí do výzkumů bez potřebných vědomostí a dovedností, včetně poznatků z oblasti metodologie, transkulturálních výzkumů a poznání kontextu, v němž bude daný výzkum probíhat. Výzkumník by měl postupovat při výběru výzkumných metod opatrně zejména tehdy, když mají být použity v transkulturálních srovnávacích výzkumech. Zvýšená opatrnost je také na místě při interpretování kulturních rozdílů.
- Poradenští pracovníci mají počítat s tím, že jejich výzkumná činnost může mít pro různé členy společnosti neúmyslné důsledky, ať již přímé nebo nepřímé.

2 Jednotná pravidla pro poskytování poradenských služeb – část personální pro pracovníky školských poradenských zařízení

Personální standardy vymezují základní požadavky pro oblast profesních kompetencí klíčových pozic ve školských poradenských zařízeních. Toto vymezení je nezbytné pro zajištění standardních služeb školského poradenského zařízení napříč kraji, bez ohledu na zřizovatele.

Dílčí cíle personálního standardu:

2. Personální standard je jednou z podmínek zajištění kvality poskytovaných služeb napříč jednotlivými zřizovateli.
3. Personální standard tvoří jeden z podkladů evaluace ŠPZ.
4. Personální standard stanovuje **minimální počet pracovníků** a jejich skladbu.
5. Personální standard vymezuje charakteristické činnosti jednotlivých profesí, které zajišťují služby ŠPZ.
6. Personální standard vymezuje metodické a koordinační role pracovníků ŠPZ.
7. Personální standard pomáhá podpořit efektivitu organizačních procesů a postupů.
8. Personální standard nastavuje východiska pro organizaci DVPP pro pracovníky ŠPZ, včetně dalších forem a nástrojů metodické podpory (včetně supervize).

2.1 Kvalifikační předpoklady pracovníků ŠPZ

Odborní pracovníci školského poradenského zařízení musí splňovat kvalifikační předpoklady stanovené právními předpisy². Tyto kvalifikační předpoklady jsou uvedeny níže a jejich splnění je východiskem pro získání pracovní pozice ve školském poradenském zařízení. Dále se předpokládá, že pracovník ŠPZ si postupně rozšiřuje svůj profesní profil a rejstřík odborných kompetencí prostřednictvím programů DVPP, dlouhodobých výcviků, které jsou součástí profese od začínajících odborníků až po odborníky s dlouhodobou praxí. Volba programů DVPP se odvíjí jednak od požadovaných profesních kompetencí, od speciálních požadavků na výkon odborníků ŠPZ, které mohou vyplývat z úprav postupů poradenské práce v oblasti psychologie, speciální pedagogiky, sociální práce, z legislativních změn i stavu odborného poznání. Vždy je vhodné respektovat i zájem a odbornou profilaci odborníků.

²Kvalifikační předpoklady stanovuje zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů.

2.1.1 Speciální pedagog

Speciální pedagog získává odbornou kvalifikaci podle § 18 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících ve znění pozdějších předpisů, vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu v oblasti pedagogických věd.

2.1.2 Psycholog

Psycholog získává odbornou kvalifikaci podle § 19 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů, vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu psychologie.

2.1.3 Metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně

Metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně získává odbornou kvalifikaci podle § 19a zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů, vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu.

Doporučujeme, aby se jednalo o odborníka v oborech psychologie, speciální pedagogika, (zaměřená na etopedii) nebo kombinací studia školního metodika prevence a adiktologie.

2.1.4 Sociální pracovník

Sociální pracovník získává odbornou kvalifikaci vzděláním podle § 110 odst. 4 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

2.1.5 Administrativní pracovník

Předpokladem pro úspěšný výkon povolání administrativního pracovníka jsou především administrativní dovednosti – psaní, dovednosti práce ICT, zejména využívání textových editorů, znalost pravidel korespondence.

Při administrativní práci pracovník ŠPZ respektuje pravidla pro nakládání s dokumentací klientů, která vychází především z právních předpisů upravujících zpracování osobních údajů (zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, Obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

2.2 Pracovní činnosti odborných pracovníků ŠPZ a jejich odměňování

Pracovní činnosti odborných pracovníků ŠPZ jsou vymezeny nařízením vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě.³ Mezi odborné pracovníky ŠPZ zahrnujeme psychologa, speciálního pedagoga, metodika prevence a sociálního pracovníka.

Katalog prací tak stanovuje zařazení prací do platových tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a člení je podle druhu.

Odborní pracovníci jsou zařazeni do platových tříd dle náročnosti vykonávaných činností. Podrobný přehled platových tříd u speciálního pedagoga, psychologa a sociálního pracovníka je uveden v příloze č. 4.

³ Nařízením vlády č.399/2017 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Odměňování za práci je jednou z nejdůležitějších oblastí pracovněprávních vztahů a platí pro ni základní princip stejného peněžitého plnění (stejně mzdy, platu nebo odměny z dohody) za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty u zaměstnavatele.

Odměňování je stanoveno:

- **zákonem č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), **část šestá, § 109 až § 150 a § 224 odst. 2 v části desáté ZP**
- **nařízením vlády č. 341/2017 Sb.**, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen NV č. 341/2017 Sb.)
- **nařízením vlády č. 567/2006 Sb.**, o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen NV č. 567/2006 Sb.)
- **nařízením vlády č. 399/2017 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, a nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů.

Rozhodující podíl platu tvoří nárokové složky a složky nenárokové (odměny, osobní příplatek).

Zařazení pracovníků do platových tříd stanoví Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Popisy jednotlivých pracovních pozic respektují především ty činnosti, které přichází v úvahu pro pracovníky ve školských poradenských zařízeních.

2.2.1 Speciální pedagog ve ŠPZ

Předpokládá se, že při zařazování do platové třídy a stupně zaměstnavatel vždy vyhodnotí všechny ukazatele rozhodné pro nastavení platového výměru. Zařazení do platové třídy se pohybuje obvykle v intervalu od 11. do 13. platové třídy. Standardní činnosti speciálního pedagoga ve ŠPZ jsou vymezeny v příloze č. 4, bod II, vyhlášky č. 72/2005Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

2.2.2 Psycholog ve ŠPZ

Předpokládá se, že při zařazování do platové třídy a stupně zaměstnavatel vždy vyhodnotí všechny ukazatele rozhodné pro nastavení platového výměru. Zařazení do platové třídy se pohybuje obvykle v intervalu od 11. do 13. platové třídy. Standardní činnosti psychologa ve ŠPZ jsou vymezeny v příloze č. 4, bod I, vyhlášky č. 72/2005Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Do 13. platové třídy by měli být zařazeni především pracovníci, kteří ŠPZ vedou (ředitel, zástupce ředitele, vedoucí pracoviště), metodičtí pracovníci (vedení výchovných poradců, metodiků prevence, školních psychologů nebo školních speciálních pedagogů) a koordinátoři specializované poradenské péče v regionu. Mezi koordinátory řadíme zejména pracovníky, kteří koordinují určitý druh poradenské péče ve svém regionu (kraji) nebo i nadregionálně,

například koordinátoři péče o nadané žáky, koordinátoři péče o žáky s autismem, s tělesným postižením, s narušenou komunikační schopností atd. Tito pracovníci vytváří regionální **koncepte poradenských služeb pro specializované oblasti poradenské péče na základě celostátních koncepčních dokumentů (včetně legislativy).**

2.2.3 Metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně

Předpokládá se, že při zařazování do platové třídy a stupně zaměstnavatel vždy vyhodnotí všechny ukazatele rozhodné pro nastavení platového výměru. Zařazení do platové třídy se pohybuje obvykle v intervalu od 11. do 12. platové třídy. Standardní činnosti metodika jsou vymezeny v příloze č. 4, bod IV, vyhlášky č. 72/2005Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Činnost metodika prevence, respektive její rozsah, je stanoven podle počtu škol, které má metodik prevence v PPP ve své gesci.

2.2.4 Sociální pracovník

Předpokládá se, že při zařazování do platové třídy a stupně zaměstnavatel vždy vyhodnotí všechny ukazatele rozhodné pro nastavení platového výměru. Zařazení do platové třídy se pohybuje obvykle v intervalu od 11. do 12. platové třídy. Standardní činnosti sociálního pracovníka ve ŠPZ jsou vymezeny v příloze č. 4, bod III, vyhlášky č. 72/2005Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

2.2.5 Administrativní a spisový pracovník

Předpokládá se, že při zařazování do platové třídy a stupně zaměstnavatel vždy vyhodnotí všechny ukazatele rozhodné pro nastavení platového výměru. Zařazení do platové třídy se pohybuje obvykle v intervalu od 5. do 9. platové třídy.

Počet administrativních pracovníků ŠPZ se bude řídit zejména velikostí pracoviště a z toho vyplývající administrativní náročností práce ve vztahu ke komunikaci s klienty, školami, dalšími poradenskými subjekty a zpracováváním a archivací dokumentace ŠPZ.

3 Personální obsazení PPP a SPC

Tato kapitola bude následně zestručněna pouze na základní principy práce s daty ve vztahu k financování služeb školských poradenských zařízení (nebudou tedy součástí dokumentu). Předkládáme tato data MŠMT, aby bylo zřejmé, jak se s daty a s východisky pro financování služeb pracovalo.

Výchozí předpoklady

Počty pracovníků odborného týmu jednotlivých pracovišť s určitou specializací (PPP, SPC jednotlivých typů) jsou ve vztahu k počtu skutečných klientů v praxi velmi odlišné. Přitom na úrovni krajů a krajských pracovišť není důvod se domnívat, že by se podstata poradenské práce PPP nebo SPC v rámci celé republiky významně odlišovala. Podstata poradenských činností je v rámci republiky přibližně stejná, specifika se pak mohou vztahovat především ke struktuře pracovišť v kraji, jejich organizačnímu uspořádání, personálnímu obsazení a rozdíly jsou také v demografických ukazatelích krajů, skladbě žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, v charakteru poskytovaných služeb (PPP x SPC).

Rozdíly jsou také u soukromých poskytovatelů poradenských služeb (zařazených do sítě), které obsluhují relativně malé skupiny klientů a liší se svým zaměřením a profilací služeb. Přesto je možné vymezit parametry personálního obsazení služeb v PPP a v SPC. Charakter služeb PPP a SPC se liší co do obsahu i frekvence poradenských služeb, SPC navštěvují klienti zpravidla častěji, vzhledem k charakteru jednotlivých druhů postižení (dle školského zákona dnes znevýhodnění), v menším počtu klientů. PPP poskytují služby většímu počtu klientů, kde je ale nižší frekvence návštěv.

Vytváření modelu financování školských poradenských zařízení, které je založeno na počtech potenciálních a reálných klientů komplikuje **nastavení výkaznictví**, které je konstruováno pouze za právnickou osobu, nikoliv za jednotlivá odloučená pracoviště jedné právnické osoby. V situaci, kdy právnická osoba působí na více místech (rozložení po okresech) – je pak nemožné bez získání dalších dat dotazováním v poradenských zařízeních, porovnat existující kapacity se skutečně potřebnými kapacitami, na relativně malou územní jednotku, a je třeba sledovat situaci na úrovni krajů, což je třeba pro posouzení dalších proměnných např. dojezdových vzdáleností, které signalizují kvalitu obslužnosti zařízení. Pro dlouhodobé smysluplné řešení problému kapacit ŠPZ je nutné **upravit systém výkaznictví, a sledovat schopnost poskytovat poradenskou službu ŠPZ až na úroveň jednotlivých okresů, nejen ve vztahu k počtu reálných klientů, ale i s ohledem na skladbu zajišťovaných činností**.

Personální kapacity (počtu pracovníků na počet klientů) by v zájmu sjednocování podmínek pro poradenskou činnost ve školství měly být sbližovány na určitou společnou hladinu. To

znamená, že nepovažujeme za vhodné plošné postupy navyšování pracovníků, např. všem přidáme 10 % kapacity, protože to pouze reprodukuje nerovnost, která v systému již existuje. Vhodnější je navyšovat kapacity selektivně, a tím přibližovat zařízení s nejobtížnějšími podmínkami směrem k těm zařízením, která jsou nastavena co do personálního obsazení optimálně.

Vždy je však nutné přihlédnout také k tomu, že některá zařízení se mohou dopustit nepřesnosti ve vykazování klientů, extrémní hodnoty by tedy měly být ve výkaznictví brány s velkou opatrností, pro navyšování kapacit je vždy vhodné uvažovat o určitém **sjednocujícím kritériu**. Specifická situace poskytování poradenských služeb může být v krajích sousedících s velkými městy, kde péči pravděpodobně z části přejímá kraj vedlejší (např. Středočeský kraj a Hlavní město Praha). Při ověřování dat z výkazů se prokázalo, že některá školská poradenská zařízení uvádějí údaje o počtech klientů nepřesně, nerespektují jednotné zadání pro vykazování.

Novela školského zákona z roku 2015 a především opatření, která vyplývají pro školská poradenská zařízení z §16 a §16a školského zákona, s účinností od září 2016, výrazně změnila charakter služeb ŠPZ v nárocích na organizaci práce, na komunikaci se školami i rodiči. V neposlední řadě podtrhuje potřebu individuální poradenské práce s dětmi. Bylo zavedeno např. **pravidelné vyhodnocování účinnosti podpůrných opatření**, oproti minulosti rozsáhlejší komunikace o dítěti se školou při přípravě doporučení, sjednocena podoba doporučení, kladoucí důraz na poměrně podrobné strukturování informací apod. Při porovnání četnosti poskytnutých služeb v roce 2015/16 a v roce 2017/18 je tak jednoznačně patrné, že se opět snížil objem práce s 1 klientem (patrně z důvodů osvojení nových administrativních postupů), který má speciální vzdělávací potřeby. Toto vysvětluje, proč se např. *rozhodná hodnota* reálných klientů v PPP, opět přiblížila k hranici 200 klientů na 1 odborného pracovníka.

Existuje několik možných modelů, jak o počtu pracovníků v poradenství uvažovat. Poradenští pracovníci často argumentují tím, že „gros poradenské práce“ je odváděn psychology a speciálními pedagogy, neboť ostatní personál plní jiné vedlejší role, ale např. se nepodílí příliš ani na komplexních vyšetřeních, ani na vystavování doporučení a zpráv. To by svádělo k výpočtu zaměřenému buď na psychology a speciální pedagogy dohromady (*kolik klientů je na jednoho pracovníka v roli psychologa či speciálního pedagoga*), nebo ještě logičtěji jednotlivě (*kolik klientů nám připadá na jednoho psychologa, kolik na jednoho speciálního pedagoga*), a k odhlédnutí od ostatních pozic, které zajišťují většinou specializovanou činnost (např. sociální práci, prevenci apod.).

Zařízení, které má více pracovníků, ať již v jakékoliv roli, je na tom z hlediska celkové kapacity lépe než zařízení, které jich má méně. Konkrétní rozhodnutí o tom, jak své pracovní úvazky bude distribuovat, **pak může být v kompetenci ředitele zařízení, případně na jeho dohodě se zřizovatelem.**

Nicméně, oba modely jsou možné. Pokud by se pracovalo s údaji o jádru poradenského týmu (psychologové, speciální pedagogové), pak by nejvhodnější bylo určit počet ostatních pozic **poměrově**, tj. kolik procent má tento další personál tvořit ve vztahu k počtu psychologů a speciálních pedagogů ŠPZ.

Základní složení pracoviště pak musí odpovídat nárokům na zajištění standardních činností PPP a SPC, které jsou deklarovány ve vyhlášce č. 72/2005Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

Standard by celkově měl směřovat k nastavení takové „racionálně optimální“ hladině kapacit, která bude představovat cílový stav, již dále neovlivňovaný aktuálním personálním stavem.

Pro smysluplné dlouhodobé řešení problematiky je nutné se zabývat také kolísáním počtu klientů, což je spojeno mimo jiné s počty žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a se změnami v povaze poradenské činnosti. Statistiky ukazují, že meziročně může dojít ke změně počtu reálných klientů v řádu procent. Srovnatelné výkyvy financování by však pro zařízení byly obtížné, protože by docházelo k nestabilitě poradenských pracovišť.

Druhý zmíněný aspekt souvisí zejména s činností SPC, kde jsou velké rozdíly v počtech klientů ve vztahu k poskytovaným službám, dále rozdíly mezi službami poskytovanými žákům zařazeným v běžných třídách a školách nebo ve třídách a školách zřízených dle § 16 odst. 9 školského zákona, kde jsou žáci se závažnějšími SVP, ale mají obvykle zajištěnu péči speciálních pedagogů přímo ve škole; pro žáky běžných škol tak narůstá podíl činností zajišťovaných v terénu, kde časová náročnost je zřejmě diametrálně vyšší, než u činností zajišťovaných přímo v SPC.

Zde lze předpokládat, že se filozofie práce jednotlivých zařízení v čase příliš nemění, zároveň že nyní bude docházet k rozsáhlejší péči o žáky zařazené do běžných tříd. Poradenští pracovníci SPC se obvykle vyjadřují tak, že potřebují takové podmínky, které by jim umožnily častější výjezdy do škol, případně do rodin, což by hovořilo spíše pro navyšování kapacit těchto zařízení.

Na počtu obslužených klientů v zařízeních ŠPZ se pochopitelně podílí více faktorů, např. velikost pracoviště (počet pracovníků), dostupnost zařízení, regionální skladba klientů, heterogenita přístupu pracovníků ke klientům, specifická zařízení s ohledem na poskytovanou péči, skladba klientů daného zařízení, aj. Všechny tyto faktory by měly být zohledňovány při úvahách nad celkovým počtem reálných klientů a při vážení modelu pro daný typ zařízení **s ohledem na výše vyjmenované faktory.**

Pro výpočet pracovníků PPP (pedagogicko-psychologických poraden) byl zvolen prediktivní model a celkový výpočet byl stanoven na základě premisy, že pakliže bude variance v počtu reálných klientů dostatečně popsána samotným počtem odborných pracovníků v zařízení,

pak by – teoreticky – další proměnné nemusely hrát až tak významnou roli v diferencích počtů reálných klientů napříč zařízeními. Tudíž by mohly být velikosti **zařízení predikovatelné pomocí jednoduchého regresního modelu o jediném prediktoru, kterým by byl počet reálných klientů**. Otázkou zůstává, kde je ona hranice, při níž lze říci, že již jde o dostatečně velkou proporcii popsané variance, abychom mohli regresní model s velkou mírou považovat za vhodný s ohledem na uplatnění v praxi. Tuto cut-off hodnotu nelze jednoznačně stanovit a je velká pravděpodobnost, že by v ní neexistovala shoda ani napříč odborníky z oboru.

Na základě výše uváděných tří regresních modelů z let 2016, 2017 a 2018 lze porovnat predikovanou výši úvazku na odhadovaný počet **200 reálných klientů na úvazek odborného pracovníka PPP ročně**, a to podle pozorovaných hodnot reálného počtu klientů vůči množství úvazků odborných pracovníků (psychologů a speciálních pedagogů). Dosazením zjištěných hodnot do lineární **rovnice $y = b_0 + b_1x$** dostáváme k jednotlivým rokům v průměrech následující hodnoty:

$$y_{2016} = 0,251 + (200 * 0,004)$$

$$y_{2016} = \mathbf{1,05 \text{ úvazku}}$$

$$y_{2017} = 1,472 + (200 * 0,004)$$

$$y_{2017} = \mathbf{2,27 \text{ úvazku}}$$

$$y_{2018} = 0,395 + (200 * 0,005)$$

$$y_{2018} = \mathbf{1,395 \text{ úvazku}}$$

Ve výsledcích se projevuje trend opětovného návratu k původnímu hodnotám zaznamenaným před rozběhem inkluze. Je ovšem potřeba také široce akcentovat, že toto relativní republikové snížení zátěže je do značné míry způsobeno nemalým nárůstem v počtech úvazků v ŠPZ **zjištěných ke konci září roku 2018**. Hodnota 200 klientů na 1 odborného pracovníka v PPP **je současně požadavkem profesních sdružení, který byl zpracován v projektu KIPR.**

Rozložení pracovníků PPP (přepočty na plné úvazky) po krajích:

V následující tabulce je ukázán vývoj v čase ohledně **počtu odborných pracovníků v PPP a pracovníků celkem** od roku 2016 do roku 2018. PU = přepočet na plné úvazky.

PPP	Psychologové PU			Speciální pedagogové PU			Sociální pracovníci PU			Tým PPP celkem PU		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Kraj												
Praha	95,1	104,7	111	27,4	37,9	36,8	23,2	21,1	23	155,7	180,7	186,3
Středočeský	54,1	48,5	48,8	46,1	45,0	52	1,5	2,6	0,0	103,1	117,7	131,6
Jihočeský	24,0	24,5	24,4	16,3	19,0	21,8	6,0	5,0	4,0	53,1	60,1	63,8
Plzeňský	23,6	21,3	23,9	20,5	20,1	23,4	7,2	0,0	7,8	55,1	53,7	60
Karlovarský	9,3	9,3	9	14,8	14,8	16	0,0	0,0	0,0	25,6	29,1	31
Ústecký	23,2	22,0	19,2	44,4	42,8	42,8	13,8	13,8	13	81,4	85,3	81,9
Liberecký	13,4	14,2	14,1	21,0	21,2	20,6	5,4	4,2	6,1	41,1	44,2	46,4
Královéhradecký	22,0	19,9	19,9	24,0	23,5	23,5	6,0	6,0	6,0	57,0	58,4	59,8
Pardubický	19,8	17,7	19,3	18,7	19,5	24	3,0	3,0	3,0	45,6	48,6	54,1
Vysočina	19,0	19,4	19,6	17,1	21,3	21,3	5,0	6,0	3,0	41,1	46,7	46,4
Jihomoravský	77,7	74,4	76,7	44,9	49,8	53,3	12,2	14,6	7,6	138,1	151,0	155,8
Olomoucký	25,4	26,1	29,9	26,2	24,0	25,9	0,0	0,0	0,0	55,0	54,5	57,8
Zlínský	26,2	27,2	29,4	22,0	24,4	23,6	0,0	0,0	0,0	50,2	59,6	61,4
Moravskoslezský	45,2	47,0	45,9	43,4	44,9	46,4	15,0	16,4	16,4	108,9	114,6	117
Celkový součet	478,0	476,2	491,1	386,8	408,2	431,4	98,3	92,7	84,9	964,6	1 104,2	1153,3

Barevně jsou vyznačeny všechny kraje, ve kterých se ukazuje v mezidobí tří let kontinuální nárůst nebo pokles úvazků.

Nejvíce pracovníků dlouhodobě působí v **Praze** (186,3 PU), v **Jihomoravském** (155,8 PU) a v **Středočeském kraji** (131,6); dále pak v **Moravskoslezském kraji** (117 PU).

V mezidobí, od září 2016 až do září 2018, došlo k nárůstu počtu úvazků psychologů zejména v těchto krajích: v **Praze** (+16,7 %), v **Olomouckém** (+ 17,7 %) a v **Zlínském kraji** (+12,2 %). K průběžnému úbytku psychologů dochází v **Ústeckém kraji**, kde pracuje o 4 psychology méně než v roce 2016 (-17,2 %). K relativně velkému úbytku úvazků psychologů došlo i ve **Středočeském kraji**, kde je počet pracovníků o 5,3 úvazku nižší než v roce 2016 (- 9,8 %). Nelze přesně vymezit, nevyváženost v Ústeckém a Středočeském kraji, je možné, že úbytek pracovníků PPP je dle sdělení zástupců profesních sdružení v těchto regionech ovlivněn i odchody pracovníků do projektových úkolů (šablony). Což se týče speciálních pedagogů, tak v **Libereckém kraji** pracuje o 0,7 úvazku méně speciálních pedagogů než před dvěma lety.

