

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta

Katedra andragogiky a managementu vzdělávání

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga v základních školách
obce s rozšířenou působností Otrokovice

Analysis of educational needs of teaching assistants at elementary schools
of municipality with extended competence Otrokovice

Mgr. Marcela Javoříková

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.

Studijní program: Specializace v pedagogice

Studijní obor: Školský management

2018

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga v základních školách obce s rozšířenou působností Otrokovice potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Praha 16. dubna 2018

Děkuji vedoucí práce PhDr. Mgr. Miroslavě Dvořákové, Ph.D. za trpělivé vedení i konstruktivní rady a všem mně blízkým za podporu nejen při studiu, ale i při vedení základní školy, do jejíhož čela jsem se dostala právě v posledním ročníku studia.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá analýzou a identifikací vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga v základních školách na území ORP (obce s rozšířenou působností) Otrokovice. Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké vzdělávací potřeby mají asistenti pedagoga v základních školách v ORP Otrokovice.

Teoretická část definuje východiska související se vzděláváním v organizaci, analýzou vzdělávacích potřeb, pojmem asistent pedagoga, jeho legislativním ukotvením i náplní práce. Empirická část zkoumá prostřednictvím obsahové analýzy dokumentů a dotazování vzdělávací potřeby asistentů pedagoga ve vybraném území. Výsledkem šetření je zjištění vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga v obci s rozšířenou působností Otrokovice. Obsahová analýza dokumentů posloužila k získání informací o tom, jaké činnosti požadují po svých zaměstnancích ředitelé škol v náplních práce. Tyto konkrétní činnosti se staly podkladem pro dotazníkové šetření, jehož se zúčastnili asistenti pedagoga pracující v základních školách obce s rozšířenou působností Otrokovice a ředitelé škol. Dotazníkové šetření umožnilo konkretizovat oblasti, v nichž asistenti pedagoga cítí vzdělávací potřebu. Jejich požadavky na vzdělávací oblasti jsem porovнала s tím, co jako vzdělávací potřeby u svých zaměstnanců vnímají ředitelé škol. Se závěry šetření jsem seznámila při polostrukturovaném pohovoru ředitele a zřizovatele škol. S výsledky jsme pracovali také na poradě ředitelů školy a závěry šetření byly představeny i v pracovní skupině věnující se inkluzi v rámci projektu Místní akční plán I. Ředitelé škol i zástupce zřizovatele byli také seznámeni s návrhy doporučení pro další vzdělávání asistentů pedagoga.

KLÍČOVÁ SLOVA

vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, vzdělávací potřeba, analýza vzdělávacích potřeb, asistent pedagoga, náplň práce asistenta pedagoga

ABSTRACT

The present Bachelor thesis deals with the analysis and identification of the training needs of the teaching assistants at elementary schools in the territory of the municipality with extended powers (MEP) Otrokovice. The purpose of the Bachelor thesis is to identify the training needs of the teaching assistants working at primary schools in MEP Otrokovice.

The theoretical section defines the starting points associated with the training in an organization, the training need analysis, the term “teaching assistant”, its legislative support and job duties. The empirical section uses content analysis of documents and a survey to examine the training needs of teaching assistants in the selected territory. The result of the survey is the identification of teaching assistants’ training needs in the municipality with extended powers Otrokovice. The content analysis of documents provided information about the activities required as job duties from employees by head teachers. Such specific activities formed the basis for a survey whose respondents included teaching assistants working at primary schools in the municipality with extended powers Otrokovice and the head teachers. The survey allowed for the identification of the areas in which the teaching assistants felt the training need. Their requirements for training were then compared with the employee training needs as perceived by their head teachers. The conclusions of the survey were presented to the head teachers and the competent educational authorities. They were also included in the agenda of the Head Teacher Meeting and of the Working Group dedicated to inclusion within the Local Action Plan I. The head teachers and representatives of the educational authority were also provided with the recommendations for the continuing training of the teaching assistants.

KEYWORDS

Employee training and development, training need, training need analysis, teaching assistant, teaching assistant’s job duties.

Obsah

1	Úvod.....	8
1	Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců v organizaci	10
1.1	Systematický přístup ke vzdělávání	11
1.2	Vzdělávací potřeby	13
1.2.1	Vznik vzdělávací potřeby.....	13
1.2.2	Druhy vzdělávacích potřeb	14
1.3	Identifikace a analýza vzdělávacích potřeb	16
1.3.1	Identifikace vzdělávacích potřeb	16
1.3.2	Analýza vzdělávacích potřeb	18
1.3.3	Stanovení cílů pro analýzu vzdělávacích potřeb.....	19
1.3.4	Metody zjišťování vzdělávacích potřeb	20
2	Asistent pedagoga v české škole.....	22
2.1	Profese asistenta pedagoga	24
2.2	Legislativní zakotvení funkce asistenta pedagoga.....	25
2.3	Odborná kvalifikace asistenta pedagoga	25
2.4	Náplň práce asistenta pedagoga.....	26
2.5	Rozvoj a další vzdělávání asistentů pedagoga.....	28
3	Analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga.....	30
3.1	Obecná charakteristika ORP Otrokovice.....	30
3.2	Asistent pedagoga ve školách v ORP Otrokovice	31
3.3	Analýza vzdělávacích potřeb na úrovni pracovníků.....	31
3.3.1	Cíl výzkumu.....	31
3.3.2	Výzkumné metody	31
3.3.3	Zkoumaný soubor	33
3.3.4	Dotazníkové šetření	33
4	Závěr	60

Seznam použitých zdrojů.....	62
Seznam použitých zkratek	65
Přílohy.....	66

1 Úvod

V každé školské organizaci jsou pedagogičtí pracovníci základním, a přitom zásadním článkem. Představují pilíř organizace, určují její sílu, výkonnost, úspěch, kulturu, prezentují a reprezentují školu a jsou jejím zosobněním. Stále častěji slyšíme pojem inkluzivní škola, na mnoha úrovních se řeší funkce a význam asistentů pedagoga, přičemž profese asistenta pedagoga je poměrně nová a prochází překotným vývojem. Je zřejmé, že měnící se požadavky v oblasti inkluzivního vzdělávání se promítají do práce asistentů pedagoga a požadavků na ně. Odbornost asistentů pedagoga, jejich vzdělávání, kompetence, spolupráce se žákem, s učitelem, rodinou i zapojení do života třídy jsou díky inkluzivnímu vzdělávání aktuální téměř v každé škole.

Je třeba, aby se pedagogičtí pracovníci, a tedy i asistenti pedagoga dokázali vyrovnat s nároky, které s sebou jejich profese nese. Škola, které na fungování a výsledcích záleží, ke svému růstu využívá také promyšlený systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Aby další vzdělávání mělo smysl a přinášelo nezbytný efekt v podobě vyšší kvality a efektivity práce, a tím vyšší kvality školy, je důležité, aby vycházelo ze skutečných vzdělávacích potřeb zaměstnanců školy.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké vzdělávací potřeby mají asistenti pedagoga obce s rozšířenou působností (dále i jako ORP) Otrokovice. Obec s rozšířenou působností Otrokovice je aktivní zřizovatel, pod něhož spadá šest základních škol (dále i jako ZŠ) a čtyři základní školy s mateřskou školou (dále i jako ZŠ s MŠ). Obec právě finalizuje a uzavírá projekt Místní akční plán I (dále i jako MAP I), v rámci něhož bylo zabezpečeno další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále i jako DVPP) pro vedení škol, pro vyučující i pro školní psychology. Potřebám asistentů pedagoga se zatím na této úrovni nevěnoval nikdo, což jsem si ověřila také v dokumentu Návrh lokální strategie rozvoje základního vzdělávání ORP Otrokovice, jež uvádí, že v souladu s projektem Zvyšování kvality vzdělávání v ORP Otrokovice proběhla analýza vzdělávacích potřeb několika skupin pedagogických zaměstnanců, ale asistenti pedagoga mezi nimi nebyli.

Věřím, že zjištěné informace o vzdělávacích potřebách svých zaměstnanců využijí při plánování vzdělávání zejména ředitelé základních škol, v nichž asistenti pedagoga pracují. Předpokládám, že analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga se může stát podkladem pro zřizovatele k plánování DVPP pro asistenty pedagoga v ORP Otrokovice.

