

Školní konzultace

Školní odborníci – specialisté

- Koordinátoři (inkluzí, eko výchovy....)
- Výchovný poradce
- Metodici (prevence)
- Mentoři
- Psychologové
- Speciální pedagogové
- Konzultanti
- Koučové
-

| Role školních konzultantů | | |
|---|---|---|
| Konzultant – poradce v problémech | <ul style="list-style-type: none"> • zaměřeni na problémy žáků a problémové situace, • spíše psychologické a speciálně pedagogické zaměření, • je odborníkem na problém, ve kterém pomáhá – pedagog, psycholog, apod., | <ul style="list-style-type: none"> • často bývá součástí školy, • pracuje spíše na individuální úrovni, • vztahově má blízko k učiteli, |
| Konzultant – specialista na rozvoj | <ul style="list-style-type: none"> • zaměřeni na podporu při zavádění školsko-politických a jiných změn týkajících se celých škol, • je učitel-specialista na zavádění aktuálních změn, • jeho práce je podporována ze strany školské politiky (projekty apod.), | <ul style="list-style-type: none"> • pracuje ve škole jen po určitou dobu, může jít o lidi ze škol nebo externí konzultanty, • vztahově má poměrně blízko k vedení školy, případně ke specifickým skupinám, • pracuje na individuální úrovni i se skupinami, |
| Konzultant – výzkumník | <ul style="list-style-type: none"> • zaměřeni na určité oblasti rozvoje školy, • provádí evaluaci, • podporuje potenciál vedení (může mít blízko k roli kouče), • je specializován na proces změny, nemusí být odborníkem v pedagogice, | <ul style="list-style-type: none"> • je obvykle externím pracovníkem, • jeho práce je vymezena určitým časem (naplněním cílů), • vztahově má blízko k vedení školy, • pracuje na zakázku vedení, |
| Konzultant – pedagogický konzultant se zaměřením na výuku | <ul style="list-style-type: none"> • zaměřeni na rozvoj kvality výuky, • nepracuje primárně na problému, • má nejbližší ke klasickému pojetí mentora, • je dobrým učitelem, | <ul style="list-style-type: none"> • může být interním i externím pracovníkem, • vztahově má nejbližší k učiteli, studentům, • pracuje především na individuální úrovni (ale není pravidlem), |

Školní psychologie

- Co má společného školní a pedagogická psychologie?
- V čem se liší?
- Jakou máte zkušenost se školní psychologií?
- Co může učitel čerpat od školního psychologa?

Historie školní psychologie v ČR

- Kořeny české školní psychologie - v I. Republice (Ohera, 1936; Stejskal, 1930).
- Rozvoj podobných snah byl po 2. světové válce zastaven, školní poradenství mimo školy (Výchovné kliniky, PPP)
- Zdroje ze Slovenska: 70. leta - O. Blaškovič, L. Ďurič, J. Hvozdík, M. Jurčo a jiní. Po roce 1975 vývoj zastaven.
- Po roce 1989 staví česká ŠP na zahraničních zdrojích, odvíjí se od školního poradenství realizovaného mimo školu
- V roce 1990: Asociace školní psychologie ČSFR, po odloučení asociací další těsná spolupráce

Poptávka po školní psychologii v 90. letech

- Školy vyjadřovaly potřebu ŠP
- „živelné“ zaměstnávání školních psychologů (z PPP, nep psychologové ve funkci psychologa...)
- Přenesení klasického poradenství do škol
- Požadavky na legislativní zakotvení sílily v polovině devadesátých let
- Zmínky v médiích i v Bílé knize (požadavek vyplynul v souvislosti s měnící se podobou školy)
- Sporadické snahy o legitimizaci školní psychologie na lokální úrovni (Metodický list 1998, Školský úřad v Brně – 6 škol)
- Bez legislativní podpory v roce 1996 – cca 50 školních psychologů v celé ČR, v roce 2001 cca 120 školních psychologů (kvalifikovaný odhad)
- „Maskování“ školních psychologů: učitelé – vyučovali nějaké disciplíny, vychovatelé, krácené úvazky, práce na dohody...

Zlom v roce 2005

- Vyhláška č. 72/2005 – novela 116 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, v §7 dává školám možnost zaměstnávat školního psychologa a školního speciálního pedagoga
- **Vyhláška o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných** *Citace: 27/2016 Sb.* (ruší se 73/2005) od 1.9.2016
- „školní linie poradenství“ – Koncepce poradenských služeb poskytovaných ve škole (Věstník 7/2005)
- Uvádí se: úvazek min. 0,5 pro školy nad 500 žáků

Školní psychologie jako „nadstandard“?