V Ústeckém kraji se také snížil počet úvazků speciálních pedagogů o 2,6 oproti roku 2016. Naopak ve **Středočeském kraji** došlo ke zvýšení jejich počtu (+12,8 %). Kontinuální navyšování počtu speciálních pedagogů jsme zaznamenali v **Jihočeském** (+33,7 %), v **Pardubickém** (+28,3 %) a **Jihomoravském kraji** (celkem o 18,7 %). V poradenském terénu je značný úbytek sociálních pracovníků (zrušení 14 % PU). V kategorii „Tým PPP celkem“ jsou zařazeny všechny profese, podílejících se na chodu poradny. Pedagogičtí pracovníci (psychologové, speciální pedagogové, metodici prevence a ostatní pedagogičtí pracovníci), dále sociální pracovníci, ostatní odborní pracovníci a administrativní pracovníci. Celkově se daří v PPP navyšovat počty pracovníků, zahrneme-li všechny profese do analýzy včetně podpůrných profesí. **Ústecký kraj** disponuje aktuálně podobným počtem úvazků jako v roce 2016 (navýšení o 0,5 úvazku). **Celkově se v PPP v kategorii „tým celkem“ podařilo navýšit počet úvazků o 19,6 % PU.**

Rozložení zařízení pedagogicko-psychologických poraden:

Kraj	Sídlo zařízení		Ulice zařízení
Jihočeský kraj	České Budějovice		Nerudova 859/59
		Pracoviště PPP Český Krumlov	
		Pracoviště PPP Jindřichův Hradec	
		Pracoviště PPP Dačice	
		Pracoviště PPP Písek	
		Pracoviště PPP Prachatice	
		Pracoviště PPP Strakonice	
		Pracoviště PPP Tábor	
		Pracoviště PPP Soběslav	
Jihomoravský kraj	Brno		Voroněžská 2566/5
	Brno		Veveří 462/15
	Brno		Hybešova 253/15
		Pracoviště PPP Brno Zachova	
		Pracoviště PPP Brno Kohoutova	
		Pracoviště PPP Brno Sládkova	

		Pracoviště PPP Brno Lomená	
	Břeclav		Bří. Mrštíků 2131/30
		Pracoviště PPP Hustopeče	
		Pracoviště PPP Mikulov	
	Hodonín		P. Jilemnického 2854/2
		Pracoviště PPP Veselí nad Moravou	
		Pracoviště PPP Kyjov	
	Vyškov		Jungmannova 76/2
		Pracoviště PPP Vyškov	
		Pracoviště PPP Blansko	
		Pracoviště PPP Boskovice	
	Znojmo		Jana Palacha 955/6
Královehradecký kraj	Hradec Králové		Na Okrouhlíku 1371/30
		Pracoviště PPP Jičín	
		Pracoviště PPP Náchod	
		Pracoviště PPP Trutnov	
		Pracoviště PPP Rychnov nad Kněžnou	
Karlovarský kraj	Karlovy Vary		Lidická 590/38
		Pracoviště PPP Sokolov	
		Pracoviště PPP Cheb	
		Pracoviště PPP Toužim	
		Pracoviště PPP Nejdek	
		Pracoviště PPP Mariánské Lázně	
Liberecký kraj	Česká Lípa		Havlíčková 443/9

		Pracoviště PPP Česká Lípa	
		Pracoviště PPP Nový Bor	
	Jablonec nad Nisou		Smetanova 4265/66
	Liberec		Truhlářská 360/3
		Pracoviště PPP Frýdlant	
	Semily		Nádražní 213
		Pracoviště PPP Lomnice nad Popelkou	
		Pracoviště PPP Turnov	
Moravskoslezský kraj	Bruntál		Krnovská 998/9
		Pracoviště PPP Krnov	
	Frýdek-Místek		Palackého 130
		Pracoviště PPP Třinec	
		Pracoviště PPP Frýdek-Místek	
	Karviná		Víta Nejedlého 591/4
		Pracoviště PPP Havířov	
		Pracoviště PPP Orlová	
		Pracoviště PPP Český Těšín	
		Pracoviště PPP Bohumín	
	Nový Jičín		Žižkova 1154/3
		Pracoviště PPP Bílovec	
		Pracoviště PPP Kopřivnice	
	Opava		Rybí trh 177/8
		Pracoviště PPP Vítkov	
		Pracoviště PPP Hlučín	
		Pracoviště PPP Opava	

	Ostrava-Zábřeh		Kpt. Vajdy 2656/1a
		Pracoviště PPP Ostrava-Poruba	
Olomoucký kraj	Olomouc		U sportovní haly 544/1a
		Pracoviště PPP Šternberk	
		Pracoviště PPP Uničov	
		Pracoviště PPP Litovel	
		Pracoviště PPP Prostějov	
		Pracoviště PPP Konice	
		Pracoviště PPP Přerov	
		Pracoviště PPP Hranice	
		Pracoviště PPP Jeseník	
		Pracoviště PPP Šumperk	
		Pracoviště PPP Mohelnice	
Pardubický kraj	Pardubice		Sukova třída 1260
	Ústí nad Orlicí		Královéhradecká 513
Plzeňský kraj	Plzeň		Částkova 691/78
	Plzeň		Jiráskovo náměstí 814/30
Praha	Praha 3 – Žižkov		Lucemburská 1856/40
	Praha 4 – Michle		Ohradní 420/20
	Praha 4 – Háje		Kupeckého 576/17
	Praha 5 – Stodůlky		Kuncova 1580/1
	Praha 5 – Hlubočepy		Na Zlíchově 206/6

	Praha 6 – Vokovice		Vokovická 32/3
	Praha 8 – Karlín		Pernerova 427/8
	Praha 8 – Troja		Glowackého 555/6
	Praha 10 – Záběhlce		Jabloňová 3141/30a
	Praha 10 – Vinohrady		Francouzská 260/56
	Praha 9 – Střížkov		Novoborská 372/8
Středočeský kraj	Kladno		Cyrila Boudy 1444
	Kladno		Floriánská 421
		Pracoviště PPP Kladno, Jana Palacha	
	Stochov		Hornická 410
		Pracoviště PPP Unhošť	
	Kolín		Jaselská 826
		Pracoviště PPP Český Brod	
		Pracoviště PPP Benešov	
		Pracoviště PPP Vlašim	
		Pracoviště PPP Králův Dvůr	
		Pracoviště PPP Hořovice	
		Pracoviště PPP Kladno	
		Pracoviště PPP Mladá Boleslav II	
		Pracoviště PPP Mladá Boleslav	
		Pracoviště PPP Nymburk	
		Pracoviště PPP Příbram IV	

		Pracoviště PPP Rakovník	
		Pracoviště PPP Hloubětín Praha 9	
		Pracoviště PPP Mělník	
		Pracoviště PPP Strančice	
		Pracoviště PPP Kutná Hora	
	Český Brod		Arnošta z Pardubic 12
	Nymburk		Náměstí Přemyslovců 15/10
	Babice		Na Návsi 5
	Dolní Břežany		Na Drahách 20
	Roztoky		Obránců míru 2348
Ústecký kraj	Teplice		Lípová 651/9
		Pracoviště PPP Litoměřice	
		Pracoviště PPP Most	
		Pracoviště PPP Rumburk	
		Pracoviště PPP Žatec	
		Pracoviště PPP Kadaň	
		Pracoviště PPP Roudnice nad Labem	
		Pracoviště PPP Litvínov	
		Pracoviště PPP Louny	
		Pracoviště PPP Chomutov	
		Pracoviště PPP Děčín	
		Pracoviště PPP Ústí nad Labem	
Vysočina	Žďár nad Sázavou		Veselská 35/43
		Pracoviště PPP Jihlava	

		Pracoviště PPP Havlíčkův Brod	
		Pracoviště PPP Pelhřimov	
		Pracoviště PPP Třebíč	
		Pracoviště PPP Moravské Budějovice	
		Pracoviště PPP Velké Meziříčí	
		Pracoviště PPP Bystřice nad Pernštejnem	
Zlínský kraj	Zlín		J. A. Bati 5520
		Pracoviště PPP Valašské Meziříčí	
		Pracoviště PPP Kroměříž	
		Pracoviště PPP Holešov	
		Pracoviště PPP Vsetín	
		Pracoviště PPP Uherské Hradiště	
		Pracoviště PPP Uherský Brod	
		Pracoviště PPP Slavičín	

4 Analýza personálního obsazení ve speciálně pedagogických centrech

(včetně porovnání potenciálních klientů PPP a SPC v krajích)

Speciálně pedagogická centra se mohou zaměřovat na žáky s konkrétním zdravotním znevýhodněním (např. mentální postižení) nebo na širší spektrum žáků s různým zdravotním znevýhodněním (např. mentální postižení, vady řeči a více vad). Pouze dva kraje aktuálně disponují sítí SPC, která pokrývá diferencovaně služby pro jednotlivé skupiny žáků: jedná se o kraj Praha a Jihomoravský kraj; v ostatních krajích jsou klíčové SPC s širší specializací, které se zaměřují na různé poruchy.

Dále je nutné vzít v potaz, že postupně přibývá klientů s kombinovanými vadami, což vyžaduje další vzdělávání odborných pracovníků a rozšiřování kompetencí.

Z důvodu nerovnoměrného pokrytí sítě SPC napříč Českou republikou, dochází k migraci dětí a žáků za určitou službou do sousedících krajů. Migrace je viditelná na základě získaných dat – na základě porovnání počtů žáků, které vykazují SPC a počtů žáků se SVP v matrikách škol. Možná je i návštěva dvou a vícero center, než se podaří upřesnit diagnózu a péči o klienta (např. diferenciální diagnóza u MP, vad řeči a PAS).

Obecně se ukazuje trend, že prevalence žáků s určitým zdravotním znevýhodněním není vykazována napříč kraji zcela shodně a rovnoměrně (podíl počtu žáků s určitými SVP vůči všem žákům v daném regionu). Zde se kromě demografických ukazatelů zřejmě projevuje již zmíněná migrace klientů do okolních regionů, v nichž je dostupná určitá specializovaná služba. Např. v Praze navštěvuje SPC téměř čtvrtinový podíl klientů se zrakovým postižením. Navrhujeme tuto informaci přidat do výkazů; na základě aktuálních dat dokážeme zachytit jen obecný trend.

Časem se proměňuje i počet žáků s určitým zdravotním znevýhodněním. SPC flexibilně doplňují do své péče i žáky s jiným znevýhodněním, např. vadami řeči, což je stále rostoucí skupina klientů, a tímto si dokážou zajistit dostatečnou vytíženost.

S ohledem na dlouhé čekací lhůty klientů, které se aktuálně v poradenském systému vyskytují, nedoporučujeme snižování stavů pracovníků v jednotlivých regionech, ale varujeme před tímto krokem; spíše doporučujeme navýšení pracovníků a rozšíření poskytovaných služeb.

Ve výkazech chybí informace o opakovaných návštěvách klientů s určitým zdravotním znevýhodněním. Jsou uvedeny pouze počty klientů, kteří v daném školním roce navštívili SPC, ale není znám přesný počet návštěv. Ve výkazech je též uvedena forma poskytované péče, ale ta není rozdělena podle jednotlivých zdravotních znevýhodnění. Obecně platí, že čím více klientů dané zařízení má, tím více individuální a skupinové péče poskytuje. V jednotlivých regionech je však počet odborných pracovníků na počet reálných klientů různě příznivý, a v některých krajích mohou být SPC i značně přetížení vysokým počtem klientů na nízký počet pracovníků. Významný může být i charakter SPC: SPC mohou být samostatná nebo přidružená ke školám. Více klientů pokryje centrum přidružené ke škole než centrum, které má větší dojezdové vzdálenosti do různých škol, ve kterých se vzdělávají jeho klienti. Obecně je nutné u SPC počítat s častými výjezdy do škol, které mohou zabrat více času. Ve výkazech také není uveden počet vedoucích a řídících pracovníků, což analýzu

také znesnadňuje. V systému chybí zejména psychologové a administrativní pracovníci, ale také speciální pedagogové.

4.1 Popis jednotlivých zdravotních znevýhodnění

Děti a žáci s mentálním postižením

Mentální postižení patří po poruchách učení a chování k nejčastěji vykazovaným zdravotním znevýhodněním. Specializovaná centra jsou dostupná téměř ve všech krajích. Specializovaná centra MP chybí pouze v Karlovarském, Pardubickém, Královéhradeckém a Zlínském kraji (zde službu žákům poskytují centra zaměřená na různé poruchy a více vad, okrajově na vady řeči).

Praha má nejnížší prevalenci žáků s MP (celkem 0,7% na ZŠ) v porovnání s ostatními kraji, byť disponuje čtyřmi speciálně pedagogickými centry, které poskytují péči žákům s mentálním postižením (tato centra doplňují klienty s jinými zdravotními znevýhodněními, např. více vadami, vadami řeči, PAS a ostatními zdravotními znevýhodněními). Nejvyšší prevalenci žáků s mentálním postižením vykazuje Ústecký kraj (celkem 2,7 % na ZŠ). Péči těmto žákům poskytují kromě jednoho specializovaného centra také SPC, které se specializují na různé poruchy.

4.1.1 Děti a žáci se sluchovým postižením

V Jihomoravském kraji a v Praze působí vždy dvě SPC zaměřená přímo na děti a žáky se sluchovým postižením. Dále jsou dostupná centra v Plzeňském, Olomouckém a Moravskoslezském kraji. V těchto centrech poskytne jeden speciální pedagog ročně péči 88 až 155, v Praze až 304 dětem a žákům. V Praze je tento podíl nejvyšší, a to zřejmě proto, že SPC pro žáky se sluchovým postižením poskytují péči i mnoha dětem s vadami řeči (144 klientů s vadami řeči).

Celkově nejvíce dětí a žáků se sluchovým postižením je v péči v SPC v Praze. V Královéhradeckém kraji, v kraji Vysočina, v Libereckém, Jihočeském a Ústeckém kraji poskytují těmto klientům poradenští pracovníci péči v SPC zaměřených na různé poruchy.

4.1.2 Děti a žáci se zrakovým postižením

Téměř čtvrtina všech dětí a žáků (23 %) se zrakovým postižením dochází do pražských SPC, kde najdeme hned tři specializovaná centra. V Praze je též vykazována nejvyšší prevalence této skupiny žáků (0,5 % na ZŠ), což je zřejmě způsobeno také dobrou dostupností specializovaných škol v tomto regionu. Dále najdeme specializovaná centra na zrakové postižení ve Středočeském, Jihočeském, Jihomoravském, Libereckém a Olomouckém kraji. V ostatních krajích je saturována péče o tuto klientelu v SPC, zaměřených na různé poruchy.

V SPC, které se zaměřují na děti a žáky se zrakovým postižením, obslouží jeden speciální pedagog dle regionu 55 až 202, v Praze až 298 klientů ročně. Nejvyšší počet klientů obslouží jeden speciální pedagog v Praze, kde do těchto center dochází i řada klientů s vadami řeči (301 klientů s vadami řeči).

4.1.3 Děti a žáci s vadami řeči

Kromě Prahy a Jihomoravského kraje, je poskytována péče klientům s vadami řeči, ve specializovaných centrech ve Středočeském, Jihočeském, Karlovarském a Olomouckém

kraji. Jeden speciální pedagog obslouží ročně 157 až 377 klientů v závislosti na regionu (včetně depistáží). V ostatních krajích, zejména v Ústeckém kraji, dále kraji Vysočina, Moravskoslezském a Libereckém kraji, je poskytována péče v SPC zaměřených na různé poruchy. V Ústeckém kraji byl zaznamenán nejvyšší nárůst v počtu této skupiny žáků, který se projevuje výhradně v běžných školách. Speciální školy (zřízené podle § 16 odst. 9) pro tyto žáky jsou dostupné např. v Jihomoravském kraji a v Olomouckém kraji.

4.1.4 Děti a žáci s tělesným postižením

Specializovaná centra pro žáky s tělesným postižením jsou dostupná v Praze, v Jihomoravském kraji, a dále v Jihočeském, Moravskoslezském a Libereckém kraji. Průměrně obslouží jeden speciální pedagog v závislosti na regionu 83 až 182 klientů. V ostatních krajích je poskytována péče pro děti a žáky s TP, zaměřených na různé poruchy nebo více vad.

4.1.5 Děti a žáci s poruchami autistického spektra

SPC specializovaná na žáky s poruchou autistického spektra, najdeme v Praze, v Jihomoravském, Středočeském a Libereckém kraji (jeden speciální pedagog poskytne péči dle kraje 86 až 157 klientům s PAS za jeden školní rok). Ve zbylých krajích děti a žáci s PAS navštěvují převážně centra, která se zaměřují na různé druhy postižení. V matrikách ZŠ jsou tito žáci častěji vykazováni pod kategorií více vad, zatímco SPC je ve svých výkazech uvádí jako klienty s PAS.

4.2 Výpočet optimálního týmu

- ➔ Navrhujeme situaci v krajích spíše narovnat, to znamená, že v krajích, kde je viditelný nedostatek pracovníků, doporučujeme tyto posílit; nedoporučujeme silné kraje oslabovat, z dat je zřejmé, že SPC potřebují spíše navýšit pracovníky a dokážou celkem pružně reagovat na nové potřeby dětí a žáků v systému (např. rozšířená péče o děti a žáky s vadami řeči). Zvýšení počtu pracovníků se projevuje vyšší kvalitou poskytovaných služeb.

Doporučujeme vycházet z počtu reálných klientů vykazovaných SPC a také z údajů ze školních matrik ohledně počtu žáků se SVP vzdělávaných v jednotlivých regionech. A dále z potenciálních klientů (součtu všech dětí, žáků a studentů v krajích).

Kontrola dat

Z matrik základních škol vyplynulo, že se na **ZŠ** napříč ČR vzdělává s níže uvedenými zdravotními **znevýhodněními 39 975 žáků. SPC uvedla 41 430 žáků** s těmito zdravotními znevýhodněními. Rozdíl o výši 1455 žáků ve vykazování je vysvětlitelný např. možností navštívit vícero zařízení anebo převedení klientů do jiného centra z důvodu vyjasnění a upřesnění diagnózy (diferenciální diagnostika), případně časovým rozestupem mezi výkaznictvím SPC a ZŠ a uplatněním výstupní zprávy a doporučením SPC. Dále samozřejmě může proběhnout vyšetření (např. screeningové) a diagnóza není stanovena, a proto se žák neuvádí v matrice ZŠ. ZŠ častěji využívají kolonku „více vad“ než SPC (u SPC je využívání kolonky *více vad* omezeno metodikou výkaznictví). Na konkrétní rozdíly mezi výkaznictvím ZŠ a SPC může mít vliv meziregionální migrace klientů (není uzákoněna spádovost).

Tabulka 1 Porovnání výkazů ZŠ a SPC

Kraj	Mentální postižení ZŠ	MP SPC	Sluchové postižení ZŠ	SP SPC	Zrakové postižení ZŠ	ZP SPC	Vady řeči ZŠ	VŘ SPC	Tělesné postižení ZŠ	TP SPC	Více vad ZŠ	Více vad SPC	PAS ZŠ	PAS SPC
Praha	713	787	158	266	148	297	862	1072	62	78	1590	1065	348	521
Středočeský	1529	1099	71	25	119	59	1231	475	98	26	1733	704	304	447
Jihočeský	827	916	82	108	38	68	318	610	56	104	445	220	150	244
Plzeňský	918	925	61	108	59	104	421	329	65	54	696	732	151	206
Karlovarský	454	451	30	2	21	0	163	192	19	16	553	370	28	102
Ústecký	2084	2273	78	150	57	77	990	2400	73	191	1294	1127	220	468
Liberecký	1003	219	37	77	41	92	407	734	61	78	567	305	59	196
Královéhradecký	794	1007	96	160	65	86	523	769	48	79	568	497	195	417
Pardubický	652	503	30	17	20	27	322	166	37	27	569	289	129	293
Vysočina	748	546	50	72	25	40	156	213	46	57	476	213	173	360
Jihomoravský	919	1122	97	114	56	69	616	970	147	217	777	461	730	667
Olomoucký	764	1014	87	119	57	486	528	626	68	43	642	263	83	284
Zlínský	619	724	77	123	28	42	281	404	69	77	472	357	155	273
Moravskoslezský	1627	2540	135	162	46	58	1707	1640	172	304	1153	292	649	972
Celkový součet	13651	14126	1089	1503	780	1505	8525	10600	1021	1351	11535	6895	3374	5450

Rozdíl v poměru reálných a potenciálních klientů v krajích v SPC i PPP

Tabulka 2 Podíl reálných a potenciálních klientů

KRAJ	Počet reálných klientů v SPC	Počet reálných klientů v PPP	Počet potenciálních klientů	Podíl reálných a potenciálních klientů v SPC	Podíl reálných a potenciálních klientů v PPP
Praha	7 881	34 471	209 818	3,76 %	16,4%
Středočeský	5 712	17 447	217 793	2,62 %	8,0%
Jihočeský	4 249	9 375	106 069	4 %	8,8%
Plzeňský	4 171	12 001	91 280	4,6 %	13,2%
Karlovarský	2 034	6 542	44 410	4,6 %	14,7%
Ústecký	11 890	12 307	132 366	9 %	9,3%
Liberecký	2 978	8 551	71 397	4,2 %	12,0%
Královéhradecký	6 312	9 642	90 647	7 %	10,6%
Pardubický	2 335	9 448	85 836	3 %	11,0%
Vysočina	4 726	8 482	82 295	5,7 %	10,3%
Jihomoravský	11 976	25 694	189 795	6,3 %	13,5%
Olomoucký	9 929	12 049	103 935	9,6 %	11,6%
Zlínský	3 741	11 480	93 692	4 %	12,3%
Moravskoslezský	10 717	14 824	189 328	5,7 %	7,8%
CELKEM	88 651	19 2313	1 708 661	5,1 %	11,3%

Do analýzy byla zahrnuta všechna SPC a PPP napříč ČR a celkový počet uvedených klientů, kterým byla poskytnuta v daném roce péče (každý klient se počítá jen jednou, i když SPC navštíví opakovaně; nelze oddělit individuální a skupinovou péči). Počet potenciálních klientů je součtem všech žáků MŠ, ZŠ a SŠ. (Počty studentů VOŠ, konzervatoří, děti mladších tří let, dětí v domácím vzdělávání je minimum a nebyl doposud zahrnut do součtu potenciálních klientů).

Z výše uvedené tabulky lze říct, že žáci se speciálními vzdělávacími potřebami, kterým je poskytnuta péče, tvoří cca 5 % z celkového počtu potenciálních klientů. S ohledem na to, že se SPC zabývají zejména „těžšími“ zdravotními znevýhodněními než např. PPP (mentální postižení, vady řeči, sluchové, zrakové, tělesné postižení, poruchy autistického spektra, více vad), a méně často poruchami učení a chování, které spadají více do kompetence PPP anebo případně SVP (nejčastější zdravotní znevýhodnění jsou právě poruchy učení a chování), lze hladinu 5 % považovat za adekvátní. Určitě by neměla překračovat v SPC hranici 10 % (v tomto případě by pravděpodobně šlo o nedokonalé nastavení výkaznictví nebo o nadbytečné přidělování diagnóz dětem a žákům). Z dat dále vyplývá, že v Praze je prevalence nižší, nejspíš proto, že se méně soustředí na péči o žáky s mentálním postižením (prevalence MP v Praze se pohybuje okolo 1 %), ale spíše na skupiny dětí a žáků, které tvoří velmi malé procento v žákovské populaci ČR (např. zrakové postižení). Migrace klientů může také vést k rozdílnému podílu reálných a potenciálních klientů v dalších regionech. Mírně vyšší prevalence v Jihomoravském a Olomouckém kraji částečně vyplývá z toho, že probíhá kvalitnější preventivní péče u vad řeči na běžných mateřských školách, v Ústeckém kraji na běžných mateřských a základních školách (aktuálně je toto v metodice k výkazům umožněno a výkaz je vyplněn správně). V Ústeckém kraji je nejvyšší prevalence mentálního postižení, což též vede k vyššímu procentuálnímu podílu reálných a potenciálních klientů.

Sestavení optimálního týmu na základě analýz projektu KIPR a Asociace SPC

Tabulka 3 Maximální/optimální počet klientů na jednoho pracovníka (PU) – analýza projektu KIPR

Počet klientů na 1 pracovníka za jeden školní rok	Odborný tým (psycholog / spec ped)		Administrativní pracovník		Sociální pracovník	
	Maximální počet klientů na pracovníka	Optimální počet klientů na pracovníka	Maximální počet klientů na pracovníka	Optimální počet klientů na pracovníka	Maximální počet klientů na pracovníka	Optimální počet klientů na pracovníka
Zdravotní znevýhodnění						
Mentální postižení	110	90	2600	1200	2700	1400
Sluchové postižení	110	90	2600	1200	2700	1400
Zrakové postižení	110	90	2600	1200	2700	1400
Vady řeči	210	190	2600	1200	2700	1400
Tělesné postižení	110	90	2600	1200	2700	1400
Poruchy autistického spektra	110	90	2600	1200	2700	1400
Více vad	110	90	2600	1200	2700	1400
Jiný zdravotní stav	110	90	2600	1200	2700	1400
Ostatní	110	90	2600	1200	2700	1400

Počet klientů na odborného pracovníka / tým psycholog a speciální pedagog může být opticky zavádějící. Jedná se o odborný tým speciálních pedagogů a psychologů dohromady. Speciální pedagog ovšem musí vyšetřit dítě vždy a poskytuje jiný druh péče než psycholog (odbornosti se doplňují a jejich pracovní náplň se liší). Modelová situace: Pokud např. zařízení navštíví 300 klientů, v němž pracuje tým tří odborných pracovníků (1 úvazek odborného pracovníka/týmu na 100 klientů), konkrétně dva speciální pedagogové a jeden psycholog (ideální poměr 2:1), a každé dítě potřebuje speciálně pedagogickou péči a každé druhé dítě psychologickou, tak to v praxi znamená, že každý odborný pracovník (speciální pedagog i psycholog) poskytne péči 150 klientům ročně, což v SPC není málo (ne 100 klientů, jak by se mohlo na první pohled zdát).