V teoretické části bakalářské práce jsou rozebrány základní pojmy, pojmenována východiska související se vzděláváním v organizaci, analýzou vzdělávacích potřeb, pojmem asistent pedagoga, jeho legislativním ukotvením i náplní práce. V empirické části jsou uvedeny výsledky analýzy vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga, kterou jsem realizovala v základních školách s asistenty pedagoga v ORP Otrokovice metodami obsahové analýzy dokumentů, dotazníku a polostrukturovaného rozhovoru. Závěry šetření v oblasti vzdělávání asistentů pedagoga byly předloženy ředitelům a zřizovateli základních škol. Ředitelům škol byla navržena doporučení pro další vzdělávání asistentů pedagoga v jejich školách a zřizovateli byla navržena doporučení pro další vzdělávání asistentů pedagoga v rámci ORP Otrokovice.

1 Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců v organizaci

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců jsou jednou z klíčových aktivit v oblasti řízení lidských zdrojů. Pro kvalitní fungování organizace je důležité nejen získat vhodné pracovníky na jednotlivé pozice, ale dále se věnovat jejich vzdělávání a rozvoji potřebných znalostí, schopností a dovedností.

Vzděláváním míní Hroník i Armstrong jeden ze způsobů učení, organizovaný a institucionalizovaný, přičemž vzdělávací aktivity mají svůj začátek a konec (Armstrong, 2013, s. 445; Hroník 2007, s. 31). Dvořáková a kol. uvádí, že vzdělávání je chápáno jako aktivita, která vede k učení, ke zlepšování dovedností a získání nových znalostí. Vzdělávání je orientováno na zlepšování výkonnosti zaměstnanců (Dvořáková a kol., 2012, s. 284). Mužik říká, že *vzdělávání je institucionalizovanou činností zaměřenou na získávání informací, vědomostí, dovedností, návyků či odborných kompetencí.* “Upozorňuje ale na to, že vzdělávání nelze chápat pouze jako prostředek k získání kvalifikace, nýbrž že vzdělávání v nejširším smyslu představuje získávání, osvojování a rozvíjení vědomostí, znalostí, dovedností a osobnostních vlastností, které umožňují člověku fungovat v hospodářství a společnosti jako celku. (Mužik, 2012, s. 23)

V souvislosti se vzděláváním se také často používá pojem rozvoj. Rozvojem se dle Armstronga míní růst nebo realizace osobních schopností a potenciálu prostřednictvím nabízejících se vzdělávacích aktivit a dosažení žádoucí změny pomocí učení (Armstrong, 2013, s. 445). Rozvoj, což je *„dosažení žádoucí změny pomocí učení (se)“*, obsahuje dle Hroníka záměr, který je podstatnou součástí rozvojových programů (Hroník, 2007, s. 31). Mužik rozvojem míní učení v nejširším slova smyslu a také jako osvojení modelů žádoucího sociálního chování a jednání. Rozvoj zahrnuje vzdělávací aktivity s cílem zvýšit výkonnost a naplňovat cíle a strategie podniku (Mužik, 2012, s. 32).

Vzdělávání a rozvoj svých zaměstnanců organizace plánují a realizují také díky podnikovému nebo firemnímu vzdělávání. Palán uvádí, že *„podnikové (firemní) vzdělávání představuje vzdělávací proces organizovaný podnikem. Zahrnuje jak vzdělávání v podniku, tak i vzdělávání mimo podnik či vzdělávání na pracovišti. Jedná se o systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností včetně motivace zaměstnanců organizace, kterým se snižuje rozdíl mezi jejich charakteristikou – subjektivní kvalifikací pracovníků a požadavky na ně kladenými – kvalifikací objektivní, tj. kvalifikovaností práce. Cílem podnikového vzdělávání není jen předávání poznatků, ale i vytváření podmínek pro*

seberealizaci jako nejúčinnějšího motivačního nástroje. V podnikovém vzdělávání tak dochází ke sjednocování osobních a podnikových cílů.“ (Palán, 2002, s. 157)

V souvislosti se vzděláváním a rozvojem je třeba zmínit pojem učení, které se stává soustavným procesem, pokud chce zaměstnanec vyhovět všem pracovním a firemním nárokům. Hroník uvádí, že učení zahrnuje úroveň vědění i konání a zabezpečuje interakci mezi člověkem a jeho permanentně se proměňujícím prostředím. Učení jako změna zahrnuje dvě kvality, přizpůsobení se (je reaktivní = hledání příležitosti) a přizpůsobení sobě (je proaktivní = vytváření příležitosti). Nelze se neučit, přičemž učení má nastolit novou rovnováhu. (Hroník, 2007, s. 30)

Z výše uvedeného vyplývá, že učení, vzdělávání a rozvoj jsou činnosti, které jsou vzájemně provázané a stávají se celoživotním procesem. Organizace a jí připravované a zajišťované vzdělávací aktivity v něm hrají nezastupitelnou roli. Je třeba, aby organizace personální činnosti plánovala a promýšlela, aby se svými zaměstnanci systematicky pracovala, vzdělávání a rozvoj aby se staly normou a běžnou součástí pracovního života.

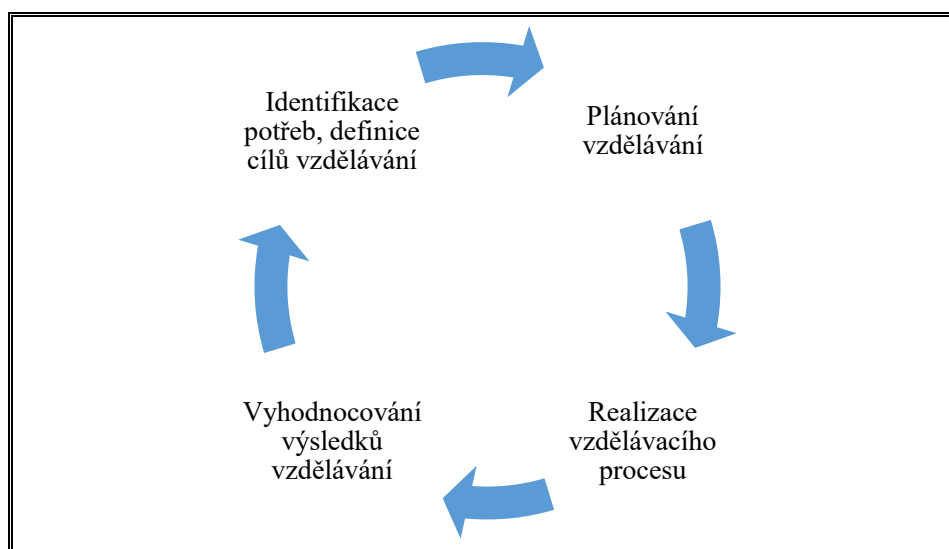
1.1 Systematický přístup ke vzdělávání

Vzdělávání a rozvoj považované za standard, normu a součást pracovního života měly být plánovaným, analyzovaným, cyklickým, a nikoliv nárazovým či jednorázovým konáním. Také je důležité, aby vzdělávání a rozvoj zaměstnanců byly úzce spjaty se strategiemi firmy. *„Ať už vzděláváme zaměstnance individuálně, aby byli schopni plně vykonávat přidělenou práci, nebo je rozvíjíme skupinově, je důležité si uvědomit, že je zde stejný cíl, a to zlepšení výkonnosti organizace prostřednictvím kvalitních lidských zdrojů. S ohledem na tento fakt, a také s přihlédnutím na to, že vzdělávání zaměstnanců je součástí struktury na sebe navazujících systémů (př. získávání a výběr, nebo hodnocení a odměňování zaměstnancům aj.), je nutné, aby vzděláváním bylo systematické.“ (Dvořáková a kol., 2012, s. 286).*

Čím kvalitnější a efektivnější je systém vzdělávání, tím lepší mohou být pracovní výsledky jednotlivců. Je třeba, aby vedení organizace znalo potřeby svých zaměstnanců a dokázalo je porovnat s požadavky danými na zaměstnance a pracovní místa. Dvořáková k tomu uvádí, že *„prvním krokem systematického vzdělávání je stanovení potřeby vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, tedy snaha o rozpoznání nepoměru mezi dvěma těžko měřitelnými hodnotami, jakými jsou kvalifikace zaměstnanců (včetně znalostí, dovedností, schopností a jednání) a požadavky pracovního místa na vzdělání a kvalifikaci zaměstnance“ (Dvořáková a kol., 2012, s. 291).*

Systematické vzdělávání pracovníků v organizaci je tedy „*neustále opakující se cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující strategie vzdělávání a opírající se pečlivě o vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání*“ (Koubek, 2009, s. 244).

S tím se ztotožňují i Vodák a Kucharčíková, podle nichž je první fází systematického vzdělávání identifikace vzdělávacích potřeb, na niž navazují fáze plánování, fáze realizace vzdělávání a fáze vyhodnocování výsledků vzdělávání (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 68).



Obr. č. 1 Cyklus systematického podnikového vzdělávání zaměstnanců
(vlastní úprava dle Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 68)

Tento model je v odborné literatuře, ze které v práci čerpám, všeobecně přijímán.