- Legislativa nárůst neurychlila
- Projekty VIP – K, RŠPP, RAMPS (NUOV a IPPP – dnes NUV) – Koncepce školních poradenských pracovišť. Viz www.nuv.cz
- odhad v roce 2007 cca 200 školních psychologů, dnes asi desetina škol

Institucionální podpora

- Asociace školní psychologie České a Slovenské republiky (AŠP ČR a SR) – od r. 1990, člen (International School Psychology Association)
- Institut pedagogicko-psychologického poradenství České republiky (IPPP ČR) – dnes NUV
- Etický kodex podle kodexu ISPA
- Zásady a stěžejní témata: budování vědního oboru, vzdělávání školních psychologů, pracovní zařazení ŠP, koncepce...)

Hlavní odborná diskusní témata

- vymezení náplně práce školních psychologů
- odlišení školních psychologů od poradenských
- otázkám profesní identity školních psychologů
- nová diskusní témata se postupně vynořovala díky získaným zkušenostem

Školní versus poradenský psycholog

- Nejbližší aplikovaná psychologická disciplína
- ŠP a PP pracují se stejnou klientelou, slyší podobné „objednávky“, používají stejné metody
- Anticipace profesních zájmových střetů
- Školní psycholog by neměl být jen „prodlouženou rukou poradny“
- Náplň práce ŠP má podstatně širší záběr a je především méně orientovaná na diagnostiku, odklon od „medicínského“ pohledu
- Starost o klima školy – důraz na systém, prevenci, práce s učiteli (anticipují se problémy)
- Mareš: přirovnání ŠP k praktickým lékařům
- Tedy: širší záběr, užitečnost pro praxi, bohatost komunikace, organizace, odpovědnost za dění po vyšetření...
- Překrývání však stále bude

Náplň práce školního psychologa

- Vyhláška 72/2005 – resp. 116

3 oblasti práce

Diagnostika a depistáž (např. zápisy do prvních tříd, depistáž poruch učení, diagnostika při problémech žáků, zjišťování sociálního klimatu ve třídě apod.),

Konzultační, poradenské a intervenční práce (např. péče o integrované žáky, krizová intervence, práce se třídou, kariérové poradenství apod.),

Metodická práce a vzdělávací činnost (např. metodická pomoc třídním učitelům, pracovní semináře pro učitele, účast na poradách, koordinace poradenských služeb, besedy apod.).

Náplň práce ŠP – určena nejen legislativně

Skutečná pracovní náplň je určena zejména:

- typem školy (základní, střední, speciální...),
- potřebami školy a jejích aktérů (které jsou definovány dalšími specifiky a vizemi školy a formulovány v objednávkách vedení školy, učitelů, dětí a jejich rodičů),
- zaměřením psychologa, jeho znalostmi, dovednostmi, předchozí praxí a profesionálními zájmy,
- aktuální situací.

Kritická místa profese ŠP

- Nepatří mezi nejoblíbenější psychologický obor
- Rizika nepřijetí systémem (školou)
- Nevhodné zásahy učitelů či vedení škol
- Rodinná dysfunkce (neumí řešit)
- Řešení vztahů (problematické)

Co pomáhá?

- Postavení ve škole si musí psycholog vybojovat sám - získat důvěru (dostatek asertivity, ale i pokory, nemíchat se do práce učitelům, zůstat nestranný a neutrální, dodržovat mlčenlivost, dokladovat svou užitečnost...)
- Hodně napomůže vedení školy – příprava školy na příchod školního psychologa
- Dobré řízení, zájem a podmínky ze strany vedení

Rizika

- obavy učitelů (psycholog zjišťuje důvěrné věci, ubírá ze mzdového fondu školy apod.),
- přehnaná očekávání od psychologa (učitelé např. očekávají okamžitou změnu), problematické objednávky od učitelů („nemožné či nejasné objednávky“)
- rozdílné pohledy na dítě a práci s ním (psycholog řadu věcí tají, je obráncem dítěte, narušuje učitelovo „škatulkování“ dětí, odhaluje pseudopsychologické zásahy učitelů apod.).
- (ne)poskytování určitých informací o žácích učitelům a vedení školy („Tak k čemu toho psychologa máme, když se nic nedozvíme?“)

Výzvy

- Poptávka po ŠP stoupá – problémy škol
- Objem práce školních psychologů přesahuje možnosti působení na půl pracovního úvazku
- Budoucnost ŠP – běžný standard školy?
- Obor nepřitahuje zkušené psychology (do vztahově nečitelného prostředí vstupují absolventi)
- Chybí výzkumy
- Absence evaluačních kritérií - blok pro rozvoj profesionality

Mentori

- Učitelé – spojitost s kariérním řádem
- Kdo je to mentor?

Mentoring, mentor, mentee

Mentor

- Základem pojmů je jméno zkušeného moudrého muže – Mentora z Homérovy antické báje Odyssea.
- rádce, vůdce, vychovatel

Mentee (ten, kdo je podporován, veden...)