Simulace navrženého modelu

Porovnání součtu úvazků (PU) v SPC v jednotlivých krajích; jako více vyhovující se jeví optimální varianta. V případě max. počtu klientů na odborný tým může dojít k významné ztrátě úvazků v některých regionech, např. v Praze. **Navýšení úvazků na celkový počet 627 odpovídá deklarovaným potřebám SPC v analýzách projektu KIPR.**

Tabulka 4 Simulace vzorečku

KRAJ	SOUČET ÚVAZKY 09/2018	MAX APSPC	MAX ABS	MAX REL	OPT APSPC	OPT ABS	OPT REL (%)
Praha	66,9	51,7	-15,2	-22,3%	66,1	-0,8	-1,2
Středočeský kraj	27,2	22,4	-4,8	-17,7%	28,6	+1,4	+5,1
Jihočeský kraj	25	28,6	+3,6	+14,4%	36,2	+11,2	+44,8
Plzeňský kraj	26,9	36,8	+9,9	+36,8%	47,0	+20,1	+74,7
Karlovarský kraj	16,1	13,6	-2,5	-15,5%	17,4	+1,3	+8,1
Ústecký kraj	44,6	63,3	+18,7	+41,9%	80,4	+35,8	+80
Liberecký kraj	23,9	23,2	-0,7	-2,9%	29,4	+5,5	+23
Královéhradecký kraj	35,6	46,9	+11,3	+31,7%	59,7	+24,1	+67,7
Pardubický kraj	15,1	14,5	-0,6	-3,9%	18,5	+3,4	+22,5
Kraj Vysočina	6	5,4	-0,6	-10%	7,0	+1	+16,7
Jihomoravský kraj	46,1	39,9	-6,2	-13,5%	51,3	+5,2	+11,3
Olomoucký kraj	42,1	40,4	-1,7	-4%	51,1	+9	+21,4
Zlínský kraj	31	23,0	-8	-25,8%	29,5	-1,5	-4,8
Moravskoslezský kraj	86,4	82,8	-3,6	-4,2%	105,5	+19,1	+22
Celkový součet	492,9	492,4	-0,5	-0,1%	627,7	+134,8	+27%

Výrazně **poddimenzované odbornými pracovníky jsou Plzeňský, Ústecký a Královéhradecký kraj**; u těchto tří krajů se přikláníme k max. počtu klientů na odborného pracovníka. Data se týkají pouze SPC zřizovaných kraji (celkem 59 947 „reálných klientů“).

Doplnění úvazků pro poskytování dalších, navazujících služeb SPC

Kromě individuální práce s klienty, poskytují SPC i další navazující péči a služby, např. metodickou podporu pedagogům apod. Pro realizaci této činnosti doporučujeme úvazky ještě případně dále navýšit.

Závěr:

- Analýza se týká výhradně počtu pracovníků, nepokrývá materiální vybavení (např. služební auta, počítače, tiskárny), správu nebo pronájem budov apod.,
- Přístupy krajů k financování se velmi liší – někteří využívají jako základ počet potenciálních klientů a někteří spíše reálné klienty,
- Doporučujeme úpravu výkaznictví směrem k lepší provázanosti sbíraných dat ve vztahu k financování ŠPZ a současně sjednocení způsobu evidence klientů na všech pracovištích ŠPZ.

Příloha – Analýza dat z výkazů

Tabulka 5 SPC – počty reálných klientů (součet za MŠ, ZŠ a SŠ celkem) na přepočtený úvazek pedag. pracovníka

Kraj	Speciální pedagogové					Psychologové					Psych + spec. ped.			
	2016	2017	2018	Abs.	Rel.	2016	2017	2018	Abs.	Rel.	2017	2018	Abs.	Rel.
Praha	144	166	138	-29	-17 %	349	466	354	-113	-24 %	123	99	-23	-19 %
Středočeský	187	156	161	5	3 %	349	352	396	44	12 %	108	114	7	6 %
Jihočeský	137	129	187	57	44 %	422	487	592	106	22 %	102	142	40	39 %
Plzeňský	193	184	214	31	17 %	1025	764	1 131	367	48 %	148	180	32	22 %
Karlovarský	179	160	146	-14	-9 %	944	967	823	-145	-15 %	137	124	-13	-10 %
Ústecký	331	285	307	23	8 %	1296	996	1 157	161	16 %	221	243	22	10 %
Liberecký	199	152	161	10	6 %	716	764	727	-38	-5 %	127	132	5	4 %
Královéhradecký	210	177	227	50	28 %	637	529	548	19	4 %	133	161	28	21 %
Pardubický	103	116	129	13	12 %	423	514	683	169	33 %	95	109	14	15 %
Vysočina	210	224	234	10	4 %	601	653	790	138	21 %	167	180	13	8 %
Jihomoravský	261	232	222	-9	-4 %	750	659	620	-39	-6 %	171	164	-8	-5 %
Olomoucký	287	286	262	-24	-8 %	726	709	646	-64	-9 %	204	186	-17	-9 %
Zlínský	119	116	104	-12	-11 %	519	643	498	-145	-23 %	98	86	-12	-13 %
Moravskoslezský	201	177	190	13	7 %	629	467	491	24	5 %	129	137	9	7 %
Celkem	204	190	195	5	2 %	614	593	595	2	0 %	144	147	3	2 %

V tabulce 6 je uveden počet reálných klientů na úvazek speciálního pedagoga a psychologa od roku 2016 do roku 2018, a meziroční srovnání od roku 2017 do roku 2018. Dále je uveden počet reálných klientů na úvazky odborného týmu (snazší porovnatelnost mezi regiony). Data se týkají všech zařízení SPC (včetně soukromých, státních a obecních) a data nejsou očištěna a korigována (reálný počet klientů v individuální péči se SVP na pracovníka je ve skutečnosti o něco nižší; toto souvisí s nastavením metodiky výkaznictví). Podrobnější analýzy k personálnímu obsazení PPP a SPC vypracoval Mgr. Michal Nesládek (michal.nesladek@nuv.cz).

Doporučený interval počtu klientů na jednoho speciálního pedagoga / psychologa dle zdravotního znevýhodnění za jeden školní rok (určeno na základě výkazů 09/2018: počet vykázaných klientů a úvazků pracovníků v krajských ŠPZ). Psychologové v SPC často chybí, protože jich je nedostatek. Z důvodu komplexního vyšetření je doporučován optimální poměr 2:1 (u vad řeči 3:1), který ale v reálné praxi není naplněn. Analýza vychází z aktuálních dat (ne z teoretické úvahy maxima a optima).

Tabulka 6 Maximální a optimální počet klientů na pracovníka

Počet klientů na 1 pracovníka za jeden školní rok	Speciální pedagog		Psycholog		Odborný tým (speciální pedagog plus psycholog)	
	Maximální počet klientů na pracovníka	Optimální počet klientů na pracovníka	Maximální počet klientů na pracovníka	Optimální počet klientů na pracovníka	Maximální počet klientů na odborný tým	Optimální počet klientů na odborný tým
Zdravotní znevýhodnění						
Mentální postižení	180	160	360	320	120	106,7
Sluchové postižení	140	110	410	380	104	85
Zrakové postižení	110	80	560	420	92	67
Vady řeči	250	220	1400	1230	212	187
Tělesné postižení	120	100	260	220	83	69
Poruchy autistického spektra	100	80	420	320	81	64
Více vad	90	70	360	280	72	56
Jiný zdravotní stav	200	100	300	200	120	67
Ostatní	200	100	300	200	120	67

Určeno z výkazů SPC (lze vyčíslit pouze z dat SPC, které se zaměřují na jeden druh zdravotního znevýhodnění). Kategorie „jiný zdravotní stav“ a „ostatní“ nelze jednoznačně určit. Převod na odborný tým může být zavádějící, protože (téměř) každého klienta

musí vyšetřit speciální pedagog a část klientů v rámci komplexního vyšetření také psycholog (zde vycházíme z umělého předpokladu, že pracovní náplň obou profesí je stejná a že jsou vzájemně zastupitelné). Výhodou je, že umožňuje přepočet na odborný tým určit ŠPZ vlastní poměr ohledně zastoupení odborných pracovníků. *(Pokud bychom vyšly z rozdílné pracovní náplně, tak bychom při převodu na odborný tým měli říct, že se např. u MP jedná o 240 klientů na úvazek odborného pracovníka/týmu celkem – něco mezi 180 a 360).*

Výsledný interval počtu klientů na jednoho podpůrného pracovníka za jeden školní rok

Tabulka 7 Maximální počet klientů na jednoho podpůrného pracovníka (PU)

Počet klientů na 1 pracovníka	Sociální pracovník	Administrativní pracovník
Počet klientů celkem	2700	2600

Tabulka 8

KRAJ	SOUČET ÚVAZKY 09/2018	MIN VÝKAZY	OPT VÝKAZY	OPT REL (%)
Praha	66,9	61,2	76,8	+14,8
Středočeský kraj	27,2	24,7	30,6	+12,5
Jihočeský kraj	25	29,7	35	+40
Plzeňský kraj	26,9	42,4	52,4	+94,8
Karlovarský kraj	16,1	15,6	19,8	+22,9
Ústecký kraj	44,6	67,6	87,2	+95,5
Liberecký kraj	23,9	26,6	32,6	+36,4
Královéhradecký kraj	35,6	51,1	61,6	+73
Pardubický kraj	15,1	16,5	20,5	+35,8
Kraj Vysočina	6	5,8	7,0	+16,7
Jihomoravský kraj	46,1	46,8	56,8	+23,2
Olomoucký kraj	42,1	42,5	50,0	+18,8
Zlínský kraj	31	26,8	32,8	+5,8
Moravskoslezský kraj	86,4	89,3	106,0	+22,7
Celkový součet	492,9	554,9	671,8	+36,3%

5 Složení odborného týmu školských poradenských zařízení

Odborný tým ŠPZ tvoří převážně **speciální pedagog, psycholog a sociální pracovník**, dále administrativní pracovník. Jejich minimální úvazky (nezbytné pro zajištění standardních činností stanovených platnou legislativou) jsou stanoveny samostatně pro PPP a SPC. Jsou odvozeny od počtů potenciálních a reálných klientů daného (pracoviště) ŠPZ a průměrné časové náročnosti jednotlivých standardních činností kalkulovaných na práci s 1 reálným klientem.

Odborný tým doplňují administrativní pracovníci, pedagogové a **v SPC i terapeuti (výjimečně)**. Dosud jsou služby terapeutů obvykle zajišťovány z jiných finančních zdrojů (projekty, nadace). To je z hlediska chodu pracovišť SPC nevýhodné, nelze tak zajistit kontinuitu jejich práce.

Odborný tým PPP doplňují pak také **metodici prevence**, rozsah jejich činností je kalkulován v závislosti na počtu škol, kterým poskytují služby v souladu se standardními činnostmi metodika prevence uvedenými ve vyhlášce ve vyhlášce č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a ve školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, **v příloze č. 4**.

5.1 Minimální úvazky k zajištění služeb PPP

Pro minimální standard pracoviště je doporučeno dodržet následující rozložení služeb.

Roli vedoucího pracovníka může zastávat odborný pracovník v modelu např. psycholog na 0,7 a 0,3 vedoucí odloučeného pracoviště. Současně je třeba i v těchto službách zajistit administrativní činnosti (objednávky, komunikace o návštěvách, zakládání spisů, odesílání zpráv a doporučení atd.), činnosti by měl zabezpečovat administrativní pracovník, protože jinak dochází k odčerpávání možnosti odborných služeb, zajišťovaných odbornými pracovníky (psycholog, speciální pedagog, sociální pracovník). Tato skutečnost může ovlivňovat i kvalitu poskytovaných služeb a má vliv na délku lhůt pro poskytované služby.

Administrativní pracovník 0,5

Speciální pedagog 1,0

Psycholog 2,0 a z toho 0,3 na vedení pracoviště

Sociální pracovník 0,5

Metodik prevence 0,5

5.2 Minimální úvazky k zajištění služeb SPC

Obdobně bude vypadat základní skladba pracoviště SPC, kde se předpokládá koncentrovanější služba pro speciální pedagogy, současně je třeba zabezpečit služby dalších profesí, především psychologa a sociálního pracovníka. Obsazení administrativními pracovníky i odůvodnění jejich role je totožné jako pro pracoviště PPP.

Administrativní pracovník 0,5

Speciální pedagog 2,0 z toho 0,3 na vedení pracoviště

Psycholog 1,0

Sociální pracovník 0,5

Uvedené personální složení je nezbytným minimem pro výkon odborných úkolů a činností stanovených legislativou.

6 Speciálně pedagogické centrum – odborný tým

Vymezení činností pracovníků zajišťujících poradenské služby SPC je uvedeno ve vyhlášce č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a ve školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, v **příloze č. 4**. Uvádíme tak pouze základní vymezení činností odborného týmu.

Odborný tým speciálně pedagogického centra je **tvoren obvykle** speciálním pedagogem, psychologem a sociálním pracovníkem. V poměru 2:1:1, který vyjadřuje proporcionální rozložení profesí (poměr není identický s velikostí úvazku). Tento základní odborný tým je dle zaměření centra dále doplňován o další odborné pracovníky poskytující další specializované služby a administrativní pracovníky.

6.1 Speciální pedagog

Speciální pedagog provádí odborné činnosti v oblasti **speciálně pedagogické diagnostiky, speciálně pedagogického poradenství a intervence**.

Společně s ostatními odbornými pracovníky centra se zaměřuje na práci s dětmi, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami, na práci s rodinou, školou a školským zařízením, poradenskou činnost a metodickou podporu v rámci komplexní péče o tyto klienty.

Cílem odborných činností je napomoci klientovi v dosažení co nejvyššího stupně naplnění jeho vzdělávacích možností a potřeb a jeho úspěšnému uplatnění v běžném životě.

6.2 Psycholog

Psycholog spolupracuje s ostatními odbornými pracovníky SPC; provádí odborné činnosti v oblasti konzultací, psychologického poradenství, diagnostiky, a intervencí.

Společně s ostatními odbornými pracovníky centra se zaměřuje na práci se žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, na práci s rodinou, s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení, poradenskou činnost a metodickou podporu v rámci komplexní péče o tyto žáky.

Cílem odborných činností psychologa je napomoci klientovi v dosažení co nejvyššího stupně naplnění jeho vzdělávacích možností a potřeb a jeho úspěšnému uplatnění v běžném životě.

6.3 Sociální pracovník

Sociální pracovník provádí odborné činnosti v oblasti sociálně právního poradenství a sociálních intervencí, analytické a metodické činnosti v sociální oblasti zaměřené na jednotlivce nebo rodiny.

Zajišťuje komunikaci s klienty a jejich zákonnými zástupci, zjišťuje důvod poradenské služby, podílí se na vykonávání souvisejícího vedení spisové dokumentace, spolupracuje a podílí se na získávání podkladů v rámci poradenské služby, spolupracuje s dalšími subjekty, poskytuje sociální poradenství a poradenství o sociálních službách dostupných v daném regionu.

Orientuje se ve školské legislativě a v oblasti sociálně právní ochrany dětí.

7 Pedagogicko-psychologická poradna (PPP) – odborný tým

Vymezení činností pracovníků zajišťujících poradenské služby SPC je uvedeno ve vyhlášce č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a ve školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, v **příloze č. 4**. Uvádíme tak pouze základní vymezení činností odborného týmu.

Odborný tým pedagogicko-psychologické poradny je tvořen zejména psychologem, speciálním pedagogem, metodikem prevence a sociálním pracovníkem. V obvyklém poměru 2:1:1:1, který vyjadřuje proporcionální rozložení profesí (poměr není identický s velikostí úvazku). Tento základní odborný tým je doplněn o administrativní pracovníky.

Zajišťuje odborné poradenské služby pro děti, žáky a studenty (klienty), spolupracuje s dalšími školskými poradenskými pracovníky a s poradenským týmem školního poradenského pracoviště. Spolupracuje i s dalšími subjekty, které se podílejí na péči o klienty mimo školství, zvláště pak s orgány veřejné moci.

Pracovníci PPP zajišťují metodické vedení výchovných poradců a školních metodiků prevence ve školách.

7.1 Psycholog

Psycholog provádí odborné činnosti v oblasti psychologického a pedagogicko-psychologického poradenství, konzultací, psychologické diagnostiky a intervencí, včetně intervence krizové.

Společně s ostatními odbornými pracovníky poradny se zaměřuje na práci se žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, na práci s rodinou, se školou nebo školským zařízením, poradenskou činnost a metodickou podporu v rámci komplexní psychologické péče o tyto žáky.

Cílem odborných činností psychologa je napomoci klientovi v dosažení co nejvyššího stupně naplnění jeho vzdělávacích možností a potřeb a k jeho úspěšnému uplatnění v běžném životě.

7.2 Speciální pedagog

Speciální pedagog provádí odborné činnosti v oblasti speciálně pedagogické diagnostiky, speciálně pedagogického poradenství a intervence.

Společně s ostatními odbornými pracovníky poradny se zaměřuje na práci s dětmi, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami, na práci s rodinou, se školou nebo školským zařízením, na poradenskou činnost a metodickou podporu v rámci komplexní péče o tyto klienty.

Cílem odborných činností speciálního pedagoga je napomoci klientovi v dosažení co nejvyššího stupně naplnění jeho vzdělávacích možností a potřeb a k jeho úspěšnému uplatnění v běžném životě.

7.3 Metodik prevence

Metodik prevence provádí odborné činnosti v oblasti prevence, a to především koordinační, analytické a metodické. Koordinuje a metodicky podporuje školní metodiky prevence, věnuje se především prevenci rizikového chování. Poskytuje metodické služby i přímé služby prevence rizikového chování ve školách.

7.4 Sociální pracovník

Sociální pracovník provádí odborné činnosti v oblasti sociálně právního poradenství a sociálních intervencí, provádí analytické a metodické činnosti v sociální oblasti zaměřené na jednotlivce nebo rodiny.

Zajišťuje komunikaci s klienty a jejich zákonnými zástupci, zjišťuje důvod poradenské služby, podílí se na vykonávání souvisejícího vedení spisové dokumentace, spolupracuje a podílí se na získávání podkladů v rámci poradenské služby, spolupracuje s dalšími subjekty, poskytuje sociální poradenství a poradenství o sociálních službách dostupných v daném regionu.

Orientuje se ve školské legislativě i v oblasti sociálně právní ochrany dětí.

8 Metodická podpora odborných pracovníků ŠPZ

Metodickou podporu odborných pracovníků ŠPZ za účelem zvýšení kvality poradenských služeb zajišťuje právnická osoba zřizovaná MŠMT, NÚV.

Metodická podpora NÚV je zajišťována sekci III, pro poskytování poradenských služeb pro školy a školská poradenská zařízení. Metodická podpora se realizuje prostřednictvím programů DVPP, vytvářením metodických doporučení, metodických návštěv na místě.

K formám metodické podpory patří také porady ředitelů zařízení a vedoucích pracovníků, pracovní setkání se zřizovateli školských poradenských zařízení (krajů). Dále se jedná o poskytování informací ve formě odpovědí na dotazy, prostřednictvím emailu, telefonu i webového portálu. K metodické podpoře patří i řešení krizových a konfliktních situací.

NÚV sekce III tak primárně komunikuje s řediteli, s vedoucími pracovišť a s vedoucími krajskými metodiky.

Všechna zařízení mají definované postupy pro metodické vedení pracovníků. Za realizaci metodického vedení zodpovídá ředitel nebo vedoucí ŠPZ.⁴

Metodická podpora v PPP a SPC pro jednotlivé pracovníky je tak realizována prostřednictvím ředitelů (vedoucích) a jimi zvolených metodiků. Je vhodné stanovit vždy v kraji síť vedoucích metodiků (podle počtu pracovišť a jejich organizačního uspořádání).

Vedoucí metodici přímo komunikují a oslovují pro spolupráci metodiky jednotlivých ŠPZ, prezentují informace na společných regionálních setkáních, individuálních schůzkách vedoucích metodiků a metodiků jednotlivých krajů, jsou prostředníky víceúrovňové komunikace.

8.1 Druhy metodické podpory a jejich zajištění

Cílem metodické podpory pracovníků školských poradenských zařízení je posilování kvality poskytovaných poradenských služeb. Za zajištění různých druhů metodické podpory odpovídá ředitel nebo vedoucí pracoviště. Volba druhu metodické podpory se tak vedle potřeb definovaných samotným pracovníkem (jeho ředitelem a vedoucím pracovníkem) řídí také délkou praxe pracovníka, jeho rolí, kterou na pracovišti zastává a konkrétní potřebou posílení kompetencí.

K základním typům metodické podpory patří:

- a) metodické vedení,
- b) mentoring,
- c) intervize, supervize,
- d) jiné (hodnocení).

Přestože stávající legislativa, která vymezuje oblast poradenských služeb (školský zákon, vyhlášky č. 72/2005 Sb., č.27/2016 Sb.,) hovoří pouze o potřebě metodické podpory, nejsou

⁴ Vyhláška č. 197/2016 Sb., § 3.

zmiňovány konkrétní druhy metodické podpory jako je například supervize nebo jiné formy odborného provázení. Je nepochybné, že všechny formy metodické podpory, a zvláště pak supervize, podporují kvalitu poskytovaných poradenských služeb **a jsou pro zajištění kvality práce zcela nezbytné.**

Volba druhu metodické podpory ŠPZ se odvíjí od pracovníků daného pracoviště a jeho skladby, dle dosažené úrovně profesních kompetencí, zastávaných profesních rolí. To následně ovlivňuje zařazování odborníků do další profesní přípravy (DVPP). Odpovědnost za metodickou podporu pracoviště **má ředitel nebo vedoucí ŠPZ.**

Členění poskytovatelů metodické podpory (role):

1. Vedoucí metodik (ředitel, pracovník pověřený ředitelem PPP/SPC)
2. Metodik pro začínající pracovníky
3. Metodik/mentor/ organizátor intervizí
4. Metodik hodnotitel
5. Supervizor

8.1.1 Mentoring

Mentoring je profesionální vztah dvou osob, kdy mentor předává své zkušenosti a znalosti menteemu (mentorovanému). Mentor tak působí jako průvodce v určité oblasti či tématu a pomáhá odborníkovi nalézt správný směr práce či řešení problému. Předávání znalostí a dovedností probíhá zpravidla v přirozeném prostředí, např. na pracovišti. Mentora si školený volí, určuje si i způsob a frekvenci spolupráce. Jedná se tak o individualizované a velmi neformální vzdělávání.

V mentoringu, tak jako ve všech formách provázení odborníka, jde především o vytvoření **vztahu mezi mentorem a mentorovaným**, který představuje přínos pro obě zúčastněné strany a na jeho základě lze pak pracovat. Mentorovaný má jedinečnou šanci odpozorovat a převzít zkušenosti, kontakty či získat jasné představy o tom, jak zvládat řadu profesních a životních situací. Mentor je naopak obohacen o náměty a postřehy odborníka a hledá nové cesty řešení.

Vztah mezi mentorem a mentorovaným je vymezen přesně stanovenými a oboustranně schválenými pravidly:

- Rolí mentora je reagovat na potřeby rozvoje mentorovaného.
- Mentor i mentorovaný mají stejnou odpovědnost za rozvoj vztahu mentoringu, za jeho hladký průběh a dosažení stanoveného cíle.
- Záležitosti řešené v rámci vztahu jsou považovány za důvěrné. Vztah obou stran je rovnocenný a je založen na vzájemné důvěře.
- Mentor a mentorovaný si předem stanoví časový harmonogram podle možností obou stran.
- Vzájemně respektují svůj čas a závazky (povinnosti).
- Poskytnuté informace nesmí být zneužívány mimo rámec mentoringu.

- Ve vztahu je uplatňován proaktivní přístup – mentor vyzývá a podporuje mentorovaného a poskytuje mu konstruktivní zpětnou vazbu, mentorovaný se snaží vypořádat se s jakoukoliv oblastí vlastního profesního rozvoje.
- Vztah trvá po dobu vzájemně odsouhlasenou oběma stranami. Po jejím uplynutí může buď pokračovat, nebo skončit.
- Poskytovatel mentoringu poskytuje tuto formu metodické podpory na základě vzdělání v této formě metodické podpory. Obdobně příjemce této formy metodické podpory musí být s pravidly jejího poskytování obeznámen před zahájením poskytování mentoringu.