Opakující se průběh vzdělávání pracovníků v organizaci předpokládá, že se všechny fáze průběžně monitorují, vyhodnocují a zkušenosti z předchozích cyklů se využívají v následujících cyklech, a vzdělávání se tak nadále zlepšuje. Cykličnost vzdělávání a jeho propojenost s dalšími personálními procesy a strategiemi organizace uvádí i další autoři, např. Hroník (2007, s. 133-134) či Tureckiová (2004, s. 100-101). Hroník připomíná, že systematické vzdělávání pracovníků je propojeno také s jejich hodnocením (jejich pracovního výkonu a kompetencí), neboť na základě hodnocení je možno koncipovat vzdělávání a rozvoj (Hroník, 2007, s. 134).

Systematické, tedy promyšlené, plánované a kvalitně vyhodnocované vzdělávání v organizaci je investicí, která vede ke zvýšení výkonnosti jednotlivých zaměstnanců, týmů i celé organizace. Je důležité, aby bylo cyklické a každý další cyklus aby byl zlepšením toho předchozího.

1.2 Vzdělávací potřeby

Vzdělávací potřeba je „*pociťovaný deficit ve vědomostech, znalostech, dovednostech, případně též potenciál k rozvoji vědomostí, dovedností, schopností, návyků či způsobů jednání*“ (Šed'ová, Novotný 2006, s. 141). Šikýř tuto potřebu definuje jako „*nesoulad mezi schopnostmi (znalostmi, dovednostmi a chováním) a požadavky pracovních míst*“ (Šikýř, 2016, s. 153). Dle Koubka je obecně potřeba vzdělávání a kvalifikace jakákoliv disproporce mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně zaměstnance, a tím, co vyžaduje pracovní místo nebo organizační či jiné změny (Koubek, 2009, s. 261).

Trojanová připomíná, že odborná literatura používá také termín vzdělávací mezera, která ukazuje nepoměr mezi požadovanými znalostmi a dovednostmi zaměstnance a jeho opravdovými dispozicemi. Potvrzuje, že stěžejní je sladit zájmy organizace a jednotlivců. (Trojanová, 2014, s. 51-52). Armstrong definuje vzdělávací potřebu obdobně, jako rozdíl (disproporci) mezi tím, „*co je*“, a tím, „*co by mělo být*“ (Armstrong, 2013, s. 503).

Všechny zmiňované definice jsou si podobné, a vzdělávací potřebu tedy můžeme chápat jako rozdíl mezi tím, co pracovník skutečně zná, umí, používá, dovede či ovládá, a tím, co je standardem na jeho pracovní pozici, co pracovní pozice vyžaduje. Je třeba, aby zaměstnavatel měl jasno v tom, co po zaměstnanci v určité pracovní pozici požaduje a co zaměstnanec reálně zvládá, proto by proces analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb v organizaci neměl podceňovat.

1.2.1 Vznik vzdělávací potřeby

Jestliže zaměstnavatel věnuje procesu analýzy vzdělávacích potřeb patřičnou pozornost, dokáže vznik vzdělávací potřeby odhalit a dále s touto informací pracovat. Čím více se zaměstnanec musí přizpůsobovat různě podmíněným změnám, tím častěji vznikají vzdělávací potřeby.

Palán uvádí, že „*vzdělávací potřeby můžeme definovat jako potřeby sociální (získané v průběhu života). Vznikají z tendence jednotlivce dosáhnout rovnováhy mezi svými možnostmi a možným sociálním a pracovním uplatněním.*“ Podle tohoto autora jsou vzdělávací potřeby ovlivněny trhem práce, ale i osobnostními a společenskými vlivy, přičemž korelují vzdělávací potřeby jednotlivce a společnosti, ideálně by měly být totožné. (Palán, 2002, s. 233 - 234)

Bartoňková vidí důvody vzniku vzdělávací potřeby například v nárocích na pracovníka v souvislosti s vykonávanými činnostmi a požadavky konkrétního pracovního místa, jiný

důvod vnímá v organizačních a jiných změnách (Bartoňková, 2010, s. 119). Koubek zmiňuje, že vzdělávací potřeby mohou vyplývat ze sledování pracovního výkonu, ale i kvality odváděné práce, využívání pracovní doby, stability a mobility pracovníků v organizaci a podobně (Koubek, 2009, s. 261).

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud se zaměstnavatel systematicky věnuje svým zaměstnancům, vznikající vzdělávací potřebu dokáže vnímat a cestu k jejímu naplnění a uspokojení implementovat do personálních procesů v organizaci.

1.2.2 Druhy vzdělávacích potřeb

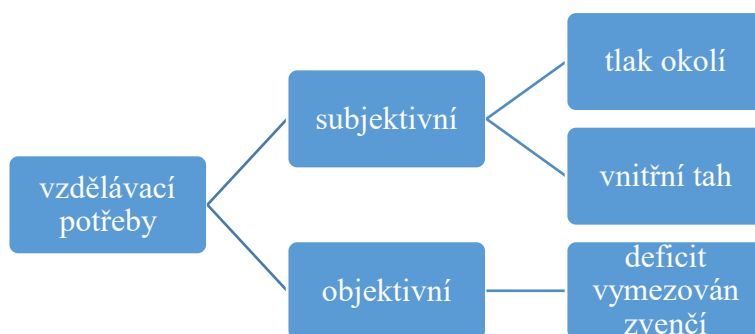
Podle Hroníka rozlišujeme dva druhy vzdělávacích potřeb. První skupinou jsou potřeby individuální, v jejichž rámci konkrétně identifikujeme a) přání a potřeby ze strany subjektu vzdělávání; b) mezery, tedy nesoulad mezi očekávaným a reálným neboli požadavky vyplývající z funkce; c) potřeby rozvoje, čili očekávání do budoucna, plánování růstu a kariéry; a hledisko organizace. Druhou skupinu tvoří potřeby organizace. (Hroník, 2007, s. 135 - 136)

Šed'ová a Novotný (Šed'ová, Novotný 2006, s. 142) v souladu s výše uvedeným uvádějí, že vzdělávací potřeby mají dvojí dimenzi, která se rozlišuje z hlediska nositele na

- a) dimenzi objektivní, to znamená, že vzdělávací potřeby jsou u konkrétního zaměstnance identifikovány zvenčí, například zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je může identifikovat na základě deficitu znalostí nebo dovedností, který se projevuje u zaměstnance má negativní vliv na jeho současný pracovní výkon. Objektivní vzdělávací potřeby může zaměstnavatel identifikovat i v souvislosti se změnou pracovního místa u daného zaměstnance, kterou přirozeně doprovází vznik nových vzdělávacích potřeb a tedy nutnost dalšího vzdělávání;
- b) dimenzi subjektivní, deficit tedy pociťuje sám jedinec. Subjektivně vnímané vzdělávací potřeby lze dále dělit do dvou typů. První typ reprezentují potřeby, které jedinec pociťuje na základě dění okolí (představa jedince o situaci na trhu práce). Druhý typ tvoří potřeby, které jedinec vnímá jako vnitřní rozhodnutí (snaha o osobní rozvoj a růst).

Tito autoři dále uvádějí, že v oblasti rozvoje lidských zdrojů v organizacích je stále větší pozornost věnována vzdělávacím potřebám s ohledem na zájmy podniků a institucí. Tento přístup však neumožňuje plně pokrýt vzdělávací potřeby jednotlivce. Soustředí se na potřeby přicházející k jedinci z vnějšího prostředí, a nemusí tudíž vždy plně vystihovat celkový obraz

vzdělávacích potřeb jednotlivce, který by zahrnoval i jeho vnitřní motivaci ke vzdělávání. (Šed'ová, Novotný 2006, s. 142)



Obr. č. 2 Vzdělávací potřeby (vlastní úprava dle Šed'ová, Novotný, 2006, s. 142)

Podle Mužíka můžeme rozlišovat také vzdělávací potřeby

a) prvotní, které uspokojují potřebu dát zaměstnanci první základ znalostí a dovedností, díky němuž se poté může dále rozvíjet;

b) nahrazovací, kdy znalosti a dovednosti, které zaměstnanec má, mohly z různých důvodů zastarat, a proto je nutné u něj tyto znalosti a dovednosti obnovit;

c) rozšiřovací, které spočívají v neustálém doplňování a rozšiřování aktuálních znalostí a dovedností;

d) preventivní, jejichž cílem je předcházet zastarávání dovedností a znalostí. (Mužík, 2012, s. 67)

Koubek dělí vzdělávací potřeby na kvalifikační, které u zaměstnance vyvstanou v souvislosti s jeho pracovním výkonem, kdy je potřeba si doplnit si určité znalosti a dovednosti, a rozvojové, prostřednictvím kterých má zaměstnanec možnost osobně růst a profesně se rozvíjet (Koubek, 2009, s. 275).