Mentoring – je považován za jeden z nejstarších modelů pro lidský rozvoj; v profesní sféře jde o odborné, kolegiální a moudré vedení k učení se v profesi a k profesionálnímu růstu

- uvádění - Induction for Novice Teacher (organizační charakter spolupráce)

mentoring

- **déletrvající kontinuální proces rozvoje specifických odborných i osobnostních kompetencí učitele**
- Ve školním prostředí jde o profesionální praxi poskytující **asistenci, podporu a vedení** nejen začínajícím učitelům za účelem zvyšování jejich profesionálního vzestupu
- Přístup, který přispívá k **rozvoji vzdělávání v rámci odborné komunity**. Funguje na základě kolegiálního vztahu učitele a mentora.
- **sebeřízené učení** vycházející z potřeb menteeho
- Proces, který ovlivňuje tvorbu a kultivaci profesní kultury, posiluje kolegalitu a spolupráci na pracovišti.
- **je založený na dobrovolnosti, důvěře a respektu**

mentor

Bey(1995) zmiňuje řadu komplexních úkolů, které mentor vykonává:

- poskytuje vzdělávání
- emoční podporu
- poradenství
- materiální podporu
- péči

Role mentora:

- facilitátor
- kouč
- konzultant (expert)
- lektor

Mentoring ve školním prostředí

- Profesionální praxe poskytující podporu, asistenci a vedení (nejen) začínajícím učitelům za účelem zvýšení jejich profesionálního vzestupu a úspěšnosti v práci (Jonson 2008 In Lazarová 2011).
- Častěji se setkáváme s mentoringem u začínajících učitelů. Dále je využíván v praxi např. při zavádění změn ve školách, při přijímání nové funkce, zavádění nových výukových metod atd.

Školní kontext

- Tlak na rozvoj škol zevnitř (dokumentace a předávání specifických – „nenaučitelných“ zkušeností, profesionální rozvoj – profesionalizace profese, učící se organizace, organizační učení...)
- Rozvoj spolupráce, rozvoj klimatu, kultury školy
- Stabilizace mladých a nadějných učitelů
- „Revitalizace“ starších učitelů (stárnoucí týmy), age management ve škole
- Pojmy mentoring, supervize, tutoring, koučing... i ve školách

Podoby mentoringu

- pro začínající i zkušené kolegy
- Individuální (*face to face*) mentoring
- Jeden mentor na (max.) dva učitele
- Více mentorů pro jednoho učitele
- Skupinový mentoring
- E-mentoring
- Mentor může být kolega ze školy i mimo školu – obojí má své výhody i nevýhody

Cíle mentoringu

- Rozvoj specifických odborných i osobnostních kompetencí, které jedinci umožní dobře vykonávat svou práci, stát se profesionálem.

Tedy:

- zlepšit výkon, pomoci (mladému učiteli)stát se expertem, profesionálem, snížit riziko osamělosti (začínajícího, nově příchozího) učitele
- poskytovat efektivní ZV
- usnadnit profesní vizi
- poskytovat podporu a pomáhat formovat výzvy (motivovat), udržet v profesi
- kultivace profesní kultury, posilování kolegiality a spolupráce

Rozvoj kompetencí – na co se mentor zaměřuje

Didaktické a odborné kompetence (*Teaching skills*)

- plánování výuky, rozvoj výukových strategií - didaktika, rozvoj hodnotících nástrojů
- Práce s žáky - práce s žáky: respekt k individuálním potřebám, adaptace výuky pro žáky se SVP, práce s žáky s jinou kulturou, motivace žáků....
- Řízení třídy - upravit fyzický prostor, zajistit bezpečí a pořádek, vytvořit efektivní disciplinární systém...
- Administrativní úkoly - dokumentace, školská politika, řády a pravidla, odevzdávání úkolů (zejména pro začínající)

Interpersonální kompetence

- Kolegialita, vztahy s učiteli, s rodiči, rozumět a rozvíjet školní filozofii, školní projekty.

Intrapersonální kompetence (*Coping skills* – „zvládací“)

- Rovnováha profesního a osobního života, time management, učení se od kolegů a další vzdělávání, osobní cíle, relaxace a volný čas

Činnosti v mentoringu

- Předávání informací
- Diskuse, neformální setkávání, rady...
- Pozorování (hospitace - náslechy ve třídě) a zpětná vazba (tabulky, pozorovací schémata, videozpětná vazba...)
- Konzultace, rozhovory
- Modelování, ukázky (být modelem)
- Přímá pomoc: spolupráce na kurikulu, plánování, přípravy na hodinu...
- Bálintovské skupiny, reflexe praxe, supervize ... a jiné metody či způsoby práce (záleží na přípravě mentora)