Časová dotace bude ovlivněna vždy faktory předmětu mentoringu jeho formou, která je buď skupinová, nebo individuální. Interval je **nejčastěji do 60 minut, minimální hranice je 30 minut. Doporučuje se navýšení na 90 minut.**

8.1.2 Supervize

Supervize je podmínkou udržení a růstu kvality školských poradenských služeb. Je důležitou součástí systému dalšího vzdělávání pracovníků poskytujících tyto služby, je primárně zaměřena na odborné provázení pracovníků.

Supervize je vysoce odborně náročná, specializovaná metodická činnost vykonávaná **supervizory** a poskytovaná pracovníkům vykonávajícím pedagogicko-psychologické a speciálně pedagogické poradenské služby. Supervize přispívá k odbornému a osobnímu rozvoji pracovníků a ke zvýšení profesionality při výkonu jejich profese. Uskutečňuje se v supervizním procesu, a to především formou **individuálních a skupinových konzultací** odborných pracovníků se supervizory. Poskytuje zpětnou vazbu o kvalitě práce. **Účelem supervize je zkvalitnění a zefektivnění poskytovaných služeb a činností.**

Ve státech EU je supervize nezbytnou podmínkou profesionálního růstu pracovníků ve všech pomáhajících profesích. V ČR je supervize zavedena jako podmínka výkonu psychoterapeutických činností ve zdravotnictví a v systému poradenství pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy v resortu práce a sociálních věcí. **Nutně je tak i součástí poradenských služeb v systému školských poradenských zařízení.**

Supervize je cílená především na pomoc odbornému a osobnímu rozvoji pracovníků, kteří realizují ve školství pedagogicko-psychologické a speciálně pedagogické poradenské služby, a na zvýšení profesionality při výkonu jejich profese. Uskutečňuje se v supervizním procesu, a to především formou individuálních a skupinových konzultací supervidovaných odborných pracovníků se supervizory.

Supervizi ve školství lze definovat ve třech rovinách:

1. jako metodu poradenské pomoci pracovníkům vykonávajícím pedagogicko-psychologické a speciálně pedagogické poradenské činnosti, která je zaměřena na reflexi jejich odborných výkonů a systému jejich práce;
2. jako proces zaměřený:
 - na **zkvalitnění přístupu** pracovníků vykonávajících pedagogicko-psychologické a speciálně pedagogické činnosti k uživatelům;
 - na zvýšení efektivity metod jejich odborné práce;

- na **nacházení efektivních řešení problémů a situací**, se kterými se pracovníci při poskytování pedagogicko-psychologických a speciálně pedagogických služeb setkávají;
3. jako koncept **umožňující identifikovat a popsat faktory, které se vztahují ke komunikaci mezi pracovníky poskytujícími pedagogicko-psychologické a speciálně pedagogické poradenské služby ve vztahu k jejich uživatelům.**

Ředitel (vedoucí) zařízení má právo požádat o supervizi práce týmu pracovníků poskytujících psychologické, speciálně pedagogické, poradenské služby. Účelem supervize týmů je zkvalitnění a zefektivnění poskytovaných služeb a činností.

Časová dotace pro realizaci supervize týmu je minimálně 1–2 ročně v celkovém rozsahu 20, resp. 40 hodin. Základní jednotkou těchto konzultací je supervizní hodina, která trvá 50 minut.

Cílem supervize práce v týmu je poskytnout kvalitní zpětnou vazbu o práci zařízení a vytvořit prostor k případným změnám.

Individuální supervize pak bude v rozsahu odpovídajícímu potřebám supervidovaného, minimální rozsah je zde stanoven na 100 minut. Rozhodnutí o potřebné délce individuální supervize je pak primárně věcí supervidovaného, supervizora a vedoucího pracoviště.

Supervize ve ŠPZ plní především následující funkce:

- podpůrnou a rozvojovou (např. emoční podpora, ocenění práce, porozumění situaci klientů a vztahům supervidovaného k nim, prevence vyhoření apod.);
- metodickou (rozvoj odborných dovedností a sebereflexe);
- řídicí či kontrolní (kontrola kvality, vyvážení potřeb klienta a možností pracovníka, správné používání metod a technik apod.).

Každá z těchto funkcí může být v supervizi přítomna v různé míře. Která z uvedených tří funkcí v dané supervizi převládá, záleží na potřebách a požadavcích supervidovaného, tj. na konkrétním účelu supervize.

Supervizor

Supervizor je odborník, zpravidla vysokoškolsky vzdělaný a zkušený v některé z pomáhajících profesí, který prošel specializovaným výcvikem zaměřeným na poskytování supervize. Není pracovníkem ŠPZ, ke kterému se supervize váže.

Pozice supervizora ve školství je profesně ošetřena dvěma institucemi – *Českým institutem pro supervizi (ČIS)* a *Českomoravským institutem pro supervizi a koučing (ČMISK)*. K výkonu funkce supervizora je nutno získat akreditaci. U výše uvedených institucí je možné se přihlásit (po splnění určitých kritérií – např. věk, vzdělání, léta praxe, vlastní práce pod supervizí apod.) do výcviku supervize, po jehož absolvování je možné získat akreditaci k výkonu supervize.

Povinnosti supervizora:

- plnit požadavky supervidovaných pracovníků způsobem, který významně přispívá k jejich odbornému růstu a ke zkvalitnění jejich práce;

- zajišťovat dodržování příslušných právních, etických a profesionálních zásad a předpisů odborné praxe;
- monitorovat dosažené výsledky a odborný růst supervidovaného pracovníka;
- poskytovat supervidovaným průběžnou zpětnou vazbu (oficiální nebo neformální, ústní nebo písemnou).

Povinnosti supervidovaných pracovníků:

- informovat ty, kterým poskytují pedagogicko-psychologickou službu, o tom, že je jim poskytována supervize;
- vyžádat si od nich souhlas k tomu, aby pozorování a záznamy z vyšetření, z poradenského procesu apod. mohli konzultovat se svým supervizorem;
- informovat je o tom, že jejich právo na ochranu osobnosti a na zachování důvěrnosti informací nebude supervizí ovlivněno.

Vztah mezi supervizorem a supervidovaným pracovníkem je založen na kontraktu, který vychází z možnosti výběru supervizora na straně supervidovaného a současně možností odmítnutí supervize zvoleným supervizorem. Kontrakt je ústní dohoda o odborném zaměření a podmínkách supervize, která je výsledkem konzultace o požadavcích supervidovaného pracovníka vůči supervizorovi. Povinností supervizora je dbát na to, aby se v průběhu supervize obě strany řídily obsahem tohoto kontraktu. Kterákoli ze stran může supervizní vztah ukončit, není-li supervidovaný nebo supervizor z nějakých důvodů schopen se kontraktem řídit; supervizor má v tomto případě povinnost dbát na to, aby ani supervidovaný, ani ti, kterým poskytuje pedagogicko-psychologickou službu, neutrpěli žádnou újmu.

Formy supervize

Supervize se uskutečňuje nejčastěji formou **individuálních a skupinových** konzultací supervidovaných odborných pracovníků se supervizorem.

Supervize se může zaměřit také na **práci týmu**. Ředitel zařízení by tak měl mít možnost požádat o supervizi práce týmu odborných pracovníků ŠPZ. Supervize poskytovaná pracovnímu týmu by měla být hrazena zaměstnavatelem.

Doporučuje se, aby supervize byla považována za formu DVPP.

Druhy supervize

Interní supervize

Interní supervizi obvykle poskytuje zkušený pracovník organizace, obeznámený s jejím chodem a s „dobrou praxí“ služeb, které tato organizace poskytuje. Specifickým případem interní supervize je tzv. supervize manažerská, o kterou se jedná v případě, že supervizorem

je přímý nadřízený. Interní supervize může být individuální nebo skupinová (např. modelové situace z praxe, Balintovská skupina aj.).

Vstupní podmínkou na straně supervidovaného je zřetelně popsat problémovou pracovní situaci, u které si není jistý nebo neví, jak ji má řešit. Skupinovou interní supervizi se doporučuje realizovat minimálně 1x za měsíc (v rozsahu min. 2 hodin).

Externí supervize

Externí supervize je vedená externím supervizorem, který není s chodem organizace nijak spojen a nemá ani osobní vazby na členy týmu (nezávislý supervizor). Externí supervizor je odborník, zpravidla vysokoškolsky vzdělaný a zkušený v některé z pomáhajících profesí, který prošel specializovaným výcvikem zaměřeným na poskytování supervize. Externí supervize není vázána na hierarchii vztahů v organizaci, vytváří proto lepší podmínky pro propojení odborného rozvoje s emocionální rovinou, kterou supervidovaní pracovníci obvykle nechtějí uvnitř organizace prezentovat; umožňuje tak otevření citlivějších témat, a může proto více akcentovat podpůrný aspekt.

Supervize týmu

Supervize se může zaměřit také na práci týmu. Ředitel zařízení by tak měl mít možnost požádat o supervizi práce týmu pracovníků poskytujících psychologické, speciálně pedagogické a poradenské služby. Účelem supervize týmů je zkvalitnění a zefektivnění poskytovaných služeb a činností.

Cílem supervize práce týmu je poskytnout kvalitní zpětnou vazbu práce zařízení a vytvořit prostor k případným změnám.

8.1.3 Intervize

Intervize je formou metodické podpory, která má poskytnout na pracovišti možnost konzultace pro skupinu pracovníků nebo pro jednotlivce. Jedná se o formu sdílení případu a poskytnutí reflexe k němu.

Co můžeme od intervize očekávat především:

- a) Sociální učení a týmovou komunikaci;
- b) Pochopení vztahu pracovník – klient v procesu pomoci;
- c) Upevnění stávajících profesních dovedností a osvojení nových;
- d) Inspiraci a schopnost nahlížet situaci z různých úhlů pohledu;
- e) Kolegiální zpětnou vazbu a podněty.

Časová dotace 1x týdně v rozsahu 60–90 minut. Minimální rozsah je 1x týdně 30 minut.

Bálintovská skupina jako často uplatňovaná forma intenzivní metodické podpory je založena na setkávání lidí z pomáhajících profesí, počet členů bývá od 6 do 12 osob.

Časová dotace je v minimálním rozsahu obvykle 90-100 minut.

Bálintovská skupina probíhá obvykle v následující struktuře:

- *Expozice případu* – protagonista (supervidovaný) popisuje, co se v kontaktu s jeho klientem odehrálo, jak postupoval, s čím není spokojený. Objasní vztahový

problém s klientem, pokusí se vyjádřit, co od skupiny potřebuje (účastníci pouze naslouchají).

- *Otázky, dotazování se* – účastníci se ptají na okolnosti, které potřebují znát, aby si mohli vytvořit přesnější představu o tom, co se dělo v klientovi a co v terapeutovi, popř. v dalších osobách, které v příběhu vystupují. Otázky by měly být orientované více na **vztah** profesionál – klient, méně na problém.
- *Fantazie* – účastníci volně asociují za jednotlivé osoby v případě, za problémy apod. Pokoušejí se uvědomit si aktuální emoční nebo psychosomatický stav (protagonista pouze naslouchá).
- *Praktické náměty* – účastníci nabízejí praktické postupy, které by sami zvolili (nejedná se o rady), referující pouze naslouchá.
- *Vyhodnocení* – slovo se vrací k protagonistovi. Nehodnotí, neposuzuje práci skupiny. Oceňuje nové pohledy, „aha“ zážitky, vyjadřuje se, jak se splnilo očekávání, které formuloval na začátku. Nakolik mu skupina pomohla vhlédnout do konkrétního případu.

Metodické vedení těchto činností koordinuje ředitel/ vedoucí poradenského pracoviště; probíhá především formou skupinových setkání metodika (vedoucího pracovníka, vedoucího metodika) se skupinou pracovníků podle jejich odborného zastoupení. Dále prostřednictvím individuálních setkání a konzultací. Možná je také forma telefonické či emailové konzultace odborníka s metodikem.

Doporučuje se, aby metodická setkání byla pravidelná a stala se nedílnou součástí metodické podpory pracovníků. Setkání je vhodné organizovat zpravidla jednou za měsíc nebo 1x za dva měsíce. Důležitá je nejen podpora metodikem, ale také možnost setkávání odborníků působících v ŠPZ a jejich vzájemná výměna zkušeností formou diskuse. Pro zajištění kvality odborné debaty je pak vhodné volit tematická setkání, s možností přizvat k jednotlivým tématům další odborníky.

Časová dotace pro metodické vedení by se měla pohybovat v intervalu **od 30 minut do 120 minut** podle zvoleného předmětu a druhu metodické podpory, dalším kritériem bude podpora pro jednotlivce nebo pro skupinu.

Personální zajištění a možnost poskytnutí druhů metodické podpory bez časové prodlevy je možné především u podpory vedoucím metodikem a u intervize, časová prodleva pak bude u mentoringu a největší bude pravděpodobně v případě potřeby supervize (vzhledem ke všem uváděným skutečnostem).

Formy metodické podpory je třeba volit také s ohledem k délce profesní zkušenosti. **Začínající pracovníci** potřebují především metodickou podporu ve formě intervize, metodického vedení metodikem a mentoringu. **Pro pokročilé pracovníky od 7 let praxe** a dále je pak vhodné posilovat spíše supervizi.

Součástí metodické podpory je také **vydefinování pravidel** jak se na pracovišti řeší krizové situace, konflikty. Ty lze rozdělit na krizové situace uvnitř pracovního týmu a dále na řešení konfliktních a krizových situací s klienty.

Specificky by mělo mít každé pracoviště ošetřen proces součinnosti při řešení revizí, kdy se revizní pracoviště NÚV obrátí na ŠPZ. Základní pravidla musí vycházet z naplnění § 16b školského zákona, který vymezuje základní postupy pro činnost revizního pracoviště.

8.2 Hodnocení kvality práce školských poradenských zařízení

Vedení školských poradenských zařízení dbá na zajištění kvality poskytovaných poradenských služeb:

- a) reflektuje a pravidelně vyhodnocuje úroveň zajišťovaných poradenských služeb,
- b) strukturu služeb, zda jsou poskytovány v požadovaném rozsahu, kvalitě a v odpovídajících časových intervalech,
- c) dbá na dodržování kontrolních mechanismů,
- d) vede pracovníky ŠPZ ke spolupráci s dalšími školskými poradenskými zařízeními, zvláště v případě potřeby součinnosti více zařízení v péči o jednoho klienta,
- e) vedení pracovišť ve spolupráci se zřizovateli zajišťuje materiální podmínky pro pracoviště, včetně vybavení novými metodami a diagnostickými nástroji,
- f) k monitorování vlastní činnosti využívá pravidla stanovená ve svých vnitřních dokumentech (směrnice, organizační a provozní řád), dále využívá **centrální evaluační nástroj** o kvalitě poskytovaných poradenských služeb ve školských poradenských zařízeních, který umožňuje reflexi pro pracovníky pracoviště a dále poskytuje hodnocení uživateli poradenských služeb a jejich zřizovatelům.

Vnější hodnotitelem je Česká školní inspekce, která v souladu s **§174 odstavce 2b), d) a e) školského zákona** zjišťuje a hodnotí podmínky, průběh a výsledky vzdělávání, a to podle příslušných školních vzdělávacích programů a akreditovaných vzdělávacích programů a dále podmínky a průběh poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Vykoná kontrolu dodržování právních předpisů, které se vztahují k poskytování vzdělávání a školských služeb. Vykonává veřejnosprávní kontrolu. V souladu s § 174 školského zákona, odst. 6 realizuje šetření na základě podaných stížností.

8.1.1 Hodnocení odborných pracovníků ŠPZ

Zařízení **má definovány postupy pro pravidelné hodnocení odborných pracovníků**. Toto hodnocení se zaměřuje nejen na vlastní výkon pracovníka, ale i na další činitele, které tento výkon podmiňují nebo dále zhodnocují (někdy je pracovní výkon ovlivňován faktory mimo pracovní prostředí, jako jsou např. rodina, finanční situace, zdraví či jiné soukromé záležitosti). Při hodnocení je třeba respektovat **princip rovných pracovních příležitostí**.

Hodnocení realizuje obvykle ředitel, vedoucí pracovník a sám pracovník ve formě sebehodnocení.

1. **Hodnocení má formální i neformální podobu, pracuje s portfoliem pracovníka.**
2. **Obsah vychází ze sledovaných oblastí hodnocení.**
3. **Časová dotace** hodnocení by měla být **minimálně 1x ročně**, dílčí hodnocení lze pak realizovat v souladu s potřebami pracoviště, případně pracovníka.

V rámci hodnocení jsou sledovány zejména tyto **oblasti**:

- **Odborná příprava a potřeby rozvoje** – posuzování úrovně znalostí a dovedností týkajících se gestorovaných oblastí, schopností a dovedností při řešení konkrétních úkolů poradenské praxe, koncepčnost navrhovaných přístupů, schopnost navrhnout tvořivá a realizovatelná řešení.
- **Pracovní chování a výsledky práce** – posuzuje se kvalita vykonané práce, schopnost formulovat odborné argumenty na podporu vlastních navrhovaných řešení, připravenost přijímat náročné úkoly, dodržování stanovených termínů, organizační schopnosti, kompetentnost a odbornost v problematice práce s určitým typem klientů, zkušenost s reálnou praxí pedagogů a škol, znalost aktuální legislativy, respektování etických principů poradenské práce.
- **Sociální dovednosti** – jednání s kolegy a schopnost pracovat v týmu, **komunikace s klientem a pedagogickou veřejností**, zástupci zřizovatele, zaměstnavateli apod., komunikační dovednosti (vedení odborné diskuse, dialogu, semináře, prezentace apod.), jazyková fluence, schopnost řešit konflikty včetně dovednosti jejich předcházení. Schopnost empatie, motivace vnitřní i vnější a kritická sebereflexe.
- **Řízení zaměstnanců** (pouze vedoucí pozice) – utváření a řízení týmu, schopnost plánovat, organizovat, kontrolovat a hodnotit práci zaměstnanců, styl vedení zaměstnanců, delegování pravomocí, schopnost motivace podřízených. Udržování pozitivního klimatu na pracovišti. Ředitel organizace sleduje průběh odborného růstu pracovníků a vytváří **Plán DVPP pro pracoviště i jednotlivce**.
- **Hodnocení samostatnosti, kreativity s respektem k odborným kompetencím, zachovávání etických principů v práci s klienty.**
- **Celoživotní vzdělávání a schopnost samostudia** – vzdělávání za účelem získání poznatků, orientace v problematice. Organizace účasti na vzdělávání a volba druhu vzdělávacích programů v souladu s kompetencemi pracovníků, délkou jejich praxe, publikační činností, metodickými úkoly a s respektem k jejich vlastním preferencím. Začínající poradenští pracovníci se musí účastnit vzdělávacího programu (výcviku) pro začínající. Povinnost zajistit účast na vzdělávacích programech, které informují o změnách v legislativě, o nových diagnostických a intervenčních postupech. Podle role odborných pracovníků zajistit maximální účast na dlouhodobých výcvicích, včetně terapeutických a sebezkušenostních.

8.1.2 Cíle hodnocení

Základním cílem hodnocení je objektivní posouzení pracovníka, v souladu s jeho profesními kompetencemi s ohledem k náročnosti práce, míře samostatnosti, schopnosti komunikace a hledání řešení v krizových situacích. Hodnotí se jak schopnost samostatné práce, tak schopnost spolupráce v týmu. Dílčí cíle hodnocení mohou být různé podle toho, k čemu mají sloužit (např. periodické, před očekávaným rozvojem zařízení – rozšiřováním, před jeho reorganizací, před zpracováváním kariérových plánů apod.). **Proto i dílčí cíle hodnocení mohou být různě modifikované a mohou mít různý obsah.** Mezi další nejčastější cíle hodnocení patří:

- zlepšit stávající **pracovní výkon** jednotlivce i týmu;
- získat náhled na **profesní kompetence** a schopnost respektování etických pravidel v kontextu postojů a hodnot pracovníka/pracoviště;
- získat **náhled na kvalitu práce**, samostatnost, aktivní zapojení do činností i do vzdělávání a metodické podpory, za účelem finančního ohodnocení pracovníků;
- **identifikovat vzdělávací potřeby**;
- zlepšovat **vztahy** mezi vedením a pracovníky;
- **zjistit informovanost pracovníků** o změnách v systému poskytování školských poradenských služeb a jejich důsledcích pro ně;
- **zjistit pracovní a sociální potřeby** pracovníků;
- ověřit si **úroveň informovanost** pracovníků v oblasti znalostí užívaných diagnostických, intervenčních postupů;
- **nastavení personální politiky** zařízení a účinnosti personálního řízení;
- **ověření účinnosti naplňování etických** pravidel a kultury zařízení;
- ověření funkčnosti nastavení mechanismů odměňování.

Měřítko pracovního výkonu

Hodnocení vykonané práce se neobejde bez spolehlivých **měřítek pracovního výkonu**, která, mají-li být efektivní, musejí být spolehlivá, snadno použitelná a musejí postihovat klíčové činnosti pracovního výkonu, které určují jeho podstatu. Soustava kritérií musí vycházet z popisu a analýzy práce a být adekvátní i formě a účelu hodnocení. Pro hodnocení výkonu pracovníka musíme zvolit kritéria, která jsou přiměřená jeho pracovní pozici a pracovní náplni. Kritéria je nutno průběžně podrobovat kritické analýze a na jejím základě je aktualizovat. Vždy je třeba současně respektovat legislativní rámec profese.

Kritéria by měla zahrnovat:

- profesní kompetence
- osobnostní vlastnosti a schopnosti nezbytné práci poradenského pracovníka v ŠPZ, v souladu s etickým kodexem pracovníka ŠPZ;
- kvalita odváděné práce v souladu se standardními činnostmi profilu zařízení;
- pracovní výkonnost a výsledky pracovní činnosti (hodnotí se nikoliv jen počet klientů a administrativních úkonů s tím spojených, ale také kvalita práce s klientem, kvalita diagnostické a intervenční práce, zvládnutí komunikace a spolupráce s dalšími subjekty v kontextu konkrétního „případu“);
- samostatnost, aktivní přístup;
- schopnost práce v týmu a spolupráce s vedoucími pracovníky ŠPZ;
- absolvované programy DVPP;
- využívání forem metodické podpory;
- dosažení role metodika, mentora, supervizora pro práci v ŠPZ.

9 Vymezení kompetencí odborných pracovníků ŠPZ v kontextu délky jejich poradenské praxe

9.1 Začínající poradenský pracovník s praxí v délce 0–2 roky

Začínající poradenský pracovník pracuje pod vedením zkušeného kolegy. V samém začátku je hlavní náplní jeho **práce seznámení se všemi základními procesy poskytování poradenských služeb ve školském poradenském zařízení** v souladu s definovanými standardními činnostmi PPP nebo SPC, s výchozími dokumenty, diagnostickými a intervenčními postupy, s principy etiky práce, s legislativními dokumenty. Součástí tohoto období je i seznámení s principy komunikace se školami, klienty, se zákonnými zástupci i s partnerskými odbornými pracovišti (školská poradenská zařízení, krizová centra, pracoviště v oblasti prevence rizikového chování, SVP, lékaři, Policie ČR, soudy, OSPOD atd.). Začínající pracovník získává informace zejména prostřednictvím svého metodika pro začínající pracovníky na pracovišti ŠPZ, dále prostřednictvím výcviku pro začínající pracovníky v ŠPZ, komunikací na pracovišti a vlastním sebevzděláváním.

Rozsah povinného DVPP pro začínající pracovníky je včetně zácviku začínajících v období 2 let rozložen následovně:

1. **rok 80 hodin** výcvik pro začínajícího poradenského pracovníka + 36 hodin v tématech, která jsou uvedena jako činnosti začínajícího psychologa nebo speciálního pedagoga
2. **rok 60 hodin v dalších činnostech specifikovaných jako činnosti začínajícího poradenského pracovníka**

Celkem 176 hodin minimální rozsah programů DVPP

Obecné kompetence začínajícího poradenského pracovníka

- znalost poradenského systému včetně příslušné platné legislativy;
- etika práce poradenského pracovníka;
- pravidla týmové spolupráce (školy, ŠPZ, klinická pracoviště, lékaři) a vzájemného respektování profesních kompetencí;
- interpretace zpráv z klinických pracovišť a od odborných lékařů;
- vedení poradenského rozhovoru;
- sběr anamnestických dat;
- práce a komunikace s rodinou;
- spolupráce se školou a komunikace s pedagogy;
- psaní zpráv z vyšetření a doporučení pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami;
- schopnost sdělit výsledky vyšetření a posouzení vzdělávacích potřeb žáků;
- vedení dokumentace;
- schopnost dodržovat psychohygienu průběhu vyšetření,

- odpovídající kompetence práce s ICT,
- znalost alespoň 1 cizího jazyka.