Buckley a Caple také uvádějí dva druhy vzdělávacích potřeb, které ovšem spíše reagují na jevy na pracovišti, jež znamenají vznik vzdělávací potřeby. Jejich členění dělí vzdělávací potřeby na:

a) reaktivní – výkonnostní, které jsou aktuální v případě, že je na pracovišti zjištěn okamžitý pokles výkonnosti, nebo produkce, jež má původ v nedostatku vzdělání, čili jiné důvody nejsou zahrnuty.

- b) proaktivní, již jsou opakem reaktivních a vztahují se ke strategii organizace a plánování lidských zdrojů. Jde o předvídání změn v budoucnu (personální potřeby, technický vývoj, vývoj managementu atd.). (Buckley, Caple, 2004, s. 33)

Z uvedeného vyplývá, že vzdělávací potřeby lze tedy dělit z různých hledisek, přičemž v ideálním případě jsou potřeby zaměstnanců v souladu s potřebami organizace. Vzdělávací potřeby mohou být ovlivněny vnitřními, osobnostními faktory, jako jsou vzdělání, zkušenosti, dovednosti, ale také vnějšími, k nimž patří strategie organizace, trh práce, či změny v požadavcích na pracovní místo.

V empirické části bakalářské práce zjišťuji individuální vzdělávací potřeby zaměstnanců vycházející z potřeb organizace.

1.3 Identifikace a analýza vzdělávacích potřeb

Pokud chceme, aby vzdělávání zaměstnanců mělo patřičný výsledek odrážející se ve zvýšení výkonu, kvality a efektivity práce, a tím pádem ve zvýšení výkonnosti a konkurenceschopnosti organizace, musíme vycházet ze skutečných vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Empirická část práce se zabývá těmito zjištěními, proto je třeba celý proces teoreticky vymežit.

Sadler–Smith (2006, s. 235) používá pojem hodnocení vzdělávacích potřeb (learning needs assessment). Hodnocení vzdělávacích potřeb dle tohoto autora obsahuje dvě vzájemně propojené části:

1. Identifikaci vzdělávacích potřeb, která by měla odpovědět na otázku, zda existuje, nebo neexistuje vzdělávací potřeba.
2. Analýzu vzdělávacích potřeb, která má za úkol definovat, o jakou vzdělávací potřebu se jedná.

1.3.1 Identifikace vzdělávacích potřeb

Jak již bylo uvedeno výše v oddíle 2.1 Systematický přístup ke vzdělávání, dle Vodáka a Kucharčíkové je identifikace vzdělávacích potřeb první z částí cyklu systematického podnikového vzdělávání zaměstnanců (viz obr. 1 - Cyklus systematického podnikového vzdělávání zaměstnanců).

Na proces identifikace vzdělávacích potřeb odborná literatura nedává univerzální návod. Koubek uvádí, že identifikace vzdělávacích potřeb je založena na odhadech a má spíše povahu experimentu, jelikož možných zdrojů informací, které jsou využitelné pro identifikaci potřeby vzdělávání je značné množství (vzdělání, délka praxe, individualita pracovníka, jeho osobnost, schopnosti atd.) a jen výjimečně lze stanovit pořadí důležitosti jednotlivých faktorů (Koubek, 2009, s. 261–262).

Hroník (2007, s. 136) uvádí, že individuální rozvojové a vzdělávací potřeby můžeme identifikovat ze tří úhlů pohledu:

- a) z pohledu subjektu vzdělávání, který zohledňuje individuální potřeby a přání,
- b) z pohledu požadavků vyplývajících z funkce, které na základě hodnocení reálného stavu zjišťují nesoulad neboli mezeru mezi nároky práce a reálnými způsobilostmi,
- c) vzhledem k budoucnosti, k očekávání a k plánovanému profesnímu a kariérovému růstu.

Autoři (Armstrong, 2013; Barták, 2007; Koubek, 2009; Palán, 2002; Vodák a Kucharčíková, 2011), z jejichž odborných prací jsem čerpala, shodně uvádějí, že se pro identifikaci vzdělávacích potřeb využívají tři okruhy zdrojů informací. Jedná se o:

- a) informace týkající se organizace jako celku (struktura organizace, program činnosti, zaměstnanci, využívání kvalifikace, nemocnost...);
- b) informace vztahující se k jednotlivým pracovním místům a činnostem;
- c) informace o jednotlivých pracovnících (jejich vzdělání, kvalifikace, postoje, názory...).

Vzdělávací potřeby zkoumáme proto, aby vzdělávání dosáhlo požadovaného efektu. „Podporou rozvoje a osobního růstu pracovníků přispívají podniky ke zkvalitňování produkce, zefektivňování interních procesů a rozvoji podniku jako celku“ (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 85).

Podnikové vzdělávání významnou měrou zvyšuje konkurenceschopnost organizací na trhu. Při identifikaci vzdělávacích potřeb je dle těchto autorů třeba brát v úvahu vizi, poslání, cíle, filozofii, kulturu podniku, jeho strategii a politiku řízení i rozvoje lidského kapitálu (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 79-85).

Identifikace vzdělávacích potřeb ve školské organizaci je nejen znakem kvalitní personální práce či kultury školy, ale zároveň plněním zákonné povinnosti pro pedagogické pracovníky dále se vzdělávat v souladu s platnou legislativou. Stejně tak je tím naplněna zákonná povinnost ředitelů škol vytvářet podmínky pro DVPP a organizovat ho, jak je podrobněji uvedeno v kapitole 3.5 Rozvoj a další vzdělávání asistentů pedagoga

1.3.2 Analýza vzdělávacích potřeb

Odborná literatura uvádí podobné definice analýzy vzdělávacích potřeb. Palán popisuje analýzu vzdělávacích potřeb jako „*sběr informací, které jsou nezbytné pro určení parametrů podnikového vzdělávání, zjišťování rozdílu mezi současným stavem výkonu pracovníků a požadovaným výkonem, který chceme dosáhnout včetně zjištění, zda se dá problém řešit vzděláváním, nebo je efektivnější použít jiné prostředky*“ (Palán, 2002, s. 14-15).

To potvrzují i Vodák a Kucharčíková, kteří vidí analýzu potřeb vzdělávání ve „*shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností pracovníků, o výkonnosti jednotlivců, týmu a podniku, a v porovnávání zjištěných údajů s požadovanou úrovní*“. Identifikace vzdělávací potřeby dle těchto autorů pomáhá odpovídat např. na otázky, zda je výkonnost v předmětných dovednostech nezbytná; zda je zaměstnanec skutečně odměňován za ovládnutí těchto dovedností; zda management organizace podporuje požadované chování; zda existují další bariéry výkonnosti. Výsledkem je zjištění mezer ve výkonnosti, které je eliminovat a které lze odstranit vzděláváním. Z toho pak vychází návrh vhodného vzdělávacího programu. (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 85)

„*Určení potřeby vzdělávání může vycházet z celé řady oblastí, např. ze sledování kvality výrobků a služeb, využívání fondu pracovní doby, stability zaměstnanců. V zásadě je však můžeme rozdělit na tři typy: předvídatelné oblasti potřeby; oblasti, kde potřeby vzniká pozorováním a při kontrole; oblasti, kde potřeby vzniká jako reakce na neočekávané problémy a změny* (Dvořáková, 2012, s. 291).

Dle Mužíka je při analýze vzdělávacích potřeb důležité definovat výkon pracovníka, najít rozdíl mezi normou, ideálem a skutečným výkonem, zjistit příčinu nedostatku pracovníka a navrhnout řešení (Mužík, 2012, s. 75).

Výsledkem procesu analýzy vzdělávacích potřeb je seznam vzdělávacích a dalších potřeb zaměstnanců a návrh vzdělávacího programu, případně návrhy na řešení jiných zjištěných

problémů a potřeb. Jde v podstatě o určení, kdo a proč potřebuje vzdělávání. (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 79-85)

Analýza vzdělávacích potřeb umožní ohraničit skupinu lidí, kterých se má vzdělávací akce týkat, a určit konkrétní obsah nebo formy vzdělávání. Díky zjištěním získaným analýzou vzdělávacích potřeb lze tedy připravit a realizovat vzdělávací programy pro zaměstnance, jež reálně odpovídají jejich potřebám. Tím získá organizace jistotu, že plánované vzdělávání bude efektivní a přínosné a že budou zaměstnanci vzdělávání v tom, co opravdu potřebují. Analýza vzdělávacích potřeb organizace je založena na zvážení souladu mezi strategií organizace (kdo jsme a kam směřujeme) a lidskými zdroji (jaké zaměstnance máme a jaké potřebujeme).