Činnosti začínajícího poradenského pracovníka – psychologa

Práce s diagnostickými nástroji psychologa musí být vždy spojena s absolvováním výcviku zaměřeného na práci s diagnostickou metodou, metodik, který pracuje se začínajícím pracovníkem, poskytuje metodickou podporu a odborně pracovníka provází tak, aby umožnil práci s nástrojem pod vedením zkušeného pracovníka a zejména pak podporu při interpretaci výsledků vyšetření. Pracovník je veden k tomu, aby dokázal na základě posouzení stavu žáka zvolit odpovídající diagnostický postup a následně zvolit také diagnostický nástroj. Volba diagnostického nástroje musí být vždy v souladu s vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a ve školských poradenských zařízeních, §2b.

Primárně zajišťuje:

- vedení poradenského rozhovoru;
- pozorování klienta In situ;
- základní diagnostiku kognitivních funkcí (např. WISC III, SON-R, IST 2000 R, WJIE, WAIS III, IDS aj.);
- základní diagnostiku osobnostních vlastností, osobnostní dotazníky (CDI, B-JEPI, NEO, aj.);
- diagnostiku školní zralosti;
- základní diagnostiku rodiny;
- práci se třídou/skupinou;
- orientaci v oblasti speciálně pedagogické diagnostiky;
- tvorbu podkladů pro zpracování a konzultaci k individuálnímu vzdělávacímu plánu;
- spolupráci se školou, případně školním poradenským pracovištěm.

Činnosti začínajícího poradenského pracovníka – speciálního pedagoga

Práce s diagnostickými nástroji pro speciálního pedagoga musí být vždy spojena s absolvováním výcviku zaměřeného na práci s diagnostickou metodou, metodik, který pracuje se začínajícím pracovníkem, poskytuje metodickou podporu a odborně pracovníka provází tak, aby umožnil práci s nástrojem pod vedením zkušeného pracovníka a zejména pak podporu při interpretaci výsledků vyšetření. Pracovník je veden k tomu, aby dokázal na základě posouzení stavu žáka zvolit odpovídající diagnostický postup a následně zvolit také diagnostický nástroj. Volba diagnostického nástroje musí být vždy v souladu s § 2b vyhlášky

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

Primárně zajišťuje:

- vedení poradenského rozhovoru;
- pozorování klienta In situ;
- základní speciálně pedagogické vyšetření dle druhu znevýhodnění;
- diagnostiku školní zralosti a připravenosti;
- individuální a skupinové reedukace;
- interpretace výsledků speciálně pedagogického vyšetření;
- tvorba podkladů pro zpracování a konzultace k individuálnímu vzdělávacímu plánu;
- práce se třídou/skupinou;
- orientace v oblasti speciálně pedagogické diagnostiky podle druhů znevýhodnění/postižení;
- spolupráce se školou, případně školním poradenským pracovištěm.

9.2 Poradenský pracovník s praxí v délce 2–7 let

Poradenský pracovník s praxí v délce 2–7 let pracuje samostatně, má plnou zodpovědnost za realizované výstupy své práce. V případě nezbytné potřeby (pokud není možné využít zkušenějšího pracovníka – specialistu či experta) může vést začínajícího poradenského pracovníka.

Rozsah povinného DVPP pro poradenského pracovníka s praxí 2–7 let (odborník)

V období 5 let pracovník absolvuje minimálně **250** hodin vzdělávacích programů. Volba vzdělávacích obsahů se vztahuje především k práci s diagnostickými a intervenčními postupy.

Volitelné programy: zahájení dlouhodobých výcviků, včetně supervizního v relaci **400–450** hodin.

Obecné činnosti poradenského pracovníka s praxí v délce 2–7 let

Platí znalost všech postupů a dovedností, které se předpokládají pro začínajícího pracovníka a dále:

- znalost legislativy platné pro činnosti ŠPZ, včetně spolupracujících profesí (sociální, zdravotní);
- dovednost samostatně zpracovávat výstupy z poradenské práce (zpráva a doporučení);
- rozšíření diagnostického portfolia;

- metodická podpora škol a pedagogů;
- posuzování druhů podpory ve vzdělávání, stanovování podpůrných opatření;
- spolupráce se školními psychology a školními speciálními pedagogy;
- metodická podpora zaměřená na specializované profily služeb (například logoped, nadaní, PAS, kulturně odlišní a žijící v odlišných životních podmínkách atd.);
- krizová intervence;
- profesní poradenství;
- diagnostika uzpůsobení podmínek přijímacího řízení a zakončování studia, včetně závěrečných zkoušek a maturity;
- spolupráce při mentoringu, intervizích (po předchozím výcviku);
- práce se skupinou – výchovná, reedukační, podpůrně-intervenční, zaměřená na prevenci rizikových forem chování, na zlepšení vztahů, sociálního klimatu škol a tříd atd.;
- základní znalost vzdělávacích dokumentů za účelem návrhů úprav obsahů a výstupů ze vzdělávání (RVP).

Činnosti psychologa s praxí v délce 2–7 let

- samostatná komplexní diagnostika;
- využití rozšířených interpretací a praktických aplikací;
- diagnostika a intervence u nadaných žáků;
- diagnostika a intervence znevýhodněných žáků;
- diagnostika a intervence u klientů ŠPZ;
- diagnostika vztahů ve skupině;
- diagnostika rodinných vztahů;
- pokročilá komunikace v síti školských poradenských zařízení a škol, spolupracujících institucí;
- metodické vedení pedagogů;
- metodické vedení výchovných poradců a školních metodiků prevence;
- podpora asistenta pedagoga;
- metodické vedení rodiny.

Činnosti speciálního pedagoga s praxí v délce 2–7 let

Specifika práce jsou ovlivněna profilem speciálního pedagoga.

- samostatná komplexní diagnostika a intervenční práce;
- skupinová reedukace;
- depistážní činnost;
- metodické vedení pedagoga/asistenta pedagoga;
- diagnostika sociálního klimatu v třídních kolektivech;
- podpora práce s heterogenní žakovskou skupinou;
- práce s rodinou;
- vytváření reedukačních a stimulačních postupů;
- intervence u klientů ŠPZ;
- prevence výukového selhávání;
- vedení besed a přednášková činnost pro zákonné zástupce klientů se zdravotním postižením (znevýhodněním) a širší laickou veřejnost;
- vedení skupin dětí s výchovnými a vztahovými problémy a práce s rodiči těchto dětí.

9.3 Poradenský pracovník s praxí v délce 7–12 let

Poradenský pracovník s praxí v délce 7–12 let je obvykle uznávaným odborníkem v oboru, může aktivně ovlivňovat podobu školského poradenského systému, např. prací v profesních sdruženích, zapojením do pracovních skupin ovlivňujících legislativu či odbornou úroveň poradenství podle profilu služby, případně publikuje nebo se podílí na výzkumných aktivitách.

Je schopen nové poznatky v oboru aplikovat do praxe. Absolvované vzdělání, včetně programů DVPP a CŽV jsou spolu se získanými zkušenostmi kvalitním základem pro poskytování školských poradenských služeb, pro metodickou podporu a soustavné a systematické předávání zkušeností formou poskytování všech forem metodické podpory, zapojením se do lektorské práce, případně do publikační a výzkumné činnosti.

Délkou praxe splňuje základní kvalifikační kritérium pro výkon hodnotitele poradenských pracovníků v atestačních řízeních.

1. Rozsah povinného DVPP pro poradenského pracovníka s praxí 7–12 let (specialista);

V období 5 let pracovník absolvuje minimálně **250** hodin vzdělávacích programů, které odpovídají zaměření ŠPZ a přínosu pro jejich praxi.

Volitelné jsou specializované výcviky.

Obecné činnosti poradenského pracovníka s praxí v délce 7–12 let

Dovednosti těchto pracovníků současně zahrnují veškeré kompetence předchozích stupňů.

- rozšiřování a prohlubování znalostí problematiky žáků se speciálními vzdělávacími potřebami včetně žáků nadaných a mimořádně nadaných;
- vedení metodické podpory; (studenti pregraduálního studia psychologie nebo speciální pedagogiky);
- přednášková a osvětová činnost;
- metodické vedení výchovných poradců a školních metodiků prevence na úrovni regionu;
- tvorba metodických materiálů.

Činnosti psychologa s praxí v délce 7–12 let

- psychoterapeutické vedení (dle výcviku);
- znalost metod a postupů užívaných ve školských poradenských zařízeních;
- specializované psychodiagnostické metody;
- vedení skupin dětí se závažnými výchovnými či výukovými potížemi.

Činnosti speciálního pedagoga s praxí v délce 7–12 let

- znalost specializovaných postupů v práci s dětmi, žáky a studenty se zdravotním postižením;
- aplikace úzce specializovaných metod při práci s dětmi se zdravotním postižením;
- dlouhodobé vedení žáků se závažnými druhy znevýhodnění;
- specializované reedukační a stimulační programy.

9.4 Poradenský pracovník s praxí v délce nad 12 let

Poradenský pracovník s praxí v délce nad 12 let má kompetence v činnostech uvedených u předešlých úrovní a je **uznávaným expertem ve svém oboru**. Může ovlivňovat podobu systému školského poradenského systému, zvláště pak tvorbu koncepčních a systémových řešení. Může se zapojovat do kontrolní práce ČŠI, do činností revizního pracoviště v souladu s § 16b školského zákona. Má vysoký standard přímé poradenské péče. Může být ve vedení profesních pracovních skupin.

Na základě výcviků se zapojuje do mentoringu, intervizí, supervize či jiných specializovaných činností, zaměřených na podporu dalších pracovníků v poradenství. Aktivně se věnuje přednáškové, supervizní či publikační činnosti; obvykle pracuje v ŠPZ s možností zkrácení počtu hodin přímé práce s klienty.

U těchto pracovníků se předpokládá, že jsou již odborníky, kteří absolvují vzdělávací programy zejména v oblastech, inovace poradenských služeb.

Rozsah vzdělávání se stanovuje na **30 hodin/1 rok, jako minimální počet hodin DVPP**.

Činnosti poradenského pracovníka s praxí v délce nad 12 let

- činnosti předešlých úrovní;
- vytváření koncepčních a metodických dokumentů;
- spolupráce na přípravě legislativních dokumentů;
- spolupráce na vytváření/úpravách systému poskytování poradenských služeb v ČR;
- podíl na pregraduální přípravě;
- tvorba, koordinace či hodnocení projektů z oblasti školství;
- kontrolní a revizní činnost;
- supervizní vedení;
- vedení záchviku začínajících pracovníků;
- lektorská činnost;
- role krajského metodika.

10 Další vzdělávání odborných pracovníků ŠPZ

Legislativa vymezuje další vzdělávání poradenských pracovníků,⁵ kterým si doplňují, obnovují, udržují svoje profesní kompetence včetně kvalifikace. Zvýšením kvalifikace se podle zvláštního právního předpisu rozumí též její získání nebo rozšíření.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) se uskutečňuje:

- na vysokých školách, v zařízeních pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních (dále jen „vzdělávací instituce“) na základě akreditace udělené MŠMT;
- samostudiem.

MŠMT stanoví prováděcím právním předpisem druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení.

K dalšímu vzdělávání⁶ pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu **12 pracovních dnů** ve školním roce. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu. Další vzdělávání pedagogických pracovníků se nepovažuje za rekvalifikaci. Dalším vzděláváním pedagogických pracovníků je také supervize, která je jim poskytována v rámci metodického vedení a podpory (viz výše).

Při dalším vzdělávání využívají pracovníci školského poradenského zařízení vzdělávací nabídky akreditovaných pracovišť a akreditovaných vzdělávacích programů MŠMT. Plán dalšího vzdělávání a profesního rozvoje jednotlivých poradenských pracovníků vychází z obecných a specifických činností jednotlivých profesí ve školských poradenských zařízeních a je rozdělen do čtyř úrovní podle délky poradenské praxe pracovníka. **Obsahy vzdělávacích programů se mohou měnit v závislosti na stavu poznání v oborech psychologie, speciální pedagogiky a sociální práce, prevence rizikového chování.**

10.1 Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí 0–2 roky

Další vzdělávání začínajícího poradenského pracovníka je zaměřeno na získání základních vědomostí a dovedností nutných pro výkon činnosti speciálního pedagoga či psychologa ŠPZ. Tuto úroveň tvoří:

- povinný vzdělávací modul;
- povinné vzdělávací oblasti se stanoveným minimálním počtem hodin;
- praxe a následky.

Povinný vzdělávací modul je složený z konkrétních vzdělávacích programů (včetně vymezení jejich obsahů, cílů, případně stanovení lektorů). Poradenský pracovník by měl absolvovat

⁵ Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“), §24.

⁶ Zákon č. 82/2015 Sb.

minimálně 70 % těchto seminářů. Specificky zaměřené programy z povinných vzdělávacích oblastí poradenská pracovníci volí dle zaměření ŠPZ a přínosu pro svou praxi.

10.1.1 Zácvek nových pracovníků

Zácvek nových pracovníků je nezbytný k tomu, aby pracovník dokázal využívat ve svojí práci takové postupy v poskytování péče klientům, které jsou závazné pro typ pracoviště v souladu se standardními činnostmi ŠPZ a současně postupoval v týmu pracoviště jednotně, v potřebné a srovnatelné kvalitě. Za zaškolení nového pracovníka odpovídá **ředitel nebo vedoucí zařízení**, může zácvekem pověřit metodika pro zácvek začínajících pracovníků.

Stanovení délky zácviku vychází jednak z délky výcviku pro začínající pracovníky, pokud se jedná o zácvek nového pracovníka, který již není v kategorii začínajících, ale má zkušenosti z jiného typu pracoviště, pak je v kompetenci ředitele/vedoucího zařízení stanovit rozsah zácviku. **Minimální doba pro zaškolení je půl roku.**

Během této doby je začínající pracovník seznámen především s chodem zařízení, vnitřními pravidly a směrnici, legislativními normami a se základními pravidly práce s klientem. Začínající pracovník také absolvuje seznámení s činnostmi u pracovníků pracoviště, následně a stáže v rámci partnerských zařízení. Během uvádění navštíví nový pracovník minimálně 1x školu s pověřeným pracovníkem, je přítomen metodické konzultaci pracovníka ŠPZ s pedagogy včetně asistentů pedagoga, a také s dalšími pracovníky ŠPP.

Během uvádění pracovníka na pracoviště probíhá jeho pravidelné hodnocení.

První hodnocení je cca **po 2 měsících**, další s vytvořeným výstupem do následujícího měsíce. Výstupem zácviku je vyhodnocení činností začínajícího pracovníka uvádějícím metodickým pracovníkem, popřípadě pověřeným pracovníkem ŠPZ. Součástí hodnocení je hodnotící rozhovor, který vede ředitel nebo vedoucí pracovník zařízení. Hodnotící zpráva zaznamenává průběh zácviku, slabé i silné stránky pracovníka. Cílem je nastavení dalších forem podpory, včetně potřeby realizace programů DVPP. Další samostatná poradenská práce začínajícího pracovníka je (po jeho zaškolení) supervidována ještě jeden rok, pověřeným pracovníkem ŠPZ.

Výsledky jsou pak součástí **Plánu rozvoje pracovníka**.

10.1.2 Vzdělávací programy v povinném vzdělávacím modulu pro začínající poradenské pracovníky ŠPZ :

- Výcvik pro začínající poradenské pracovníky ŠPZ – psychology a speciální pedagogy;
- Vedení dokumentace ŠPZ – psaní zpráv, zpracování Doporučení pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami;
- Informovaný souhlas;
- Podpora inkluzivního vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami;
- Speciálně pedagogická a psychologická diagnostika – posuzování míry speciálních vzdělávacích potřeb a identifikace podpůrných opatření;
- Individuální vzdělávací plán pro žáky s potřebou podpůrných opatření;

- Diferenciální diagnostika;
- Základní psychometrické charakteristiky diagnostických nástrojů;
- Školská legislativa – školský zákon, související vyhlášky;
- Právní souvislosti poskytování poradenských služeb pro žáka a jeho rodinu;
- Komunikační dovednosti – vedení poradenského rozhovoru;
- Práce s rodinou v praxi poradenského pracovníka;
- Vedení třídních heterogenních třídních kolektivů.

Vzdělávací oblasti se stanoveným minimálním počtem hodin:

- Výcvik začínajících pracovníků – min. 80 h (zahrnuje i stáže na jiných druzích pracovišť a ve škole),
- Vzdělávání zaměřené na práci s diagnostickými nástroji – min. 20 hod.;
- Vzdělávání zaměřené na podpůrná opatření ve vzdělávání – 16 hod.;
- Specializační vzdělávání – min. 20 hod.

Výběr konkrétního vzdělávacího programu vychází z typu a zaměření školského poradenského zařízení a ze zaměření (profilu) poradenského pracovníka.

Minimální počet hodin za období začínající pracovník je **200** hodin, včetně stáží.

10.2 Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí v délce 2–7 let

Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí v délce 2–7 let se zaměřuje na prohlubování znalostí získaných v prvním období pro úroveň 0–2 roky, je rozdělena na dvě části.

Povinný vzdělávací modul je složený z konkrétních vzdělávacích programů (včetně vymezení jejich obsahu, cílů, případně stanovení lektorů). Poradenský pracovník by měl absolvovat min. 70 % z nich. Specificky zaměřené programy pracovníci volí dle zaměření ŠPZ a přínosu pro jejich praxi.

10.2.1 Vzdělávací programy v povinném vzdělávacím modulu:

- Práce s rodinou v praxi poradenského pracovníka II;
- Školní zralost jako základ úspěšného vzdělávání;
- Interpretace diagnostických metod (např. WISC III – vzdělávací aplikace)
- Základní principy tvorby diagnostických postupů a nástrojů;
- Principy dynamického vyšetření;
- Práce se skupinou;

- Specifika vzdělávání dětí a žáků s poruchami učení a chování;
- Specifika vzdělávání žáků s poruchami autistického spektra;
- Vedení skupiny pro děti s ADHD;
- Mentoring, Bálintovské skupiny;
- Zraková stimulace u dětí s vícečetným postižením;
- Specifika výchovy a vzdělávání hyperaktivního žáka z pohledu poradenského pracovníka;
- Nové postupy práce v oblasti diagnostiky a intervencí;
- Specifika vzdělávání žáků z kulturně odlišného prostředí;
- Metody práce při vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami;
- Hodnocení žáků – úpravy v hodnocení u žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.

10.2.2 Vzdělávací programy se stanoveným minimálním počtem hodin

- Orientace v legislativních dokumentech, včetně školského zákona a souvisejících vyhlášek – 20 hodin;
- Vzdělávání zaměřené na práci s diagnostickými nástroji – 30 hodin;
- Specializační vzdělávání na jednotlivé oblasti práce odborníka – 50 hodin;
- Vzdělávání zaměřené na terapie jednotlivých znevýhodnění – 50 hodin;
- Osobnostní rozvoj – 16 hodin;
- Uzpůsobení podmínek konání přijímacího řízení a závěrečných zkoušek včetně maturitní zkoušky – 8–16 hodin;
- Základní dovednosti v práci s ICT – 30 hodin;
- Supervize – 450 hodin.

Výběr konkrétního vzdělávacího programu vychází z typu a zaměření školského poradenského zařízení a ze zaměření samotného poradenského pracovníka.

10.3 Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí v délce 7–12 let

Další vzdělávání se zaměřuje na prohlubování znalostí získaných vzděláváním v první a druhé úrovni, objevuje se i vzdělávání zaměřené na úzce specializované problémy v oblasti různých druhů obtíží klienta, daného zdravotního postižení či v oblasti metod a forem psychologické a speciálně pedagogické podpory. Vzdělávací programy se více specializují, orientují se také na terapeutické postupy, nové intervenční postupy a diagnostické nástroje. Prohlubování znalostí je rozděleno na dvě části.

Povinný vzdělávací modul je složený z konkrétních vzdělávacích programů (včetně vymezení jejich obsahu, cílů, případně stanovení lektorů). Poradenský pracovník by měl absolvovat minimálně 70 % z nich. Specificky zaměřené programy pracovníci volí dle zaměření ŠPZ a přínosu pro svou praxi.

10.3.1 Vzdělávací programy v povinném vzdělávacím modulu:

- Využívání nových diagnostických a intervenčních postupů a nástrojů;
- Využití relaxačních technik při práci s žáky jako forma podpůrných opatření;
- Krizová intervence v prostředí škol;
- Řešení konfliktních situací ve škole i v rodině;
- Rodina a sociálně-právní ochrana dětí z pohledu legislativy;
- Problematika sexuality u jedince s mentálním postižením a jedince s PAS v praxi poradenského pracovníka;
- Psychiatricky nemocní klienti a jejich vzdělávání včetně stanovování podpůrných opatření;
- Specifika práce se sociálním znevýhodněním a kulturní odlišností;
- Podpůrná opatření pro vzdělávání žáků cizinců;
- Specifika poradenské péče pro děti předškolní;
- Specifika poradenské péče pro zrakově postižené klienty;
- Specifika poradenské péče o klienty se sluchovým postižením;
- Nová pojetí specifických poruch učení a chování;
- Práce se syndromem CAN;
- Práce se stresem v poradenství;
- Práce se skupinou – adaptační kurz v praxi;
- Vývojová dysfázie – porucha vývoje řeči a její vliv na celkový vývoj dítěte.

10.3.2 Vzdělávací programy se stanoveným minimálním počtem hodin

- Právní předpisy – 24 hodin;
- Vzdělávání zaměřené na práci s diagnostickými nástroji – 30 hodin;
- Navazující vzdělávání v problematice krizové intervence – 16 hodin;
- Počítačová technika – 32 hodin;
- Specializační vzdělávání – 56 hodin;

- Osobnostní rozvoj – 16 hodin;
- Supervize – 400–450 hodin (výcvik)
- Terapeutické výcviky, lektorování – 300 hodin.

Výběr konkrétního vzdělávacího programu vychází z typu a zaměření školského poradenského zařízení a ze zaměření a potřeb samotného poradenského pracovníka.

10.4 Další vzdělávání poradenského pracovníka s praxí v délce nad 12 let

Další vzdělávání se orientuje zejména na vzdělávání zaměřené na inovativní metody, aktuální zahraniční novinky, na výzkum v oblasti poradenství, na semináře podporující psychosociální stabilitu, výcviky v lektorských, supervizních či psychoterapeutických dovednostech.

Odborník s touto délkou praxe již může být zapojen do realizace supervizních, metodických, lektorských, publikačních nebo revizních činností. Není tedy již nutností prokazování minimálního počtu programů DVPP.

K předpokládaným tématům vzdělávání patří zejména:

- Změny v právních předpisech – v oblasti poradenství, školství, a v oblasti sociálně právní;
- Vzdělávání zaměřené na práci s diagnostickými nástroji – novinky v diagnostických metodách v ČR i zahraničí;
- Specializační vzdělávání – nové trendy;
- Vzdělávání zaměřené na terapie;
- Dlouhodobější kurzy a výcviky;
- Osobnostní rozvoj, supervize.

Výběr konkrétního obsahu vzdělávání je ponechán na rozhodnutí pracovníka a vychází ze zaměření ŠPZ i samotného pracovníka.

Tato část dokumentu se bude cyklicky doplňovat o nové obsahy vzdělávacích programů v souladu s vývojovými trendy v oborech psychologie a speciální pedagogika.

Seznam zkratk

ADHD: Porucha pozornosti s hyperaktivitou

B-JEPI: Osobnostní dotazník pro děti

CDI: Sebeuposuzovací škála dětské depresivity

CŽV: Celoživotní vzdělávání

ČIS: Český institut pro supervizi

ČMISK: Českomoravský institut pro supervizi a koučing

ČR: Česká republika

ČŠI: Česká školní inspekce

DVPP: Další vzdělávání pedagogických pracovníků

EU: Evropská unie

EZ: Elektronický zdroj

ICT: Informační a komunikační technologie

IDS: Inteligenční a vývojová škála pro děti ve věku 5–10 let

IST 2000 R: Test struktury inteligence

IVP: Individuální vzdělávací plán

KIPR: Kvalita-inkluze-poradenství-rozvoj

MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MZ: Ministerstvo zdravotnictví

NEO: Osobnostní inventář

NÚV: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

NV: Nařízení vlády

OSPOD: Orgán sociálně právní ochrany dětí

PA: Personální agenda, proškolení, plán vzdělávání, DVPP

PAS: Poruchy autistického spektra

PP: Písemné podklady (vnitřní předpisy, směrnice, pokyny, manuály, výroční zpráva atd., v přílohách je pak možné nalézt konkrétní vzory některých dokumentů);

PPP: Pedagogicko-psychologická poradna

PSYCH: Psychologické

PUP: Přiznané uzpůsobení podmínek

RK: Rozhovory s klienty

RV: Rozhovory s vedoucími pracovníky

RVP: Rámcový vzdělávací program
RZ: Rozhovory s pracovníky
SD: Spisová dokumentace klienta (např. osobní spis, záznam o programu atd.)
SON-R: Neverbální inteligenční test
SPC: Speciálně pedagogické centrum
SPPG: Speciálně pedagogické
SPU: Specifické poruchy učení
SŠ: Střední školy
SVP: Speciální vzdělávací potřeby
Syndrom CAN: Syndrom týraného, zneužívaného a zanedbávaného dítěte
ŠP: Školní psycholog
ŠPP: Školní poradenské pracoviště
ŠPZ: Školské poradenské zařízení
ŠZ: Školské zařízení
VP: Vlastní pozorování
Výkaz Z 23-01: Výkaz o pedagogicko-psychologické poradně
Výkaz Z 33-01: Výkaz o speciálně pedagogickém centru
WAIS III: Wechslerova inteligenční škála pro dospělé
WISC III: Wechslerova inteligenční škála pro děti
WJIE: Woodcock – Johnson International Edition
ZP: Zákoník práce

Příloha č. 1

Finanční kalkulace navýšení odborných pracovníků ve ŠPZ

V následujícím textu je uvedena finanční kalkulace navýšení počtu přepočtených úvazků odborných pracovníků v PPP a SPC (psycholog, speciální pedagog, metodik prevence) na optimální stav. Data o žácích a třídách byla čerpána z výkazů MŠMT S 1-01 (MŠ), M 3 (ZŠ) a M 8 (SŠ), data o poradenských zařízeních a jejich pracovnících byla čerpána z výkazů Z 23-01 (PPP) a Z 33-01 (SPC), data sbírána byla vždy z 30. 9. 2018. Data o platech odborných pracovníků byla čerpána z výkazu MŠMT P 1-04. Aktuální počet metodiků prevence v PPP byl zjištěn na základě online šetření ze srpna 2019 (srovnání s daty MŠMT je v tabulce č. 30). Počet reálných klientů je pro potřeby této zprávy kalkulován vždy jako součet žáků/klientů z MŠ, ZŠ a SŠ. V rámci analýzy bylo uvažováno navýšení platů a mezd o 15 %, mzdy a platy byly dále násobeny koeficientem 1,36 pro vyčíslení reálných nákladů na zaměstnance. Finanční kalkulace vychází z platů pracovníků se započítáním všech zdrojů. Úvazky sledovaných odborných pracovníků byly řešeny vždy na krajské úrovni.

Úvazky psychologů a speciálních pedagogů byly kalkulovány na základě počtu reálných klientů na úvazek odborného pracovníka (psycholog + speciální pedagog). Úvazky metodiků prevence byly posuzovány podle počtu škol (úroveň P-IZO) na úvazek metodika prevence (ideální model), dále pak podle počtu tříd na úvazek metodika prevence (model vycházející z aktuálního stavu).

Údaje o průměrných mzdách a platech metodiků prevence sbírá MŠMT v rámci kategorie „ostatní pedagogové“, která sdružuje více pracovních pozic – data vztahující se k samotným metodikům prevence nejsou k dispozici. Uvedená finanční kalkulace navýšení úvazků metodiků prevence je z toho důvodu pouze orientační.

1) Psychologové a speciální pedagogové

Provedeno bylo srovnání pracovní zátěže odborných pracovníků v ŠPZ (tabulky č. 1 a 2) na základě:

- Počtu vykázaných reálných klientů (klienti MŠ, ZŠ a SŠ, jimž byly dle dat MŠMT poskytnuty služby zařízení ve sledovaném období).
- Počtu potenciálních klientů jednotlivých krajů (všichni žáci MŠ, ZŠ a SŠ kraje, jde o žáky, kteří se v případě potřeby mohou stát klienty ŠPZ).

Pořadí krajů ve vypočtené pracovní zátěži se při použití reálných a potenciálních klientů liší. Výsledky obou modelů vykazují tendenci k mírně negativní korelaci (u PPP i SPC) – tedy některé kraje vykazující vysokou zátěž na základě reálných klientů vykazují současně nízkou zátěž na základě potenciálních klientů (a naopak). Zjištěné rozdíly jsou pravděpodobně způsobeny kombinací více faktorů, jedná se například o možné chyby ve vykazování reálných klientů na straně ŠPZ (chybné vykazování potenciálních klientů na straně škol je méně pravděpodobné), dále se může jednat o vliv krajových specifik, rozdílné zaměření SPC v jednotlivých regionech a s tím spojenou odlišnou skladbu klientů, odlišné nastavení služeb ŠPZ v jednotlivých zařízeních (resp. krajích) či rozdílnou míru produktivity a pracovního tempa při poskytování služeb (to lze ovšem v pomáhajících profesích do určité míry vnímat jako normální jev).

V následující kalkulaci byl použit výpočet pomocí reálného počtu klientů na odborného pracovníka ŠPZ. Tento ukazatel se při použití relevantních (správně vykázaných) dat jeví jako vhodný (lépe popisující skutečný stav), zároveň jsou pro tento ukazatel stanoveny optimální (doporučené) hodnoty (viz další text).

Kalkulace chybějících úvazků byla nejprve provedena tak, aby bylo na úrovni kraje dosaženo požadovaného optimálního počtu reálných klientů na úvazek odborného pracovníka (psycholog + speciální pedagog). **Optimální hodnoty byly stanoveny na základě analýzy projektu KIPR a Asociace SPC následovně:**

– **200 klientů na úvazek odborného pracovníka pro PPP.**

– **90 klientů na úvazek odborného pracovníka pro SPC.** Tato hodnota byla určena ve spolupráci s Asociací SPC. Uvedená optimální hodnota platí pro SPC se zaměřením na všechny typy zdravotního postižení mimo SPC se zaměřením na vady řeči. Pro tato zařízení byl určen optimální počet 190 klientů na úvazek odborného pracovníka s tím, že je v tomto počtu klientů zahrnut také počet depistáží (tím vzniká zkreslení ve srovnání s ostatními SPS, kdy je počet klientů na úvazek pracovníka uměle navýšen) – pokud by byla tato hodnota použita v následující kalkulaci, mohlo by dojít k nezanedbatelnému podhodnocení reálně chybějících úvazků odborných pracovníků v těchto zařízeních. V následující kalkulaci proto byla jednotně použita hodnota 90 klientů na pracovníka u všech SPC s tím, že u krajů se SPC zaměřenými na vady řeči (dle dat MŠMT Praha, Jihočeský, Jihomoravský, Karlovarský, Olomoucký a Středočeský) může dojít k mírnému zkreslení ve směru nadhodnocení chybějících úvazků odborných pracovníků.

Dále byla provedena finanční analýza variant s vyšším počtem klientů na úvazek odborného pracovníka a tím i nižší ekonomickou náročností. Kalkulovány byly tyto další varianty:

– **220 a 240 klientů na úvazek odborného pracovníka pro PPP.**

– **130 a 160 klientů na úvazek odborného pracovníka v SPC.**

Z reálných dat výkaznictví MŠMT ze září r. 2018 je jednoznačně patrné, že **řada zařízení (resp. krajů) nedosahuje výše uvedeného optimálního počtu klientů na úvazek odborného pracovníka**, jednotlivé kraje se u tohoto ukazatele liší (výrazné rozdíly lze pozorovat také na úrovni jednotlivých zařízení). V rámci SPC splňuje uvedené optimum pouze Zlínský kraj (86), další kraje jsou pak od optimální hodnoty různě vzdáleny – krajním případem je Ústecký kraj s počtem 243 klientů na úvazek odborného pracovníka (téměř trojnásobně více než uvedené optimum), od optimální úrovně je také vzdálen celorepublikový průměr (137), podrobnosti jsou v tabulce č. 5. U PPP je možné na krajské úrovni pozorovat u počtu klientů na odborného pracovníka menší variabilitu. Celkem 4 kraje mají hodnotu sledovaného parametru nižší než výše uvedené optimum, nejnižší je počet klientů na úvazek odborného pracovníka v Moravskoslezském kraji (160), naopak nejvyšší je tento počet v Plzeňském kraji (251), podobná situace je také v Libereckém kraji (246). Celorepublikový průměr počtu klientů na úvazek odborného pracovníka (206) je u PPP téměř shodný s optimální hodnotou, existují zde však uvedené krajské odlišnosti, podrobnosti jsou v tabulce č. 8. Podrobnější regresní model prováděný nikoli po krajích, ale beroucí v potaz z výkazů zvláště všechna zařízení PPP v republice dokonce hovoří o ještě větších rozdílech, než je uvedeno výše, kdy model predikoval v průměru na jednoho odborného pracovníka ročně jen něco málo přes 120 klientů.

Záporné hodnoty u chybějících PU v některých krajích znamenají, že v těchto regionech je v současné době počet klientů na PU pracovníka nižší, než je stanovený optimální (resp. kalkulovaný) počet – v následující finanční kalkulaci bylo v těchto případech postupováno tak, že

byl zachován současný stav (nebylo tedy počítáno s tím, že by došlo v daném regionu ke snížení počtu PU). V rámci finančního modelu bylo uvažováno celkové navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v poměru 1:1 v PPP a 1:2 v SPC. Jedná se o akceptovatelné zjednodušení pro potřeby výpočtu, při reálném navýšování úvazků by uvedený poměr pracovníků odrážel potřeby jednotlivých zařízení.

Uvedená kalkulace a její předpokládaná finanční náročnost jsou v tabulkách č. 3-26. Všechny přehledy a výpočty byly provedeny pro zařízení zřizovaná pouze krajem, dále pak pro všechna zařízení bez ohledu na zřizovatele (pro možnost posouzení systému jako celku). Při uvažování optimální úrovně počtu reálných klientů na úvazek odborného pracovníka (psycholog + speciální pedagog) **byla zjištěna potřeba 225,5 (SPC) a 74,8 (PPP) úvazků odborných pracovníků u zařízení zřizovaných pouze krajem, na úrovni všech zařízení bez ohledu na zřizovatele se jedná o 373,4 (SPS) a 63,6 (PPP) chybějících úvazků.**

2) Metodici prevence

Dále je uvedena kalkulace chybějících úvazků metodiků prevence v pedagogicko-psychologických poradnách. Vytvořeny byly 2 různé modely – model vycházející z dílčí úpravy současného stavu a model ideální. U modelu vycházejícího ze současného stavu byla jako optimální stanovena hodnota 1500 tříd na 1 úvazek metodika prevence (hodnota blízká aktuálnímu celorepublikovému průměru). **Na základě modelu vycházejícího ze současného stavu chybí v současné době 3,6 úvazků metodiků prevence.** Stejně jako v případě psychologů a speciálních pedagogů není uvažováno, že by bylo realizováno případné snížení současného počtu úvazků metodiků prevence – to se týká regionů, které aktuálně vykazují méně než 1500 tříd na úvazek metodika prevence. **Pro ideální model bylo použito kritérium 50 škol na úvazek metodika prevence. Podle ideálního modelu chybí v systému PPP 61,9 úvazků metodiků prevence.** Kalkulace chybějících úvazků metodiků prevence a její předpokládaná finanční náročnost jsou v tabulkách č. 27–32.

3) Shrnutí a závěr

V této zprávě byl vyčíslen počet aktuálně chybějících úvazků psychologů, speciálních pedagogů a metodiků prevence v systému školských poradenských zařízení, uvedena byla také předpokládaná finanční náročnost doplnění chybějících úvazků.

Počet klientů na úvazek odborného pracovníka se jeví jako vhodný ukazatel, který může být použit u psychologů a speciálních pedagogů při rozhodování o financování systému ŠPZ. Vzhledem

ke zjištěným rozdílům ve vypočtené pracovní zátěži na odborného pracovníka v závislosti na použitých datech (reální a potenciální klienti) a existujícím pochybnostem o správnosti vykazování dat na straně ŠPZ je doporučeno, aby byl při rozhodování o navýšování úvazků odborných pracovníků uvažován také počet potenciálních klientů na úvazek odborného pracovníka.

Na základě výsledků kalkulace chybějících úvazků metodiků prevence je možné konstatovat, že model vycházející z počtu tříd na úvazek metodika dochází z proporčního hlediska mezi kraji k mírně odlišným výsledkům než model vycházející z počtu škol na metodika, důvodem je odlišný počet tříd na školu v jednotlivých krajích (tabulka č. 29). **Kritérium počtu škol do značné míry souvisí s počtem školních metodiků prevence, kteří představují klienty metodika prevence v PPP**

– tento parametr lépe popisuje předpokládaný objem práce metodika prevence a jeví se proto jako vhodnější.

Z provedené analýzy je zřejmé, že **dosažení optimálního stavu s ohledem na uvedené ukazatele je náročné finančně i personálně** – jednorázové navýšení úvazků sledovaných odborných pracovníků směrem k optimálnímu stavu se tak jeví jako těžko realizovatelné (minimálně z personálního hlediska). **Je proto možné doporučit postupné dlouhodobé navýšování úvazků až do dosažení optimálního stavu, postupné navýšování do zhruba 40-50 úvazků ročně lze vnímat jako reálně proveditelné.** Toto postupné navýšování představuje dlouhodobý proces v řádu let, je možné, že během této doby dojde k některým změnám ve sledovaných ukazatelích, které mají vliv na výslednou podobu chybějících úvazků – je proto doporučeno, aby bylo postupné navýšování úvazků odborných pracovníků průběžně vyhodnocováno a podle těchto výsledků případně korigováno. Jako vhodné se jeví vyhodnocení po zhruba 3 letech od začátku případného systematického navýšování úvazků sledovaných pracovníků.

Vzhledem ke zjištěným regionálním rozdílům je dále doporučeno řešit výši úvazků všech sledovaných pracovníků na úrovni jednotlivých krajů (nikoli na celorepublikové úrovni). Dále je doporučeno dlouhodobě usilovat o snížení zjištěných regionálních rozdílů, doporučeno je také snižovat úvazky pracovníků v regionech, kde je v současné době nižší počet klientů na úvazek odborného pracovníka ve srovnání se stanoveným optimem (u metodiků prevence se pak jedná o počet tříd na úvazek pracovníka). Je nutné upozornit na to, že **prezentované kalkulace a jejich finanční vyčíslení mohou být negativně ovlivněny případnými nepřesnostmi na straně ŠPZ při vyplňování příslušných výkazů MŠMT** (například počty reálných klientů).

Tabulka č. 1: Srovnání pracovní zátěže odborného pracovníka SPC (psycholog + spec. ped.) na základě potenciálních a reálných klientů

Kraj	Počet reálných klientů na odb. prac. 09/18	Pořadí dle reálných klientů	Počet potenc. klientů na odb. prac. 09/18	Pořadí dle potenc. klientů
Praha	99	13	2 761	8
Středočeský	114	11	4 463	1
Jihočeský	142	7	3 583	4
Plzeňský	180	3	4 039	3
Karlovarský	124	10	2 793	7
Ústecký	243	1	2 752	9
Liberecký	132	9	3 245	5
Královéhradecký	161	6	2 417	12
Pardubický	109	12	4 147	2
Vysočina	180	3	3 240	6
Jihomoravský	164	5	2 621	10
Olomoucký	186	2	1 961	14
Zlínský	86	14	2 210	13
Moravskoslezský	137	8	2 504	11
Celkem	137		2 896	

Nižší hodnota (modrá barva) odpovídá nižší pracovní zátěži

Tabulka č. 2: Srovnání pracovní zátěže odborného pracovníka PPP (psycholog + spec. ped.) na základě potenciálních a reálných klientů

Kraj	Počet reálných klientů na odb. prac. 09/18	Pořadí dle reálných klientů	Počet potenc. klientů na odb. prac. 09/18	Pořadí dle potenc. klientů
Praha	232	3	1 420	14
Středočeský	172	13	2 161	2
Jihočeský	201	10	2 296	1
Plzeňský	251	1	1 930	9
Karlovarský	224	4	1 776	11
Ústecký	196	11	2 135	3
Liberecký	246	2	2 058	5
Královéhradecký	221	5	2 089	4
Pardubický	214	7	1 982	8
Vysočina	204	9	2 012	7
Jihomoravský	196	11	1 460	13
Olomoucký	216	6	1 863	10
Zlínský	214	7	1 768	12
Moravskoslezský	160	14	2 051	6
Celkem	206		1 852	

Nižší hodnota (modrá barva) odpovídá nižší pracovní zátěži

Tabulka č. 3: Počty chybějících úvazků odborných pracovníků (psychologové + speciálních pedagogové) ve SPC dle kalkulovaného počtu klientů na úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – SPC zřizovaná krajem			B – SPC bez ohledu na zřizovatele		
	90 kl. / úv.	130 kl. / úv.	160 kl. / úv.	90 kl. / úv.	130 kl. / úv.	160 kl. / úv.
Praha	3,6	0,0	0,0	7,7	0,0	0,0
Středočeský kraj	2,1	0,0	0,0	13,2	0,0	0,0
Jihočeský kraj	18,2	5,8	0,6	17,1	2,7	0,0
Plzeňský kraj	22,6	8,7	2,9	22,6	8,7	2,9
Karlovarský kraj	3,3	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0
Ústecký kraj	67,7	35,6	22,0	81,7	41,8	24,9
Liberecký kraj	10,3	0,4	0,0	10,3	0,4	0,0
Královéhradecký kraj	30,3	11,3	3,2	29,5	8,9	0,2
Pardubický kraj	4,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0
Kraj Vysočina	1,2	0,0	0,0	25,5	9,9	3,3
Jihomoravský kraj	5,1	0,0	0,0	59,2	18,7	1,6
Olomoucký kraj	22,4	4,0	0,0	56,7	23,0	8,7
Zlínský kraj	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Moravskoslezský kraj	34,7	1,9	0,0	39,6	4,2	0,0
Celkem	225,5	67,7	28,7	373,4	118,3	41,6

Uvedeny jsou úvazky po korekci – v krajích, kde je aktuálně počet klientů na úvazek odborného pracovníka menší než posuzované kritérium, byla uvažována nulová hodnota PÚ (nikoli záporná, která by znamenala snížení úvazků).

Tabulka č. 4: Počty chybějících úvazků odborných pracovníků (psychologové + speciálních pedagogové) v PPP dle kalkulovaného počtu klientů na úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – PPP zřizované krajem			B – PPP bez ohledu na zřizovatele		
	200 kl. / úv.	220 kl. / úv.	240 kl. / úv.	200 kl. / úv.	220 kl. / úv.	240 kl. / úv.
Praha	29,4	15,0	3,0	23,8	8,2	0,0
Středočeský kraj	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Jihočeský kraj	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
Plzeňský kraj	16,2	10,8	6,3	12,2	6,8	2,3
Karlovarský kraj	3,0	0,4	0,0	3,0	0,4	0,0
Ústecký kraj	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Liberecký kraj	8,0	4,1	0,9	8,0	4,1	0,9
Královéhradecký kraj	4,6	0,2	0,0	4,6	0,2	0,0
Pardubický kraj	3,1	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0
Kraj Vysočina	0,7	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
Jihomoravský kraj	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Olomoucký kraj	4,4	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0
Zlínský kraj	3,6	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0
Moravskoslezský kraj	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Celkem	74,8	30,5	10,2	63,6	19,7	3,2

Uvedeny jsou úvazky po korekci – v krajích, kde je aktuálně počet klientů na úvazek odborného pracovníka menší než posuzované kritérium, byla uvažována nulová hodnota PÚ (nikoli záporná, která by znamenala snížení úvazků).

Tabulka č. 5: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů ve SPC dle kalkulovaného počtu klientů na úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – SPC zřizovaná krajem			B – SPC bez ohledu na zřizovatele		
	90 kl. / úv.	130 kl. / úv.	160 kl. / úv.	90 kl. / úv.	130 kl. / úv.	160 kl. / úv.
Praha	2 542 884	0	0	5 351 136	0	0
Středočeský kraj	1 483 872	0	0	9 119 304	0	0
Jihočeský kraj	12 626 616	4 023 876	416 256	11 595 756	1 830 912	0
Plzeňský kraj	14 531 772	5 594 364	1 865 496	14 531 772	5 594 364	1 865 496
Karlovarský kraj	2 127 360	0	0	3 925 332	0	0
Ústecký kraj	52 703 436	27 712 284	17 131 656	62 547 228	32 002 404	19 061 808
Liberecký kraj	6 670 632	259 260	0	6 670 632	259 260	0
Královéhradecký kraj	18 521 448	6 909 948	1 958 664	18 127 212	5 471 784	125 148
Pardubický kraj	2 692 560	0	0	3 031 920	0	0
Kraj Vysočina	883 452	0	0	17 785 728	6 905 040	2 301 684
Jihomoravský kraj	3 402 504	0	0	40 796 556	12 889 224	1 106 124
Olomoucký kraj	16 886 388	3 019 512	0	41 127 576	16 679 760	6 310 584
Zlínský kraj	0	0	0	0	0	0
Moravskoslezský kraj	23 073 360	1 266 348	0	26 492 316	2 809 788	0
Celkem	158 146 284	48 785 592	21 372 072	261 102 468	84 442 536	30 770 844

Tabulka č. 6: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v PPP dle kalkulovaného počtu klientů na úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – PPP zřizované krajem			B – PPP bez ohledu na zřizovatele		
	200 kl. / úv.	220 kl. / úv.	240 kl. / úv.	200 kl. / úv.	220 kl. / úv.	240 kl. / úv.
Praha	21 986 352	11 217 528	2 243 508	18 072 828	6 226 776	0
Středočeský kraj	0	0	0	0	0	0
Jihočeský kraj	133 872	0	0	133 860	0	0
Plzeňský kraj	10 641 624	7 094 424	4 135 296	8 045 304	4 484 268	1 513 416
Karlovarský kraj	2 086 512	278 196	0	2 086 512	278 196	0
Ústecký kraj	0	0	0	0	0	0
Liberecký kraj	5 526 168	2 831 100	622 764	5 526 132	2 831 076	622 740
Královéhradecký kraj	3 042 648	132 288	0	3 042 672	132 288	0
Pardubický kraj	2 080 788	0	0	2 080 800	0	0
Kraj Vysočina	527 484	0	0	527 484	0	0
Jihomoravský kraj	1 002 552	0	0	0	0	0
Olomoucký kraj	2 910 396	0	0	2 910 372	0	0
Zlínský kraj	2 426 820	0	0	2 426 820	0	0
Moravskoslezský kraj	0	0	0	0	0	0
Celkem	52 365 216	21 553 536	7 001 568	44 852 784	13 952 604	2 136 156

Tabulka č. 7: Přehled chybějících PU odborných pracovníků v SPC podle krajů (pro SPC zřizovaná krajem a pro SPC bez ohledu na zřizovatele) – 90 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – SPC zřizovaná krajem							B – SPC celkem						
	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci
Praha	5 646	16,2	42,9	59,1	96	3,6	3,6	7 530	54,7	21,3	76,0	99	7,7	7,7
Středočeský	2 425	7,4	17,4	24,8	98	2,1	2,1	5 584	34,7	14,1	48,8	114	13,2	13,2
Jihočeský	3 616	5,3	16,7	22,0	164	18,2	18,2	4 204	22,5	7,1	29,6	142	17,1	17,1
Plzeňský	4 072	3,6	19,0	22,6	180	22,6	22,6	4 072	19,0	3,6	22,6	180	22,6	22,6
Karlovarský	1 384	2,4	9,7	12,1	114	3,3	3,3	1 974	13,5	2,4	15,9	124	6,0	6,0
Ústecký	9 398	7,7	29,0	36,7	256	67,7	67,7	11 684	38,0	10,1	48,1	243	81,7	81,7
Liberecký	2 906	4,0	18,0	22,0	132	10,3	10,3	2 906	18,0	4,0	22,0	132	10,3	10,3
Královéhradecký	5 571	8,2	23,4	31,6	176	30,3	30,3	6 027	26,5	11,0	37,5	161	29,5	29,5
Pardubický	1 578	2,1	11,4	13,5	117	4,0	4,0	2 253	17,4	3,3	20,7	109	4,3	4,3
Vysočina	560	1,5	3,5	5,0	112	1,2	1,2	4 584	19,6	5,8	25,4	180	25,5	25,5
Jihomoravský	3 978	12,5	26,6	39,1	102	5,1	5,1	11 842	53,3	19,1	72,4	164	59,2	59,2
Olomoucký	5 373	10,5	26,8	37,3	144	22,4	22,4	9 877	37,7	15,3	53,0	186	56,7	56,7
Zlínský	2 258	6,1	22,6	28,7	79	-3,6	0,0	3 636	35,1	7,3	42,4	86	-2,0	0,0
Moravskoslezský	9 596	19,9	52,0	71,9	133	34,7	34,7	10 369	54,5	21,1	75,6	137	39,6	39,6
Celkem	58 361	107,4	319,0	426,4	137	221,9	225,5	86 542	444,5	145,5	590,0	137	371,4	373,4

Do odborných pracovníků jsou započítáni pouze psychologové a speciální pedagogové.