1.3.3 Stanovení cílů pro analýzu vzdělávacích potřeb

Základním kamenem úspěchu při analýze vzdělávacích potřeb je stanovení jasného cíle, což znamená, že víme, proč potřebujeme informace a jak s nimi budeme dále nakládat. Cíl ovlivňuje cestu, čili postup, který si v rámci analýzy stanovíme.

Podle Husárové v podstatě rozlišujeme dva typy cílů – kvantitativní a kvalitativní (Husárová, 2008, s. 9)

Cíl	může	klást otázky	dokáže např.	a využívá techniku
kvantitativní	ověřit, změřit, srovnat.	Kolik pracovníků...? Kde všude je identifikováno...?	Srovnat kompetenční modely, zručnosti a dovednosti pracovníků. Změřit, kolik pracovníků dosahuje požadovaný výkon.	✓ dotazník, ✓ standardizovaný rozhovor.
kvalitativní	pochopit, nalézt, vyzkoušet.	Jak je vnímáno...? V čem tkví problém...?	Poznat postoje k sociálním problémům v organizaci. Pochopit představy o komunikaci, o způsobu rozhodování v organizaci. Nalézt příčiny špatného výkonu.	✓ hloubkový rozhovor, ✓ focus groups, ✓ pozorování.

Tabulka č. 1 Jak provést analýzu vzdělávacích potřeb (vlastní úprava dle Husárová, 2008, s. 9)

Mužík shrnuje cíle analýzy vzdělávacích potřeb takto: a) identifikace rozdílu mezi tím, „co je“, a tím, „co je žádoucí“, ve smyslu kompetencí (tedy dovedností a znalostí a postojů) pracovníků; b) identifikace cílových skupin vzdělávání; c) příprava pracovníků na převzetí dalších povinností, odpovědností a pravomocí; d) určení parametrů podnikového vzdělávání; e) navržení témat a forem pro další vzdělávání. (Mužík, 2012, s. 273)

Cíle analýzy vzdělávacích potřeb dále doplňuje Barták. Ten uvádí, že cíli jsou: a) popis prací a úkolů s cílem stanovit priority požadavků na vzdělávání a rozvoj; b) identifikace silných a slabých stránek jednotlivců a týmu, možných očekávání a hrozeb (analýza SWOT); c) komparace popisů kompetencí jednotlivců s dohodnutými standardy; d) podpora osobního i týmového rozvoje, včetně optimalizace forem a metod k jejich dosažení. (Barták, 2007, s. 19-20)

Cílem analýzy vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga ORP Otrokovice, kterou se zabývá bakalářská práce, je v souladu s dělením dle Mužíka navržení oblastí pro další vzdělávání.

1.3.4 Metody zjišťování vzdělávacích potřeb

Pro zjištění (analýzu) individuálních rozvojových a vzdělávacích potřeb lze využít mnoho subjektivních i objektivních metod. Podle Tureckiové (2004, s. 101) jsou nejčastěji používanými metodami zjišťování vzdělávacích potřeb na jednotlivých úrovních následující.

- a) Na úrovni organizace:
 - analýza strategických dokumentů (strategie rozvojových plánů),
 - analýza trendů na trhu a potřeb zákazníků,
 - monitorování a analýza činností organizace,
 - srovnávání s konkurencí (benchmarking).
- b) Na úrovni týmu:
 - průzkumy vzdělávacích potřeb a očekávání (dotazníky, rozhovory),
 - týmové hodnocení,
 - kreativní workshopy (brainstorming).
- c) Na úrovni jednotlivce:
 - analýza osobních dokumentů,
 - hodnocení adaptačního procesu,
 - analýza pracovních míst,

- rozhovory s nadřízeným,
- hodnocení pracovního výkonu (řízené rozhovory),
- metoda 360° zpětné vazby,
- průzkumy vzdělávacích potřeb a očekávání (dotazníky, rozhovory).

Podle Bartoňkové lze pro identifikaci vzdělávacích potřeb:

1. využít kvantitativní sociologický výzkum, k němuž využíváme dotazník, rozhovor, pozorování, čili na vzdělávací potřeby se ptáme přímo zaměstnanců, eventuálně jejich kolegů, nadřízených, podřízených, klientů atd. Tato forma identifikace vzdělávacích potřeb vyžaduje dodržení všech zásad tvorby sociologického výzkumu.
2. aplikovat kompetenční přístup ke vzdělávání a k rozvoji lidských zdrojů v organizaci, který pracuje především s dokumenty a literaturou. Získáme tak obecné požadavky na pracovní místo, tzv. kostru kompetencí. Identifikace kompetencí se děje prostřednictvím kompetenčního modelu, který je využitelný v řadě dalších personálních činností, a proto je v praxi momentálně uplatňován mnohem častěji než prvně uvedený. (Bartoňková, 2010, s. 122)

Pokud chceme analyzovat vzdělávací potřeby, postupujeme tak, že analyzujeme širší, nebo užší škálu údajů získaných jednak z běžného informačního systému dané společnosti, jednak ze zvláštních šetření (Bartoňková, 2010, s. 120).

Bartoňková dále upozorňuje, že je riskantní činit rozhodnutí na základě pouze jedné metody. Je potřeba použít jejich kombinaci, která je pro danou situaci nejvhodnější (Bartoňková, 2010, s. 76).

Kombinace sociologického výzkumu a kompetenčního přístupu může být vhodným způsobem zjištění vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Empirická část bakalářské práce využívá oba tyto přístupy, obsahová analýza dokumentů, konkrétně náplní práce se stala základem pro sociologický výzkum formou dotazníkové šetření.

2 Asistent pedagoga v české škole

Kvalita vzdělávání je považována za jednu z politických priorit nejen v programech českých politických stran, ale i v zemích Evropské unie. Celosvětové konference Vzdělávání pro všechny konaná v roce 1990 ujišťuje, že právo na vzdělání platí pro všechny bez ohledu na individuální rozdíly. I tady pramení Prohlášení ze Salamanky, které vyzývá k inkluzivnímu vzdělávání a je dokumentem, jenž podepsala naše vláda už v roce 1994 společně se zástupci dalších více než 90 zemí a jenž odkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv a svobod z roku 1948 stvrzující právo jedince na vzdělání. Signatáři uvedeného prohlášení se zavázali zajistit co nejrychleji přístup ke vzdělávání všem se speciálními vzdělávacími potřebami v běžném vzdělávacím systému. Vzdělávací systém by měl být navržen tak, aby zohledňoval individuální potřeby, zájmy, schopnosti a vlastnosti dětí. Podle tohoto prohlášení představují běžné školy nejvíce účinný nástroj boje s různými diskriminujícími postoji, budovat soudržnou společnost a ekonomičnost systému. Vlády byly vyzvány, aby přijaly princip inkluzivního vzdělávání. Také mezinárodní organizace jako UNESCO, UNICEF, Světová banka apod. byly požádány, aby přijaly postoje inkluzivního školství za své. (Prohlášení ze Salamanky, 1994, s. 6 - 7)

V České republice se výchozím dokumentem pro utváření modelů kvalitní školy stal Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha z roku 2002. Na ni navázala v roce 2007 Strategie celoživotního učení ČR. V současné době je v platnosti v roce 2014 schválená Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 (dále jen „Strategie 2020“), která je klíčovým dokumentem a zároveň podmínkou pro čerpání prostředků Evropské unie. Tato strategie stanovuje tři klíčové priority. První z nich je snižování nerovnosti ve vzdělávání, druhou podpora kvalitní výuky učitele a třetí prioritou je odpovědné a efektivní řízení vzdělávacího systému. První z těchto klíčových priorit si klade za cíl mimo jiné podporovat kompenzaci všech typů znevýhodnění a rozvoj všech typů nadání, a to na principu individualizace podpory. Dokument stanovuje předpokládaná prioritní témata pro období 2015-2017:

- ✓ nastavení podmínek rovných příležitostí ve vzdělávání pro všechny;
- ✓ diagnostické nástroje – činnost a role školských poradenských zařízení;
- ✓ supervizní mechanismy v oblasti inkluzivního vzdělávání;
- ✓ evidence a statistiky žáků vzdělávaných v inkluzivním prostředí;
- ✓ inkluze v předškolním vzdělávání;

✓ snižování předčasných odchodů ze vzdělávání. (Strategie 2020, 2014, s. 48)

Ze strategického dokumentu vychází konkretizovanější Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020. Ten na stranách 47 až 50 hovoří o rovnosti ve vzdělávání, která znamená, že okolnosti, jaké symbolizují například pohlaví etnický původ či rodinné zázemí nemohou znamenat překážky při dosahování osobního maxima při vzdělávání. Podle OECD jsou rovnost a kvalita ve vzdělávání charakteristikami vysoce výkonných systémů vzdělávání, přičemž tyto jsou vzájemně úzce propojeny. Ve školské praxi je tento cíl naplňován zejména systémovými, organizačními a legislativními změnami, které posilují kvalitu poskytovaného poradenství a roli inkluzivního vzdělávání. To vše díky asistenčním službám ve vzdělávání, zejména u žáků s těžkým zdravotním postižením (Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015 – 2020, 2014).