Tabulka č. 8: Přehled chybějících PU odborných pracovníků v SPC podle krajů (pro SPC zřizovaná krajem a pro SPC bez ohledu na zřizovatele)
– 130 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – SPC zřizovaná krajem							B – SPC celkem						
	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci
Praha	5 646	16,2	42,9	59,1	96	-15,7	0,0	7 530	54,7	21,3	76,0	99	-18,1	0,0
Středočeský	2 425	7,4	17,4	24,8	98	-6,1	0,0	5 584	34,7	14,1	48,8	114	-5,8	0,0
Jihočeský	3 616	5,3	16,7	22,0	164	5,8	5,8	4 204	22,5	7,1	29,6	142	2,7	2,7
Plzeňský	4 072	3,6	19,0	22,6	180	8,7	8,7	4 072	19,0	3,6	22,6	180	8,7	8,7
Karlovarský	1 384	2,4	9,7	12,1	114	-1,5	0,0	1 974	13,5	2,4	15,9	124	-0,7	0,0
Ústecký	9 398	7,7	29,0	36,7	256	35,6	35,6	11 684	38,0	10,1	48,1	243	41,8	41,8
Liberecký	2 906	4,0	18,0	22,0	132	0,4	0,4	2 906	18,0	4,0	22,0	132	0,4	0,4
Královéhradecký	5 571	8,2	23,4	31,6	176	11,3	11,3	6 027	26,5	11,0	37,5	161	8,9	8,9
Pardubický	1 578	2,1	11,4	13,5	117	-1,4	0,0	2 253	17,4	3,3	20,7	109	-3,4	0,0
Vysočina	560	1,5	3,5	5,0	112	-0,7	0,0	4 584	19,6	5,8	25,4	180	9,9	9,9
Jihomoravský	3 978	12,5	26,6	39,1	102	-8,5	0,0	11 842	53,3	19,1	72,4	164	18,7	18,7
Olomoucký	5 373	10,5	26,8	37,3	144	4,0	4,0	9 877	37,7	15,3	53,0	186	23,0	23,0
Zlínský	2 258	6,1	22,6	28,7	79	-11,3	0,0	3 636	35,1	7,3	42,4	86	-14,4	0,0
Moravskoslezský	9 596	19,9	52,0	71,9	133	1,9	1,9	10 369	54,5	21,1	75,6	137	4,2	4,2
Celkem	58 361	107,4	319,0	426,4	137	22,5	67,7	86 542	444,5	145,5	590,0	137	371,4	118,3

Do odborných pracovníků jsou započítáni pouze psychologové a speciální pedagogové.

Tabulka č. 9: Přehled chybějících PU odborných pracovníků v SPC podle krajů (pro SPC zřizovaná krajem a pro SPC bez ohledu na zřizovatele) – 160 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – SPC zřizovaná krajem							B – SPC celkem						
	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci
Praha	5 646	16,2	42,9	59,1	96	-23,8	0,0	7 530	54,7	21,3	76,0	99	-28,9	0,0
Středočeský	2 425	7,4	17,4	24,8	98	-9,6	0,0	5 584	34,7	14,1	48,8	114	-13,9	0,0
Jihočeský	3 616	5,3	16,7	22,0	164	0,6	0,6	4 204	22,5	7,1	29,6	142	-3,3	0,0
Plzeňský	4 072	3,6	19,0	22,6	180	2,9	2,9	4 072	19,0	3,6	22,6	180	2,9	2,9
Karlovarský	1 384	2,4	9,7	12,1	114	-3,4	0,0	1 974	13,5	2,4	15,9	124	-3,6	0,0
Ústecký	9 398	7,7	29,0	36,7	256	22,0	22,0	11 684	38,0	10,1	48,1	243	24,9	24,9
Liberecký	2 906	4,0	18,0	22,0	132	-3,8	0,0	2 906	18,0	4,0	22,0	132	-3,8	0,0
Královéhradecký	5 571	8,2	23,4	31,6	176	3,2	3,2	6 027	26,5	11,0	37,5	161	0,2	0,2
Pardubický	1 578	2,1	11,4	13,5	117	-3,6	0,0	2 253	17,4	3,3	20,7	109	-6,6	0,0
Vysočina	560	1,5	3,5	5,0	112	-1,5	0,0	4 584	19,6	5,8	25,4	180	3,3	3,3
Jihomoravský	3 978	12,5	26,6	39,1	102	-14,2	0,0	11 842	53,3	19,1	72,4	164	1,6	1,6
Olomoucký	5 373	10,5	26,8	37,3	144	-3,7	0,0	9 877	37,7	15,3	53,0	186	8,7	8,7
Zlínský	2 258	6,1	22,6	28,7	79	-14,6	0,0	3 636	35,1	7,3	42,4	86	-19,7	0,0
Moravskoslezský	9 596	19,9	52,0	71,9	133	-11,9	0,0	10 369	54,5	21,1	75,6	137	-10,8	0,0
Celkem	58 361	107,4	319,0	426,4	137	-61,4	28,7	86 542	444,5	145,5	590,0	137	-49,0	41,6

Do odborných pracovníků jsou započítáni pouze psychologové a speciální pedagogové.

Tabulka č. 10: Přehled chybějících PU odborných pracovníků v PPP podle krajů (pro PPP zřizované krajem a pro PPP bez ohledu na zřizovatele)
– 200 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – PPP zřizovaná krajem							B – PPP celkem						
	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci
Praha	31 722	97,5	31,7	129,2	246	29,4	29,4	34 312	111,0	36,8	147,8	232	23,8	23,8
Středočeský	15 205	43,4	46,4	89,8	169	-13,8	0,0	17 359	48,8	52,0	100,8	172	-14,0	0,0
Jihočeský	9 288	24,4	21,8	46,2	201	0,2	0,2	9 288	24,4	21,8	46,2	201	0,2	0,2
Plzeňský	11 893	21,9	21,4	43,3	275	16,2	16,2	11 893	23,9	23,4	47,3	251	12,2	12,2
Karlovarský	5 591	9,0	16,0	25,0	224	3,0	3,0	5 591	9,0	16,0	25,0	224	3,0	3,0
Ústecký	12 143	19,2	42,8	62,0	196	-1,3	0,0	12 143	19,2	42,8	62,0	196	-1,3	0,0
Liberecký	8 533	14,1	20,6	34,7	246	8,0	8,0	8 533	14,1	20,6	34,7	246	8,0	8,0
Královéhradecký	9 597	19,9	23,5	43,4	221	4,6	4,6	9 597	19,9	23,5	43,4	221	4,6	4,6
Pardubický	9 281	19,3	24,0	43,3	214	3,1	3,1	9 281	19,3	24,0	43,3	214	3,1	3,1
Vysočina	8 326	19,6	21,3	40,9	204	0,7	0,7	8 326	19,6	21,3	40,9	204	0,7	0,7
Jihomoravský	22 666	64,9	46,8	111,7	203	1,6	1,6	25 502	76,7	53,3	130,0	196	-2,5	0,0
Olomoucký	12 039	29,9	25,9	55,8	216	4,4	4,4	12 039	29,9	25,9	55,8	216	4,4	4,4
Zlínský	11 320	29,4	23,6	53,0	214	3,6	3,6	11 320	29,4	23,6	53,0	214	3,6	3,6
Moravskoslezský	14 736	45,9	46,4	92,3	160	-18,6	0,0	14 736	45,9	46,4	92,3	160	-18,6	0,0
Celkem	182 340	458,4	412,2	870,6	209	41,1	74,8	189 920	491,1	431,4	922,5	206	27,1	63,6

Do odborných pracovníků jsou započítáni pouze psychologové a speciální pedagogové.

Tabulka č. 11: Přehled chybějících PU odborných pracovníků v PPP podle krajů (pro PPP zřizované krajem a pro PPP bez ohledu na zřizovatele) – 220 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – PPP zřizovaná krajem							B – PPP celkem						
	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci
Praha	31 722	97,5	31,7	129,2	246	15,0	15,0	34 312	111,0	36,8	147,8	232	8,2	8,2
Středočeský	15 205	43,4	46,4	89,8	169	-20,7	0,0	17 359	48,8	52,0	100,8	172	-21,9	0,0
Jihočeský	9 288	24,4	21,8	46,2	201	-4,0	0,0	9 288	24,4	21,8	46,2	201	-4,0	0,0
Plzeňský	11 893	21,9	21,4	43,3	275	10,8	10,8	11 893	23,9	23,4	47,3	251	6,8	6,8
Karlovarský	5 591	9,0	16,0	25,0	224	0,4	0,4	5 591	9,0	16,0	25,0	224	0,4	0,4
Ústecký	12 143	19,2	42,8	62,0	196	-6,8	0,0	12 143	19,2	42,8	62,0	196	-6,8	0,0
Liberecký	8 533	14,1	20,6	34,7	246	4,1	4,1	8 533	14,1	20,6	34,7	246	4,1	4,1
Královéhradecký	9 597	19,9	23,5	43,4	221	0,2	0,2	9 597	19,9	23,5	43,4	221	0,2	0,2
Pardubický	9 281	19,3	24,0	43,3	214	-1,1	0,0	9 281	19,3	24,0	43,3	214	-1,1	0,0
Vysočina	8 326	19,6	21,3	40,9	204	-3,1	0,0	8 326	19,6	21,3	40,9	204	-3,1	0,0
Jihomoravský	22 666	64,9	46,8	111,7	203	-8,7	0,0	25 502	76,7	53,3	130,0	196	-14,1	0,0
Olomoucký	12 039	29,9	25,9	55,8	216	-1,1	0,0	12 039	29,9	25,9	55,8	216	-1,1	0,0
Zlínský	11 320	29,4	23,6	53,0	214	-1,5	0,0	11 320	29,4	23,6	53,0	214	-1,5	0,0
Moravskoslezský	14 736	45,9	46,4	92,3	160	-25,3	0,0	14 736	45,9	46,4	92,3	160	-25,3	0,0
Celkem	182 340	458,4	412,2	870,6	209	-41,8	30,5	189 920	491,1	431,4	922,5	206	-59,2	19,7

Do odborných pracovníků jsou započítáni pouze psychologové a speciální pedagogové.

Tabulka č. 12: Přehled chybějících PU odborných pracovníků v PPP podle krajů (pro PPP zřizované krajem a pro PPP bez ohledu na zřizovatele) – 240 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	A – PPP zřizovaná krajem							B – PPP celkem						
	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci	Reálných klientů	PU psych. 09/18	PU spec. ped. 09/18	PU celkem 09/18	Klientů na odb. prac. 09/18	Chybějící PU	Chybějící PU po korekci
Praha	31 722	97,5	31,7	129,2	246	3,0	3,0	34 312	111,0	36,8	147,8	232	-4,8	0,0
Středočeský	15 205	43,4	46,4	89,8	169	-26,4	0,0	17 359	48,8	52,0	100,8	172	-28,5	0,0
Jihočeský	9 288	24,4	21,8	46,2	201	-7,5	0,0	9 288	24,4	21,8	46,2	201	-7,5	0,0
Plzeňský	11 893	21,9	21,4	43,3	275	6,3	6,3	11 893	23,9	23,4	47,3	251	2,3	2,3
Karlovarský	5 591	9,0	16,0	25,0	224	-1,7	0,0	5 591	9,0	16,0	25,0	224	-1,7	0,0
Ústecký	12 143	19,2	42,8	62,0	196	-11,4	0,0	12 143	19,2	42,8	62,0	196	-11,4	0,0
Liberecký	8 533	14,1	20,6	34,7	246	0,9	0,9	8 533	14,1	20,6	34,7	246	0,9	0,9
Královéhradecký	9 597	19,9	23,5	43,4	221	-3,4	0,0	9 597	19,9	23,5	43,4	221	-3,4	0,0
Pardubický	9 281	19,3	24,0	43,3	214	-4,6	0,0	9 281	19,3	24,0	43,3	214	-4,6	0,0
Vysočina	8 326	19,6	21,3	40,9	204	-6,2	0,0	8 326	19,6	21,3	40,9	204	-6,2	0,0
Jihomoravský	22 666	64,9	46,8	111,7	203	-17,3	0,0	25 502	76,7	53,3	130,0	196	-23,7	0,0
Olomoucký	12 039	29,9	25,9	55,8	216	-5,6	0,0	12 039	29,9	25,9	55,8	216	-5,6	0,0
Zlínský	11 320	29,4	23,6	53,0	214	-5,8	0,0	11 320	29,4	23,6	53,0	214	-5,8	0,0
Moravskoslezský	14 736	45,9	46,4	92,3	160	-30,9	0,0	14 736	45,9	46,4	92,3	160	-30,9	0,0
Celkem	182 340	458,4	412,2	870,6	209	-110,6	10,2	189 920	491,1	431,4	922,5	206	-130,9	3,2

Do odborných pracovníků jsou započítáni pouze psychologové a speciální pedagogové.

Tabulka č. 13: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagog. v SPC zřizovaných kraji – 90 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	37 102	42 667	58 027	1,2	69 633	835 596	37 903	43 589	59 281	2,4	142 274	1 707 288	2 542 884
Středočeský	36 059	41 468	56 396	0,7	39 477	473 724	38 445	44 212	60 128	1,4	84 179	1 010 148	1 483 872
Jihočeský	36 964	42 509	57 812	6,1	352 652	4 231 824	36 966	42 511	57 815	12,1	699 566	8 394 792	12 626 616
Plzeňský	35 021	40 274	54 772	7,5	410 791	4 929 492	33 883	38 965	52 993	15,1	800 190	9 602 280	14 531 772
Karlovarský	32 184	37 011	50 335	1,1	55 369	664 428	35 431	40 746	55 414	2,2	121 911	1 462 932	2 127 360
Ústecký	37 474	43 095	58 610	22,6	1 324 580	15 894 960	43 486	50 009	68 013	45,1	3 067 373	36 808 476	52 703 436
Liberecký	34 281	39 424	53 616	3,4	182 295	2 187 540	34 619	39 811	54 144	6,9	373 591	4 483 092	6 670 632
Královéhradecký	35 343	40 645	55 277	10,1	558 293	6 699 516	31 183	35 861	48 770	20,2	985 161	11 821 932	18 521 448
Pardubický	35 032	40 287	54 790	1,3	71 227	854 724	36 268	41 708	56 724	2,7	153 153	1 837 836	2 692 560
Vysočina	34 602	39 792	54 118	0,4	21 647	259 764	41 539	47 770	64 968	0,8	51 974	623 688	883 452
Jihomoravský	32 686	37 589	51 120	1,7	86 905	1 042 860	36 978	42 525	57 834	3,4	196 637	2 359 644	3 402 504
Olomoucký	36 486	41 959	57 064	7,5	427 982	5 135 784	42 020	48 323	65 719	14,9	979 217	11 750 604	16 886 388
Zlínský	31 015	35 668	48 508	0,0	0	0	32 010	36 812	50 064	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	32 440	37 306	50 737	11,6	588 544	7 062 528	36 930	42 470	57 759	23,1	1 334 236	16 010 832	23 073 360
Celkem				75,2	4 189 395	50 272 740				150,3	8 989 462	107 873 544	158 146 284

Tabulka č. 14: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v SPC bez ohledu na zřizovatele – 90 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	37 236	42 822	58 238	2,6	151 418	1 817 016	36 923	42 461	57 747	5,1	294 510	3 534 120	5 351 136
Středočeský	37 051	42 609	57 948	4,4	254 973	3 059 676	36 690	42 193	57 383	8,8	504 969	6 059 628	9 119 304
Jihočeský	35 658	41 007	55 769	5,7	317 884	3 814 608	36 368	41 823	56 880	11,4	648 429	7 781 148	11 595 756
Plzeňský	35 021	40 274	54 772	7,5	410 791	4 929 492	33 883	38 965	52 993	15,1	800 190	9 602 280	14 531 772
Karlovarský	32 184	37 011	50 335	2,0	100 671	1 208 052	36 196	41 625	56 610	4,0	226 440	2 717 280	3 925 332
Ústecký	37 528	43 157	58 694	27,2	1 596 468	19 157 616	42 420	48 783	66 345	54,5	3 615 801	43 389 612	62 547 228
Liberecký	34 281	39 424	53 616	3,4	182 295	2 187 540	34 619	39 811	54 144	6,9	373 591	4 483 092	6 670 632
Královéhradecký	35 120	40 388	54 928	9,8	538 291	6 459 492	31 557	36 291	49 356	19,7	972 310	11 667 720	18 127 212
Pardubický	41 193	47 372	64 426	1,4	90 197	1 082 364	35 819	41 192	56 022	2,9	162 463	1 949 556	3 031 920
Vysočina	32 949	37 892	51 532	8,5	438 026	5 256 312	39 270	45 161	61 419	17,0	1 044 118	12 529 416	17 785 728
Jihomoravský	32 860	37 789	51 392	19,7	1 012 431	12 149 172	38 643	44 439	60 438	39,5	2 387 282	28 647 384	40 796 556
Olomoucký	35 041	40 297	54 804	18,9	1 035 801	12 429 612	40 452	46 520	63 267	37,8	2 391 497	28 697 964	41 127 576
Zlínský	31 696	36 450	49 573	0,0	0	0	34 030	39 135	53 223	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	33 068	38 029	51 719	13,2	682 688	8 192 256	36 934	42 475	57 765	26,4	1 525 005	18 300 060	26 492 316
Celkem				124,3	6 811 934	81 743 208				249,1	14 946 605	179 359 260	261 102 468

Tabulka č. 15: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v SPC zřizovaných kraji – 130 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	37 102	42 667	58 027	0,0	0	0	37 903	43 589	59 281	0,0	0	0	0
Středočeský	36 059	41 468	56 396	0,0	0	0	38 445	44 212	60 128	0,0	0	0	0
Jihočeský	36 964	42 509	57 812	1,9	109 843	1 318 116	36 966	42 511	57 815	3,9	225 480	2 705 760	4 023 876
Plzeňský	35 021	40 274	54 772	2,9	158 839	1 906 068	33 883	38 965	52 993	5,8	307 358	3 688 296	5 594 364
Karlovarský	32 184	37 011	50 335	0,0	0	0	35 431	40 746	55 414	0,0	0	0	0
Ústecký	37 474	43 095	58 610	11,9	697 456	8 369 472	43 486	50 009	68 013	23,7	1 611 901	19 342 812	27 712 284
Liberecký	34 281	39 424	53 616	0,1	5 362	64 344	34 619	39 811	54 144	0,3	16 243	194 916	259 260
Královéhradecký	35 343	40 645	55 277	3,8	210 051	2 520 612	31 183	35 861	48 770	7,5	365 778	4 389 336	6 909 948
Pardubický	35 032	40 287	54 790	0,0	0	0	36 268	41 708	56 724	0,0	0	0	0
Vysočina	34 602	39 792	54 118	0,0	0	0	41 539	47 770	64 968	0,0	0	0	0
Jihomoravský	32 686	37 589	51 120	0,0	0	0	36 978	42 525	57 834	0,0	0	0	0
Olomoucký	36 486	41 959	57 064	1,3	74 184	890 208	42 020	48 323	65 719	2,7	177 442	2 129 304	3 019 512
Zlínský	31 015	35 668	48 508	0,0	0	0	32 010	36 812	50 064	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	32 440	37 306	50 737	0,6	30 442	365 304	36 930	42 470	57 759	1,3	75 087	901 044	1 266 348
Celkem				22,5	1 286 177	15 434 124				45,2	2 779 289	33 351 468	48 785 592

Tabulka č. 16: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psych. a speciál. pedagog. v SPC bez ohledu na zřizovatele – 130 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	37 236	42 822	58 238	0,0	0	0	36 923	42 461	57 747	0,0	0	0	0
Středočeský	37 051	42 609	57 948	0,0	0	0	36 690	42 193	57 383	0,0	0	0	0
Jihočeský	35 658	41 007	55 769	0,9	50 192	602 304	36 368	41 823	56 880	1,8	102 384	1 228 608	1 830 912
Plzeňský	35 021	40 274	54 772	2,9	158 839	1 906 068	33 883	38 965	52 993	5,8	307 358	3 688 296	5 594 364
Karlovarský	32 184	37 011	50 335	0,0	0	0	36 196	41 625	56 610	0,0	0	0	0
Ústecký	37 528	43 157	58 694	13,9	815 842	9 790 104	42 420	48 783	66 345	27,9	1 851 025	22 212 300	32 002 404
Liberecký	34 281	39 424	53 616	0,1	5 362	64 344	34 619	39 811	54 144	0,3	16 243	194 916	259 260
Královéhradecký	35 120	40 388	54 928	3,0	164 783	1 977 396	31 557	36 291	49 356	5,9	291 199	3 494 388	5 471 784
Pardubický	41 193	47 372	64 426	0,0	0	0	35 819	41 192	56 022	0,0	0	0	0
Vysočina	32 949	37 892	51 532	3,3	170 057	2 040 684	39 270	45 161	61 419	6,6	405 363	4 864 356	6 905 040
Jihomoravský	32 860	37 789	51 392	6,2	318 633	3 823 596	38 643	44 439	60 438	12,5	755 469	9 065 628	12 889 224
Olomoucký	35 041	40 297	54 804	7,7	421 993	5 063 916	40 452	46 520	63 267	15,3	967 987	11 615 844	16 679 760
Zlínský	31 696	36 450	49 573	0,0	0	0	34 030	39 135	53 223	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	33 068	38 029	51 719	1,4	72 406	868 872	36 934	42 475	57 765	2,8	161 743	1 940 916	2 809 788
Celkem				39,4	2 178 107	26 137 284				78,9	4 858 771	58 305 252	84 442 536

Tabulka č. 17: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v SPC zřizovaných kraji – 160 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	37 102	42 667	58 027	0,0	0	0	37 903	43 589	59 281	0,0	0	0	0
Středočeský	36 059	41 468	56 396	0,0	0	0	38 445	44 212	60 128	0,0	0	0	0
Jihočeský	36 964	42 509	57 812	0,2	11 562	138 744	36 966	42 511	57 815	0,4	23 126	277 512	416 256
Plzeňský	35 021	40 274	54 772	1,0	54 772	657 264	33 883	38 965	52 993	1,9	100 686	1 208 232	1 865 496
Karlovarský	32 184	37 011	50 335	0,0	0	0	35 431	40 746	55 414	0,0	0	0	0
Ústecký	37 474	43 095	58 610	7,3	427 851	5 134 212	43 486	50 009	68 013	14,7	999 787	11 997 444	17 131 656
Liberecký	34 281	39 424	53 616	0,0	0	0	34 619	39 811	54 144	0,0	0	0	0
Královéhradecký	35 343	40 645	55 277	1,1	60 804	729 648	31 183	35 861	48 770	2,1	102 418	1 229 016	1 958 664
Pardubický	35 032	40 287	54 790	0,0	0	0	36 268	41 708	56 724	0,0	0	0	0
Vysočina	34 602	39 792	54 118	0,0	0	0	41 539	47 770	64 968	0,0	0	0	0
Jihomoravský	32 686	37 589	51 120	0,0	0	0	36 978	42 525	57 834	0,0	0	0	0
Olomoucký	36 486	41 959	57 064	0,0	0	0	42 020	48 323	65 719	0,0	0	0	0
Zlínský	31 015	35 668	48 508	0,0	0	0	32 010	36 812	50 064	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	32 440	37 306	50 737	0,0	0	0	36 930	42 470	57 759	0,0	0	0	0
Celkem				9,6	554 989	6 659 868				19,1	1 226 017	14 712 204	21 372 072

Tabulka č. 18: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v SPC bez ohledu na zřizovatele – 160 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	37 236	42 822	58 238	0,0	0	0	36 923	42 461	57 747	0,0	0	0	0
Středočeský	37 051	42 609	57 948	0,0	0	0	36 690	42 193	57 383	0,0	0	0	0
Jihočeský	35 658	41 007	55 769	0,0	0	0	36 368	41 823	56 880	0,0	0	0	0
Plzeňský	35 021	40 274	54 772	1,0	54 772	657 264	33 883	38 965	52 993	1,9	100 686	1 208 232	1 865 496
Karlovarský	32 184	37 011	50 335	0,0	0	0	36 196	41 625	56 610	0,0	0	0	0
Ústecký	37 528	43 157	58 694	8,3	487 157	5 845 884	42 420	48 783	66 345	16,6	1 101 327	13 215 924	19 061 808
Liberecký	34 281	39 424	53 616	0,0	0	0	34 619	39 811	54 144	0,0	0	0	0
Královéhradecký	35 120	40 388	54 928	0,1	5 493	65 916	31 557	36 291	49 356	0,1	4 936	59 232	125 148
Pardubický	41 193	47 372	64 426	0,0	0	0	35 819	41 192	56 022	0,0	0	0	0
Vysočina	32 949	37 892	51 532	1,1	56 686	680 232	39 270	45 161	61 419	2,2	135 121	1 621 452	2 301 684
Jihomoravský	32 860	37 789	51 392	0,5	25 696	308 352	38 643	44 439	60 438	1,1	66 481	797 772	1 106 124
Olomoucký	35 041	40 297	54 804	2,9	158 933	1 907 196	40 452	46 520	63 267	5,8	366 949	4 403 388	6 310 584
Zlínský	31 696	36 450	49 573	0,0	0	0	34 030	39 135	53 223	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	33 068	38 029	51 719	0,0	0	0	36 934	42 475	57 765	0,0	0	0	0
Celkem				13,9	788 737	9 464 844				27,7	1 775 500	21 306 000	30 770 844