Z výše uvedeného vyplývá, že pro splnění cíle snižování nerovností ve vzdělávání hrají asistenti pedagoga klíčovou roli. Asistenti ve vzdělávání nejsou v českých školách novinkou. Již v druhé polovině devadesátých let 20. století pomáhali se vzděláváním sociálně znevýhodněných žáků romští asistenti, ve speciálních školách často zastávali roli asistentů mužů ve výkonu tzv. civilní služby. Na počátku tohoto století uváděla školská legislativa pozici vychovatel – asistent učitele.

Počty asistentů pedagoga dle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy rostou. Podle statistik MŠMT vykazaly základní školy k 30. 9. 2016 celkem „10 800 asistentů pedagoga, kteří odpovídali 6 496,3 přepočtených úvazků (v průměru se tedy jednalo o zhruba 0,64 úvazku na asistenta). Z celkového součtu úvazků asistentů pedagoga vykázaného všemi školami (8 831,2) tak připadalo téměř 73,6 % na základní školy. I v průběhu školního roku ZŠ nejčastěji vykazovaly poskytování PO typu „Asistent pedagoga“, a je tak vysoce pravděpodobné, že se počet AP v ZŠ meziročně významně zvýšil.“ (Analýza prvního roku implementace společného vzdělávání I, 2017, s. 24)

2.1 Profese asistenta pedagoga

Podle ustanovení § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění je asistent pedagoga pedagogickým pracovníkem, tedy tím, „*kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu a je zaměstnancem mateřské, základní, speciální základní, střední nebo vyšší odborné školy a působí ve třídě, v níž je vzděláváno dítě/děti nebo žák/žáci nebo student/studenti se speciálními vzdělávacími potřebami*“.

Asistentem pedagoga může být dle výše zmíněného zákona každý, kdo splňuje předpoklady dané pro každého pedagogického pracovníka: a) je plně způsobilý k právním úkonům, b) je bezúhonný, c) má odbornou kvalifikaci, d) je zdravotně způsobilý, e) prokázal znalost českého jazyka. Odborná způsobilost asistenta pedagoga je vymezena v § 20 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, jak uvádím v kapitole 2.2 Odborná kvalifikace asistentů pedagoga.

Asistent pedagoga je tedy pedagogickým pracovníkem, který zprostředkovává naplňování podpůrných opatření ve vzdělávání u dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami. Hlavním cílem jeho působení je podpora práce pedagoga při práci se žáky.

Na počátku tohoto století znala školská legislativa pozici vychovatel – asistent učitele a od přijetí školského zákona z roku 2004 se v českých školách setkáváme s asistenty pedagoga¹.

Dle Kendíkové se v případě asistenta pedagoga jedná o relativně novou profesi vnímanou jako podpůrné opatření při vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Jako pedagogický pracovník, zaměstnanec školy nebo školského zařízení pracuje pod metodickým vedením učitele a je podporován poradenskými pracovníky školy (výchovným poradcem, speciálním pedagogem, školním psychologem) a odborníky z poradenských zařízení (z pedagogicko-psychologických poraden a speciálně pedagogickém centru). (Kendíková, 2016, s. 6-7)

¹ Zákon nezná pojem pedagog, respektive tento pojem není nikde vymezen. Legislativa používá termín učitel. Proto budu používat slovo pedagog pouze v sousloví asistent pedagoga a v ostatních případech pojem učitel.

2.2 Legislativní zakotvení funkce asistenta pedagoga

Práce asistenta pedagoga je jedním z prostředků inkluzivního modelu vzdělávání, které mezi svými prioritami uvádí také Strategie vzdělávání 2020.

Klíčovou právní normou je zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších novelizací. V §16 se hovoří o podpůrných opatřeních, přičemž dle tohoto zákona je jedním z nich využití asistenta pedagoga.

O tom, že problematika asistentů pedagoga je stále živou a vyvíjející se součástí školské legislativy svědčí i to, že během přípravy této bakalářské práce byla ve Sbírce zákonů publikována vyhláška č. 416/2017 Sb., kterou se mění vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění vyhlášky č. 270/2017 Sb. Došlo i ke změnám v §5, který se věnuje asistentům pedagoga a konkretizuje jeho činnosti.

Podle § 23a zákona o pedagogických pracovnících od ledna 2016 nesmí být asistenti pedagoga zaměstnáváni na pracovní poměr kratší 12 měsíců, přičemž pracovní poměr na dobu určitou s nimi může být opakován (prodloužen) nejvýše dvakrát. Výjimku zákon připouští pouze u asistentů zaměstnaných jako náhrada za dočasně nepřítomného kolegu nebo u asistentů, kteří nespĺňují kvalifikační požadavky – tito asistenti mohou být zaměstnání i na dobu kratší než 12 měsíců.

2.3 Odborná kvalifikace asistenta pedagoga

Asistent pedagoga je pedagogickým pracovníkem školy, proto musí splňovat obecné předpoklady kladené na výkon pedagoga, které jsou definovány v § 3 odst. 1 zákona č. 563/2004Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění. Mezi tyto předpoklady patří: plná způsobilost k právním úkonům; odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává; bezúhonnost; zdravotní způsobilost; prokázaná znalost českého jazyka.

Požadavky na odbornou kvalifikaci asistentů pedagoga uvádí zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Že se jedná o profesi, která se stále vyvíjí, dokládá právě tento zákon, který v § 20 uvádí podrobnosti ke kvalifikačním předpokladům. Od roku 2016 do ledna 2018 došlo k několika změnám v kvalifikačních požadavcích – nejprve bylo dostačující základní vzdělání, později zpřísněno na středoškolské s maturitou. V lednu 2018 došlo k dalším změnám a novela vyhlášky č. 27/2016 Sb., ve znění novely vyhláškou č. 416/2017 Sb.,

v platném znění nově rozděluje profesi asistenta na dvě úrovně: - úroveň vyšší, kdy podle odst. 3, § 5 vyhlášky asistent zajišťuje zejména přímou podporu ve vzdělávání (požadovaným kvalifikačním minimem je maturita a kvalifikační kurz pro asistenty pedagoga nebo pedagogické vzdělání); - a úroveň nižší, kdy asistent pedagoga zajišťuje zejména pomocné výchovné práce (požadovaným kvalifikačním minimem je základní vzdělání a kurz asistenta pedagoga). Výzkumná část bakalářské práce se věnuje činnostem požadovaným po asistentech pedagoga ve vyšší úrovni, jiní ve zkoumaném správním obvodu nepracují.

Novinkou je také přesnější vymezení poměru mezi přímou pedagogickou činností a pracemi souvisejícími. Přímá pedagogická činnost má tvořit 90 % úvazku a nepřímá pedagogická činnost 10 %. Do této novely o tom, zda bude mít asistent v pracovní náplni pouze přímou pedagogickou činnost (bezprostřední práce s žáky, eventuálně s jejich zákonnými zástupci), nebo zda bude přímou pedagogickou činnost kombinovat s činností nepřímou (konzultace s učiteli, příprava na výuku apod.) rozhodoval ředitel školy. Uvedené skutečnosti považují za další důkaz překotného dění v oblasti asistentů pedagoga a inkluzivního vzdělávání.

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků upřesňuje podobu kvalifikačního studia pro asistenty pedagoga, jímž je kurz v délce trvání nejméně 120 hodin.

Asistentem pedagoga tedy může být absolvent magisterského studia v pedagogickém oboru, ale i pracovník se základním vzděláním a příslušným kvalifikačním kurzem.

2.4 Náplň práce asistenta pedagoga

Asistent pedagoga jako pedagogický pracovník zajišťuje speciálně-pedagogické činnosti především u integrovaného dítěte v běžné škole a u dětí s těžkým zdravotním postižením² ve speciálních školách³. Základem práce asistenta je spolupráce se žákem a jeho rodiči a s učitelem. Spolupráce s učitelem je klíčovou součástí výchovně-vzdělávacího procesu

² Integrované děti nebo děti s těžkým zdravotním postižením jsou děti, jimž je umožněno speciální vzdělávání, které je dle § 3, odst. 1 vyhlášky č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, v platném znění, realizováno formou a) individuální integrace, b) formou skupinové integrace, c) ve škole samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením, nebo d) kombinací forem uvedených pod písmeny a) až c).

³ Speciální školy definuje § 5 vyhlášky č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, v platném znění. Patří sem školy pro žáky se zrakovým, sluchovým a tělesným postižením, se specifickými poruchami učení, žáky hluchoslepé, dále školy logopedické, speciální, praktické a školy při zdravotnickém zařízení.

ve škole a je nezbytná pro dobré klima třídy. Dle vyhlášky č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací povinnosti, v platném znění je práce asistenta pedagoga tvořena a) přímou pedagogickou činností (v rozsahu 20 až 40 hodin týdně), a b) přípravou na výchovně-vzdělávací činnost (příprava pomůcek, kooperace s učitelem atd.). Od ledna 2018 platí novela vyhlášky č. 27/2016 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, která uvádí, že nově bude asistent pedagoga školskými poradenskými zařízeními doporučován v rozsahu 0,25; 0,3889; 0,5; 0,6389; 0,75; 0,8889 a 1,0 (do novely byl doporučován úvazek 0,25; 0,5; 0,75 a 1,0), přičemž plný úvazek je 40 hodin (a hodina má standardních 60 minut) a poměr přímé a nepřímé pedagogické činnosti je 9:1 (při plném, čtyřicetihodinovém úvazku je to tedy 36 hodin přímé pedagogické práce a 4 hodiny nepřímé pedagogické práce).

O náplni práce asistenta pedagoga rozhoduje ředitel školy s ohledem na speciální vzdělávací potřeby daného žáka. Vychází z odborného posudku školského poradenského zařízení a z opatření stanovených v plánu pedagogické podpory. Náplň práce se řídí potřebami konkrétního žáka a situací ve třídě. Asistent pedagoga je přítomen nejen ve výuce, ale poskytuje žákovi podporu i o přestávkách. Dále se ředitel školy řídí platnou legislativou. Od ledna 2018 je to vyhláška č. 416/2017 Sb., kterou se mění vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných⁴, ve znění vyhlášky č. 270/2017 Sb. Došlo i ke změnám v §5, který se věnuje asistentům pedagoga a konkretizuje jeho činnosti. Aby byla práce aktuální a smysluplná a protože se znění novelizace bylo zveřejněno v době, kdy jsem připravovala dotazníkové šetření pro asistenty pedagoga, které z tohoto paragrafu vycházelo, pro potřeby práce mi posloužilo aktualizované znění vyhlášky platné od ledna 2018, které v odst. 3 specifikuje činnosti asistenta pedagoga takto:

- a) přímá pedagogická činnost při vzdělávání a výchově podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřenou na individuální podporu žáků a práce související s touto přímou pedagogikou činností,
- b) podpora žáků v dosahování vzdělávacích cílů při výuce a při přípravě na výuku, žák je přítom veden k nejvyšší možné míře samostatnosti,

⁴ Dle vyhlášky č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, v platném znění „mimořádně nadaným žákem se rozumí jedinec, jehož rozložení schopností dosahuje mimořádně úrovně při vysoké tvořivosti v celém okruhu činností nebo v jednotlivých rozumových oblastech, pohybových, uměleckých a sociálních dovednostech“.

- c) výchovné práce zaměřené na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků a další činnosti spojené s nábívkou sociálních kompetencí.

Portál pro školní asistenty a asistenty pedagoga k náplni práce také uvádí:

„Náplň práce asistenta pedagoga je zejména: spolupráce s učitelem na přímé výchovné a vzdělávací činnosti (nejen) u žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, pomoc při komunikaci mezi učiteli a žáky a při komunikaci mezi učiteli a zákonnými zástupci žáků, individuální i skupinová podpora žáků při přípravě na výuku, u žáků se zdravotním postižením rovněž pomoc při sebeobsluze“ (Portál pro školní asistenty a asistenty pedagogů).

V souvislosti se změnou v poměru přímé a nepřímé pedagogické činnosti MŠMT v důvodové zprávě k novele vyhlášky č. 27/2005 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, v platném znění uvádí příklady přímé a nepřímé pedagogické činnosti. Do přímé pedagogické činnosti jsou zařazeny nejen pomoc při výchovné a vzdělávací činnosti a komunikaci v rámci vyučovacích hodin, ale i při mimoškolních akcích a o přestávkách, či bezprostřední práce s komunitou, z níž žák pochází, možnost bezprostřední práce se zákonnými zástupci žáka či přítomnost asistenta pedagoga při individuálním či skupinovém doučování nebo podpoře po vyučování ve škole, přímá podpora pobytu žáka ve školní jídelně atd. (Důvodová zpráva MŠMT k novele vyhlášky č. 27/2016)

Na základě výše uvedeného vnímám náplň práce těchto pedagogických pracovníků stejně jako jejich kvalifikací jako pevně nezakotvené, ačkoliv jsou asistenti pedagoga součástí života českých škol již 20 let.

2.5 Rozvoj a další vzdělávání asistentů pedagoga

Aby mohli pedagogičtí pracovníci, a tedy i asistenti pedagoga dlouhodobě vykonávat svou práci kvalitně, je třeba, aby se průběžně vzdělávali, aby na sobě pracovali, aby měli nejen odbornou podporu, ale i oporu ve svém okolí a aby využívali ke vzdělávání nejrůznějších zdrojů.

Stát legislativně upravuje nejen předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, ale i jejich další vzdělávání. Další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) upravuje zákon č. 563/2005 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění, který v § 24 uvádí, že pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu pedagogické práce povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují, doplňují, nebo zvyšují kvalifikaci. DVPP organizuje

v souladu se svými povinnostmi vyplývajícími z legislativy ředitel školy, který s ohledem na studijní zájmy pedagogických pracovníků, potřeby a rozpočet školy připravuje a s odborovou organizací projednává plán DVPP. DVPP se uskutečňuje formou samostudia, na které je ve školním roce vyhrazeno při plném úvazku 12 studijních dní, nebo pod hlavičkou vzdělávacích institucí, jež jako doklad o úspěšném absolvovaném vzdělávání vydávají osvědčení.

Další legislativní vymezení najdeme ve vyhlášce č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků v platném znění, která vymezuje tři druhy DVPP, a to a) studium ke splnění kvalifikačních předpokladů, b) studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů, c) studium k prohlubování odborné kvalifikace. Vyhláška dále v § 4 definuje studium pro asistenty pedagoga v rozsahu 120 hodin se závěrečnou zkouškou před komisí. V § 10 hovoří o průběžném vzdělávání, které je zaměřeno na aktuální teoretické a praktické otázky související s procesem vzdělávání a výchovy a jež se uskutečňuje formou účasti na kurzu nebo semináři.

Další vzdělávání asistentů pedagoga musí být v souladu s výše uvedenými normami a spolu se získávanými zkušenostmi a sebevzděláváním se stává součástí profesního rozvoje pedagoga.

3 Analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga

Bakalářská práce analyzuje pocíťované potřeby asistentů pedagoga v oblasti vzdělávání a rozvoje v základních školách v ORP Otrokovice. Jejím cílem je zjistit, jaké konkrétní vzdělávací potřeby mají asistenti pedagoga v uvedeném správním obvodu.

Téma považuji za důležité z několika důvodů. Jak vyplývá z teoretické části bakalářské práce, tato profese prochází chvatným vývojem, zatím není v našem školském systému pevně ukotvená. Za dostačující kvalifikaci je považován 120 hodinový kurz pro asistenty pedagoga, který rozhodně nemůže zahrnout širší činností, které asistent pedagoga zastává. Důkazem rozmanitosti a rozsahu odborných činností asistentů pedagoga jsou náplně práce, které jsem prostudovala. Je třeba, aby asistenti pedagoga stále rozšiřovali portfolio svých dovedností, schopností i odborných znalostí. A pokud se mají asistenti pedagoga jako pedagogičtí zaměstnanci dále efektivně vzdělávat a rozvíjet, musí být jasné, ve kterých oblastech, aby vzdělávání mělo smysl, bylo přínosem pro zaměstnance i školu a aby bylo v souladu s cíli organizace. Analýzu vzdělávacích potřeb považuji za přínos pro vedení škol. V neposlední řadě se ukázalo, že konkrétně v ORP Otrokovice se vzdělávání a rozvoji asistentů pedagoga doposud nikdo systematicky nevěnoval.