Tabulka č. 19: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v PPP zřizovaných kraji – 200 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	40 108	46 124	62 728	14,7	922 107	11 065 284	39 585	45 523	61 911	14,7	910 089	10 921 068	21 986 352
Středočeský	39 556	45 490	61 866	0,0	0	0	36 933	42 473	57 764	0,0	0	0	0
Jihočeský	35 592	40 930	55 665	0,1	5 567	66 804	35 732	41 092	55 885	0,1	5 589	67 068	133 872
Plzeňský	33 338	38 339	52 141	8,1	422 344	5 068 128	36 663	42 162	57 341	8,1	464 458	5 573 496	10 641 624
Karlovarský	38 236	43 971	59 801	1,5	89 701	1 076 412	35 880	41 262	56 117	1,5	84 175	1 010 100	2 086 512
Ústecký	34 226	39 360	53 530	0,0	0	0	34 536	39 717	54 015	0,0	0	0	0
Liberecký	36 241	41 678	56 681	4,0	226 726	2 720 712	37 370	42 976	58 447	4,0	233 788	2 805 456	5 526 168
Královéhradecký	34 977	40 223	54 704	2,3	125 818	1 509 816	35 510	40 836	55 538	2,3	127 736	1 532 832	3 042 648
Pardubický	37 330	42 930	58 384	1,6	93 415	1 120 980	34 094	39 208	53 323	1,5	79 984	959 808	2 080 788
Vysočina	39 150	45 022	61 231	0,4	24 492	293 904	41 485	47 708	64 883	0,3	19 465	233 580	527 484
Jihomoravský	34 275	39 417	53 607	0,8	42 885	514 620	32 498	37 373	50 827	0,8	40 661	487 932	1 002 552
Olomoucký	35 913	41 301	56 169	2,2	123 571	1 482 852	34 574	39 760	54 074	2,2	118 962	1 427 544	2 910 396
Zlínský	34 144	39 265	53 401	1,8	96 122	1 153 464	37 693	43 347	58 952	1,8	106 113	1 273 356	2 426 820
Moravskoslezský	36 158	41 582	56 551	0,0	0	0	35 660	41 009	55 772	0,0	0	0	0
Celkem				37,5	2 172 748	26 072 976				37,3	2 191 020	26 292 240	52 365 216

Tabulka č. 20: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v PPP bez ohledu na zřizovatele – 200 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	40 530	46 610	63 389	11,9	754 328	9 051 936	40 391	46 450	63 172	11,9	751 741	9 020 892	18 072 828
Středočeský	39 110	44 977	61 168	0,0	0	0	36 565	42 050	57 188	0,0	0	0	0
Jihočeský	35 592	40 931	55 666	0,1	5 567	66 804	35 732	41 092	55 885	0,1	5 588	67 056	133 860
Plzeňský	33 364	38 369	52 181	6,1	318 306	3 819 672	36 910	42 447	57 727	6,1	352 136	4 225 632	8 045 304
Karlovarský	38 236	43 971	59 801	1,5	89 702	1 076 424	35 880	41 262	56 116	1,5	84 174	1 010 088	2 086 512
Ústecký	34 226	39 360	53 529	0,0	0	0	34 536	39 716	54 014	0,0	0	0	0
Liberecký	36 241	41 677	56 681	4,0	226 724	2 720 688	37 370	42 976	58 447	4,0	233 787	2 805 444	5 526 132
Královéhradecký	34 977	40 224	54 704	2,3	125 819	1 509 828	35 510	40 837	55 538	2,3	127 737	1 532 844	3 042 672
Pardubický	37 330	42 930	58 384	1,6	93 415	1 120 980	34 094	39 208	53 323	1,5	79 985	959 820	2 080 800
Vysočina	39 150	45 023	61 231	0,4	24 492	293 904	41 485	47 708	64 883	0,3	19 465	233 580	527 484
Jihomoravský	33 338	38 339	52 141	0,0	0	0	31 371	36 077	49 064	0,0	0	0	0
Olomoucký	35 913	41 300	56 168	2,2	123 569	1 482 828	34 574	39 760	54 074	2,2	118 962	1 427 544	2 910 372
Zlínský	34 144	39 266	53 401	1,8	96 122	1 153 464	37 693	43 347	58 952	1,8	106 113	1 273 356	2 426 820
Moravskoslezský	36 158	41 582	56 551	0,0	0	0	35 660	41 009	55 772	0,0	0	0	0
Celkem				31,9	1 858 044	22 296 528				31,7	1 879 688	22 556 256	44 852 784

Tabulka č. 21: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v PPP zřizovaných kraji – 220 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	40 108	46 124	62 728	7,5	470 463	5 645 556	39 585	45 523	61 911	7,5	464 331	5 571 972	11 217 528
Středočeský	39 556	45 490	61 866	0,0	0	0	36 933	42 473	57 764	0,0	0	0	0
Jihočeský	35 592	40 930	55 665	0,0	0	0	35 732	41 092	55 885	0,0	0	0	0
Plzeňský	33 338	38 339	52 141	5,4	281 563	3 378 756	36 663	42 162	57 341	5,4	309 639	3 715 668	7 094 424
Karlovarský	38 236	43 971	59 801	0,2	11 960	143 520	35 880	41 262	56 117	0,2	11 223	134 676	278 196
Ústecký	34 226	39 360	53 530	0,0	0	0	34 536	39 717	54 015	0,0	0	0	0
Liberecký	36 241	41 678	56 681	2,1	119 031	1 428 372	37 370	42 976	58 447	2,0	116 894	1 402 728	2 831 100
Královéhradecký	34 977	40 223	54 704	0,1	5 470	65 640	35 510	40 836	55 538	0,1	5 554	66 648	132 288
Pardubický	37 330	42 930	58 384	0,0	0	0	34 094	39 208	53 323	0,0	0	0	0
Vysočina	39 150	45 022	61 231	0,0	0	0	41 485	47 708	64 883	0,0	0	0	0
Jihomoravský	34 275	39 417	53 607	0,0	0	0	32 498	37 373	50 827	0,0	0	0	0
Olomoucký	35 913	41 301	56 169	0,0	0	0	34 574	39 760	54 074	0,0	0	0	0
Zlínský	34 144	39 265	53 401	0,0	0	0	37 693	43 347	58 952	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	36 158	41 582	56 551	0,0	0	0	35 660	41 009	55 772	0,0	0	0	0
Celkem				15,3	888 487	10 661 844				15,2	907 641	10 891 692	21 553 536

Tabulka č. 22: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v PPP bez ohledu na zřizovatele – 220 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	40 530	46 610	63 389	4,1	259 895	3 118 740	40 391	46 450	63 172	4,1	259 003	3 108 036	6 226 776
Středočeský	39 110	44 977	61 168	0,0	0	0	36 565	42 050	57 188	0,0	0	0	0
Jihočeský	35 592	40 931	55 666	0,0	0	0	35 732	41 092	55 885	0,0	0	0	0
Plzeňský	33 364	38 369	52 181	3,4	177 416	2 128 992	36 910	42 447	57 727	3,4	196 273	2 355 276	4 484 268
Karlovarský	38 236	43 971	59 801	0,2	11 960	143 520	35 880	41 262	56 116	0,2	11 223	134 676	278 196
Ústecký	34 226	39 360	53 529	0,0	0	0	34 536	39 716	54 014	0,0	0	0	0
Liberecký	36 241	41 677	56 681	2,1	119 030	1 428 360	37 370	42 976	58 447	2,0	116 893	1 402 716	2 831 076
Královéhradecký	34 977	40 224	54 704	0,1	5 470	65 640	35 510	40 837	55 538	0,1	5 554	66 648	132 288
Pardubický	37 330	42 930	58 384	0,0	0	0	34 094	39 208	53 323	0,0	0	0	0
Vysočina	39 150	45 023	61 231	0,0	0	0	41 485	47 708	64 883	0,0	0	0	0
Jihomoravský	33 338	38 339	52 141	0,0	0	0	31 371	36 077	49 064	0,0	0	0	0
Olomoucký	35 913	41 300	56 168	0,0	0	0	34 574	39 760	54 074	0,0	0	0	0
Zlínský	34 144	39 266	53 401	0,0	0	0	37 693	43 347	58 952	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	36 158	41 582	56 551	0,0	0	0	35 660	41 009	55 772	0,0	0	0	0
Celkem				9,9	573 771	6 885 252				9,8	588 946	7 067 352	13 952 604

Tabulka č. 23: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v PPP zřizovaných kraji – 240 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat	Pr. hrubý plat po navýšení 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	40 108	46 124	62 728	1,5	94 093	1 129 116	39 585	45 523	61 911	1,5	92 866	1 114 392	2 243 508
Středočeský	39 556	45 490	61 866	0,0	0	0	36 933	42 473	57 764	0,0	0	0	0
Jihočeský	35 592	40 930	55 665	0,0	0	0	35 732	41 092	55 885	0,0	0	0	0
Plzeňský	33 338	38 339	52 141	3,2	166 852	2 002 224	36 663	42 162	57 341	3,1	177 756	2 133 072	4 135 296
Karlovarský	38 236	43 971	59 801	0,0	0	0	35 880	41 262	56 117	0,0	0	0	0
Ústecký	34 226	39 360	53 530	0,0	0	0	34 536	39 717	54 015	0,0	0	0	0
Liberecký	36 241	41 678	56 681	0,4	22 673	272 076	37 370	42 976	58 447	0,5	29 224	350 688	622 764
Královéhradecký	34 977	40 223	54 704	0,0	0	0	35 510	40 836	55 538	0,0	0	0	0
Pardubický	37 330	42 930	58 384	0,0	0	0	34 094	39 208	53 323	0,0	0	0	0
Vysočina	39 150	45 022	61 231	0,0	0	0	41 485	47 708	64 883	0,0	0	0	0
Jihomoravský	34 275	39 417	53 607	0,0	0	0	32 498	37 373	50 827	0,0	0	0	0
Olomoucký	35 913	41 301	56 169	0,0	0	0	34 574	39 760	54 074	0,0	0	0	0
Zlínský	34 144	39 265	53 401	0,0	0	0	37 693	43 347	58 952	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	36 158	41 582	56 551	0,0	0	0	35 660	41 009	55 772	0,0	0	0	0
Celkem				5,1	283 618	3 403 416				5,1	299 846	3 598 152	7 001 568

Tabulka č. 24: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků psychologů a speciálních pedagogů v PPP bez ohledu na zřizovatele – 240 kl./úvazek pracovníka týmu

Kraj	Psychologové						Speciální pedagogové						Náklady za rok celkem (psych. + spec. ped.)
	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	
Praha	40 530	46 610	63 389	0,0	0	0	40 391	46 450	63 172	0,0	0	0	0
Středočeský	39 110	44 977	61 168	0,0	0	0	36 565	42 050	57 188	0,0	0	0	0
Jihočeský	35 592	40 931	55 666	0,0	0	0	35 732	41 092	55 885	0,0	0	0	0
Plzeňský	33 364	38 369	52 181	1,2	62 618	751 416	36 910	42 447	57 727	1,1	63 500	762 000	1 513 416
Karlovarský	38 236	43 971	59 801	0,0	0	0	35 880	41 262	56 116	0,0	0	0	0
Ústecký	34 226	39 360	53 529	0,0	0	0	34 536	39 716	54 014	0,0	0	0	0
Liberecký	36 241	41 677	56 681	0,4	22 672	272 064	37 370	42 976	58 447	0,5	29 223	350 676	622 740
Královéhradecký	34 977	40 224	54 704	0,0	0	0	35 510	40 837	55 538	0,0	0	0	0
Pardubický	37 330	42 930	58 384	0,0	0	0	34 094	39 208	53 323	0,0	0	0	0
Vysočina	39 150	45 023	61 231	0,0	0	0	41 485	47 708	64 883	0,0	0	0	0
Jihomoravský	33 338	38 339	52 141	0,0	0	0	31 371	36 077	49 064	0,0	0	0	0
Olomoucký	35 913	41 300	56 168	0,0	0	0	34 574	39 760	54 074	0,0	0	0	0
Zlínský	34 144	39 266	53 401	0,0	0	0	37 693	43 347	58 952	0,0	0	0	0
Moravskoslezský	36 158	41 582	56 551	0,0	0	0	35 660	41 009	55 772	0,0	0	0	0
Celkem				1,6	85 290	1 023 480				1,6	92 723	1 112 676	2 136 156

Tabulka č. 25: Průměrná hrubá měsíční mzda/plat – speciální pedagogové

Území	Speciálně pedagogická centra					Pedagogicko-psychologické poradny				
	všichni zřizovatelé	MŠMT	obec	privátní sféra	kraj	všichni zřizovatelé	obec	privátní sféra	církev	kraj
Celkem	37 100	39 124	40 045	34 186	37 005	35 945	29 490	29 618	40 233	36 046
Praha	36 923	38 323	31 471	30 685	37 903	40 391	x	46 736	43 130	39 585
Středočeský	36 690	x	38 705	33 666	38 445	36 565	29 490	30 638	x	36 933
Jihočeský	36 368	38 904	x	32 102	36 966	35 732	x	x	x	35 732
Plzeňský	33 883	x	x	x	33 883	36 910	x	x	46 896	36 663
Karlovarský	36 196	x	38 037	x	35 431	35 880	x	x	x	35 880
Ústecký	42 420	x	44 797	35 025	43 486	34 536	x	x	x	34 536
Liberecký	34 619	x	x	x	34 619	37 370	x	x	x	37 370
Královéhradecký	31 557	37 296	x	30 193	31 183	35 510	x	x	x	35 510
Pardubický	35 819	x	x	35 001	36 268	34 094	x	x	x	34 094
Vysočina	39 270	35 168	40 978	x	41 539	41 485	x	x	x	41 485
Jihomoravský	38 643	40 442	x	x	36 978	31 371	x	20 715	29 739	32 498
Olomoucký	40 452	42 131	x	36 785	42 020	34 574	x	x	x	34 574
Zlínský	34 030	38 090	x	x	32 010	37 693	x	x	x	37 693
Moravskoslezský	36 934	x	x	37 015	36 930	35 660	x	x	x	35 660

Ke speciálním pedagogům se nezapočítávají učitelé se speciálně pedagogickou kvalifikací.

Tabulka č. 26: Průměrná hrubá měsíční mzda/plat – psychologové

Území	Speciálně pedagogická centra					Pedagogicko-psychologické poradny				
	všichni zřizovatelé	MŠMT	obec	privátní sféra	kraj	všichni zřizovatelé	obec	privátní sféra	církev	kraj
Celkem	35 035	36 029	32 451	37 411	34 797	36 774	34 197	32 833	40 181	36 846
Praha	37 236	41 273	32 250	32 272	37 102	40 530	x	47 506	42 590	40 108
Středočeský	37 051	x	29 161	43 193	36 059	39 110	34 197	34 267	x	39 556
Jihočeský	35 658	29 754	x	34 303	36 964	35 592	x	x	x	35 592
Plzeňský	35 021	x	x	x	35 021	33 364	x	x	35 655	33 338
Karlovarský	32 184	x	x	x	32 184	38 236	x	x	x	38 236
Ústecký	37 528	x	39 751	35 424	37 474	34 226	x	x	x	34 226
Liberecký	34 281	x	x	x	34 281	36 241	x	x	x	36 241
Královéhradecký	35 120	32 374	x	50 400	35 343	34 977	x	x	x	34 977
Pardubický	41 193	x	x	53 771	35 032	37 330	x	x	x	37 330
Vysočina	32 949	30 698	33 085	x	34 602	39 150	x	x	x	39 150
Jihomoravský	32 860	36 615	x	22 023	32 686	33 338	x	23 213	37 744	34 275
Olomoucký	35 041	32 603	x	29 019	36 486	35 913	x	x	x	35 913
Zlínský	31 696	35 870	x	x	31 015	34 144	x	x	x	34 144
Moravskoslezský	33 068	x	x	44 763	32 440	36 158	x	x	x	36 158

Uvedeni jsou pouze psychologové podle § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

Tabulka č. 27: Chybějící počty úvazků metodiků prevence v PPP, model dle současného stavu

Kraj	MP v PPP k 08/19, přep. úvazky	Tříd ZŠ+SŠ	Tříd na úvazek MP	Ideální počet úvazků MP při počtu 1500 tříd na úvazek MP	Chybějící počet úvazků MP	Chybějící počet úvazků MP po korekci*
Praha	9,0	7 950	883	5,3	-3,7	0,0
Středočeský	4,2	8 105	1 930	5,4	1,2	1,2
Jihočeský	7,4	4 048	547	2,7	-4,7	0,0
Plzeňský	5,1	3 468	680	2,3	-2,8	0,0
Karlovarský	2,0	1 786	893	1,2	-0,8	0,0
Ústecký	2,8	5 335	1 905	3,6	0,8	0,8
Liberecký	2,0	2 747	1 374	1,8	-0,2	0,0
Královéhradecký	5,0	3 612	722	2,4	-2,6	0,0
Pardubický	2,8	3 341	1 193	2,2	-0,6	0,0
Vysočina	1,0	3 211	3 211	2,1	1,1	1,1
Jihomoravský	6,0	7 224	1 204	4,8	-1,2	0,0
Olomoucký	4,4	4 082	928	2,7	-1,7	0,0
Zlínský	2,0	3 731	1 866	2,5	0,5	0,5
Moravskoslezský	5,3	7 359	1 388	4,9	-0,4	0,0
ČR	59,0	82 063	1 391	54,7	-4,3	3,6

* *Není uvažován případný úbytek úvazků – to se týká krajů, kde vyšel počet chybějících úvazků záporný*

Tabulka č. 28: Chybějící počty úvazků metodiků prevence v PPP, ideální model

Kraj	MP v PPP k 08/19, přep. úvazky	Škol ZŠ+SŠ	Škol na úvazek MP	Ideální počet úvazků MP při 50 školách na úvazek	Chybějící počet úvazků MP
Praha	9,0	496	55	9,9	0,9
Středočeský	4,2	763	182	15,3	11,1
Jihočeský	7,4	379	51	7,6	0,2
Plzeňský	5,1	314	62	6,3	1,2
Karlovarský	2,0	154	77	3,1	1,1
Ústecký	2,8	435	155	8,7	5,9
Liberecký	2,0	273	137	5,5	3,5
Královéhradecký	5,0	404	81	8,1	3,1
Pardubický	2,8	348	124	7,0	4,3
Vysočina	1,0	367	367	7,3	6,3
Jihomoravský	6,0	669	112	13,4	7,4
Olomoucký	4,4	420	95	8,4	4,0
Zlínský	2,0	352	176	7,0	5,0
Moravskoslezský	5,3	665	125	13,3	8,0
ČR	59,0	6039	102	120,8	61,9

Tabulka č. 29: Finanční kalkulace pro navýšení úvazků metodiků prevence v PPP, bez ohledu na zřizovatele

Kraj	Model vycházející z aktuálního stavu					Ideální model						
	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok	Aktuální pr. hrubý plat (mzda)	Pr. hrubý plat (mzda) po nav. 15 %	Celkové náklady po navýšení	PU	Náklady za měsíc	Náklady za rok
Praha	35 023	40 276	54 776	0,0	0	0	35 023	40 276	54 776	0,9	49 298	591 576
Středočeský	35 817	41 190	56 018	1,2	67 222	806 664	35 817	41 190	56 018	11,1	621 800	7 461 600
Jihočeský	33 538	38 569	52 453	0,0	0	0	33 538	38 569	52 453	0,2	10 491	125 892
Plzeňský	33 284	38 277	52 056	0,0	0	0	33 284	38 277	52 056	1,2	62 467	749 604
Karlovarský	36 875	42 406	57 673	0,0	0	0	36 875	42 406	57 673	1,1	63 440	761 280
Ústecký	34 357	39 511	53 734	0,8	42 987	515 844	34 357	39 511	53 734	5,9	317 031	3 804 372
Liberecký	34 851	40 079	54 507	0,0	0	0	34 851	40 079	54 507	3,5	190 775	2 289 300
Královéhradecký	34 226	39 360	53 529	0,0	0	0	34 226	39 360	53 529	3,1	165 940	1 991 280
Pardubický	34 867	40 097	54 532	0,0	0	0	34 867	40 097	54 532	4,3	234 488	2 813 856
Vysočina	31 984	36 782	50 023	1,1	55 025	660 300	31 984	36 782	50 023	6,3	315 145	3 781 740
Jihomoravský	33 395	38 404	52 230	0,0	0	0	33 395	38 404	52 230	7,4	386 502	4 638 024
Olomoucký	32 652	37 550	51 068	0,0	0	0	32 652	37 550	51 068	4,0	204 272	2 451 264
Zlínský	31 852	36 630	49 817	0,5	24 909	298 908	31 852	36 630	49 817	5,0	249 085	2 989 020
Moravskoslezský	33 385	38 393	52 214	0,0	0	0	33 385	38 393	52 214	8,0	417 712	5 012 544
Celkem				3,6	190 143	2 281 716				61,9	3 288 446	39 461 352

Tabulka č. 30: Průměrná hrubá měsíční mzda/plat – ostatní pedagogičtí pracovníci/metodici prevence*

Území	Pedagogicko-psychologické poradny					
	všichni zřizovatelé	MŠMT	obec	privátní sféra	církev, náboženská organizace	kraj
Celkem	33 965	29 931	33 999	28 393	27 984	34 918
Praha	35 023	x	33 526	36 429	29 452	35 328
Středočeský	35 817	x	35 555	22 889	x	36 607
Jihočeský	33 538	x	30 607	27 131	25 864	34 564
Plzeňský	33 284	35 036	32 969	x	24 995	33 753
Karlovarský	36 875	x	36 875	x	x	x
Ústecký	34 357	x	34 784	15 507	29 326	37 987
Liberecký	34 851	34 181	35 613	x	19 935	34 651
Královéhradecký	34 226	39 810	34 637	18 159	27 549	32 455
Pardubický	34 867	x	34 500	34 846	x	41 181
Vysočina	31 984	x	33 045	24 864	32 892	x
Jihomoravský	33 395	x	33 826	x	28 586	33 732
Olomoucký	32 652	23 756	33 389	x	22 340	32 571
Zlínský	31 852	x	32 026	19 098	26 805	x
Moravskoslezský	33 385	x	33 409	x	25 880	38 288

* Údaje o metodických prevence jsou MŠMT sbírány v rámci sdružené kategorie „ostatní pedagogové“, která dále zahrnuje pedagogy volného času a pedagogy v zařízeních pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Data vztahující se k samotným metodikům prevence nejsou k dispozici.

Tabulka č. 31: Průměrný počet tříd na školu

Kraj	Průměrný počet tříd na školu (ZŠ+SŠ)
Praha	16,0
Středočeský	10,6
Jihočeský	10,7
Plzeňský	11,0
Karlovarský	11,6
Ústecký	12,3
Liberecký	10,1
Královéhradecký	8,9
Pardubický	9,6

Vysočina	8,7
Jihomoravský	10,8
Olomoucký	9,7
Zlínský	10,6
Moravskoslezský	11,1
ČR	13,6

Tabulka č. 32: Srovnání aktuálního počtu přepočtených úvazků metodiků prevence dle dat MŠMT (30. 9. 2018) a dle dat z online šetření z 08/2019

Kraj	Data MŠMT k 30. 9. 2018	Data z šetření z 08/2019	Rozdíl
Praha	8,2	9,0	A
Středočeský	3,5	4,2	A
Jihočeský	8,2	7,4	A
Plzeňský	3,9	5,1	A
Karlovarský	2,0	2,0	-
Ústecký	0,2	2,8	A
Liberecký	1,5	2,0	A
Královéhradecký	5,0	5,0	-
Pardubický	4,3	2,8	A
Vysočina	0,0	1,0	A
Jihomoravský	2,0	6,0	A
Olomoucký	2,0	4,4	A
Zlínský	2,0	2,0	-
Moravskoslezský	5,3	5,3	-
ČR	48,1	59,0	A