3.1 Obecná charakteristika ORP Otrokovice

Správní obvod Otrokovice je dle Českého statistického úřadu nejmenším správním obvodem ve Zlínském kraji s největší průměrnou hustotou obyvatel (307,8 obyvatel na km² v roce 2016) a druhým nejvyšším podílem městského obyvatelstva. ORP Otrokovice (kód ORP 1431 podle Územně identifikačního registru ČR) je součástí Zlínského kraje a v působnosti ORP je osm obcí a dvě města. Tři nejmenší obce pod 500 obyvatel (Bělov, Komárov, Oldřichovice) nemají vlastní základní školu, a žáci tedy musí do školy dojíždět.

Přehled obcí ORP Otrokovice (abecedně): Bělov, Halenkovice (ZŠ), Komárov, Napajedla (dvě ZŠ), Oldřichovice, Otrokovice (tři ZŠ), Pohořelice (ZŠ), Spytihněv (ZŠ), Tlumačov (ZŠ, Žlutava (ZŠ). Celkem je tedy na území ORP Otrokovice 10 základních škol. (Greplová, 2015, s. 16 – 17)

3.2 Asistent pedagoga ve školách v ORP Otrokovice

Asistenti pedagoga pracují v pěti z deseti základních škol v ORP Otrokovice, konkrétně v ZŠ Pohořelice – jeden, ZŠ Mánesova Otrokovice – čtyři, ZŠ T. G. M. Otrokovice – třináct, ZŠ Trávníky Otrokovice – tři a ZŠ Tlumačov – čtyři. Celkem v základních školách ORP Otrokovice pracuje 25 asistentů pedagoga. Všichni asistenti pedagoga v ORP Otrokovice zajišťují činnosti dané kvalifikačními předpoklady v § 20 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících (vyšší úroveň), což jsem zjistila dotazováním u ředitelů škol před přípravou výzkumné části. Základní soubor respondentů je pro potřeby této bakalářské práce zároveň výzkumným souborem, jelikož jsem pro co nejpřesnější posouzení oslovila všechny asistenty pedagoga. Dotazník byl všem předán osobně, abych zajistila vysokou návratnost.

3.3 Analýza vzdělávacích potřeb na úrovni pracovníků

ORP Otrokovice má zpracován dokument Návrh lokální strategie rozvoje základního vzdělávání ORP Otrokovice, které v kapitole 9.2 věnované vzdělávání a dalšímu rozvoji pedagogických pracovníků uvádí, že „vzdělávání pedagogických pracovníků a jejich další rozvoj byly identifikovány jako jedno z důležitých témat.“ (Greplová a kol., 2015, s. 89). V rámci přípravy návrhu strategie byla zpracována analýza vzdělávacích potřeb individuálních konzultantů, mentorů projektu „Zvyšování kvality základního vzdělávání na území ORP Otrokovice“, ředitelů škol a vedoucích školních poradenských pracovišť. Analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga v dokumentu schází.

3.3.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu bylo analyzovat a identifikovat vzdělávací potřeby asistentů pedagoga v základních školách v ORP Otrokovice.

3.3.2 Výzkumné metody

Pro analýzu a identifikaci vzdělávacích asistentů pedagoga jsem použila metody kvantitativního sociologického výzkumu (viz kapitola 2.3.4 Metody zjišťování vzdělávacích potřeb). O spolupráci jsem požádala všechny ředitele ORP Otrokovice. V počáteční fázi jsem si vyžádala informace o počtu asistentů pedagoga v aktuálním školním roce a interní dokumenty škol k obsahové analýze. Pro přípravu dotazníku bylo stěžejní vyjít z konkrétních náplní práce asistentů pedagoga v jednotlivých školách. Bylo nezbytné zjistit, jaké požadavky na asistenty pedagoga ředitelé škol mají. Pracovala jsem s náplněmi práce ze všech pěti (tedy

100 %) škol ORP Otrokovice, ve kterých pracuje asistent pedagoga. Celkem jsem měla k dispozici devět různých náplní práce. V jednotlivých školách byly náplně rozdílně obsáhlé, některé více konkretizovaly požadované činnosti, jiné školy uváděly v náplni práce jen obecné činnosti. Činnosti požadované po asistentech pedagoga a uvedené v každé náplni práce jsem podle shody v obsahu přiřadila k sobě (např. „pomoc při výchovné práci zaměřené na zkvalitnění společenského chování žáků“ = „výchovné činnosti podporující komunikační dovednosti“ = „dopomáhá v porozumění sociálním situacím v kontextu“ = „systematická asistence v oblasti společenského chování“ nebo „spolupodílí se na vytváření inkluzivního prostředí ve třídě“ = „vytváří podmínky pro uplatnění žákyně ve třídě“; dále „pomáhá při přípravě žáka na výuku a činnosti metodou strukturovaného učení“ = „podílí se na přípravě strukturovaných pracovních listů“ atd.). Některé činnosti, např. „spolupracuje s pedagogickými pracovníky školy při realizaci výchovné a vzdělávací činnosti“ či „podporuje žáka (pomáhá žákovi) při výuce a při přípravě na vyučování“, se objevily ve 100 % studovaných dokumentů.

Tyto roztríděné aktivity jsem poté rozřadila do tří oblastí uvedených v novelizované vyhlášce č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními potřebami a žáků nadaných s platností od ledna 2018 a zmíněným výše v kapitole 3.4 Náplň práce asistenta pedagoga. Kromě těchto určitých činností se v náplních práce objevily také požadavky na asistenta pedagoga jako pedagogického pracovníka, konkrétně orientace ve školských předpisech a požadavek na bezpečnost žáků. I tyto činnosti jsem zařadila do dotazníku. Obsahovou analýzu dokumentů, tedy „techniku, která slouží objektivnímu, systematickému a kvantitativnímu popisu zjevného obsahu bez jakéhokoliv sdělení.“ (Schneider, Koudelka, 1993, s. 54), jsem zvolila proto, že analýza náplní práce asistentů pedagoga je pro účely této práce základním a výchozím zdrojem informací pro porovnání, co je zaměstnavatelem požadovaný standard v práci asistenta pedagoga, s tím, co asistenti skutečně ovládají.

Výsledek obsahové analýzy dokumentů se stal základem pro dotazníkové šetření. Připravený dotazník jsem v předvýzkumu předložila dvěma asistentkám pedagoga z naší školy. Ověřila jsem si tak, že dotazník je srozumitelný, a předešla případným nejasnostem při jeho vyplňování. Dotazník otestovaný v předvýzkumu jsem poté osobně předala všem asistentům pedagoga v ORP. Zároveň jsem předala stejné dotazníky i ředitelům všech zapojených škol, aby v nich označili oblasti, v nichž oni sami vidí vzdělávací potřebu či potřeby asistentů pedagoga ve svých školách. Vysvětlila jsem jim cíl výzkumu a sdělila, že jejich odpovědi následně porovnáám s odpověďmi asistentů pedagoga dané školy a zpětnou vazbu připravím na

společný rozhovor. Metodu dotazníku jsem zvolila proto, že umožňuje oslovit velký počet respondentů a zabere relativně krátký čas při vyplňování. Dotazník je standardizovaný, proto umožňuje získat relevantní výsledky, porovnat a vyhodnotit je. V dotazníku jsem využila škálové otázky s možnostmi odpovědi rozhodně ano, spíše ano, spíše ne, rozhodně ne. Asistenti pedagoga v dotazníku označili na uvedené škále individuální potřebu vzdělávání v jednotlivých oblastech, které vyplynuly z výše popsané obsahové analýzy.

Výsledky ze šetření mezi asistenty pedagoga jsem zpracovala a vyhodnotila za celé ORP Otrokovice i za jednotlivé školy. Výsledky dotazníkového šetření u asistentů pedagoga ve školách jsem následně porovнала s tím, co označili jako vzdělávací potřebu ředitelů příslušných škol.

Na závěr šetření jsem provedla polostrukturovaný rozhovor s řediteli škol, jehož cílem bylo seznámit ředitele škol s výsledky šetření. Rozhovor se stejným cílem jsem provedla také s vedoucí Odboru školství a kultury (dále i jako OŠK) Městského úřadu Otrokovice. Metodu rozhovoru jsem vybrala proto, že umožňuje okamžitou reakci na výroky respondenta, dává možnost upřesnit nejasnosti, přidat doplňující otázky. Dle Reichela má polostukturovaný rozhovor předem připravený návod, nemusí ho ale přesně dodržovat. Tato metoda umožňuje tazateli měnit pořadí otázek a podle situace přidávat další. (Reichel, 2009, s. 111-112)

3.3.3 Zkoumaný soubor

Pro co nejpřesnější výsledky jsem oslovila v dotazníkovém šetření všechny asistenty pedagoga ve všech základních školách ORP Otrokovice. Jednalo se o 25 respondentů. Použila jsem tedy vyčerpávající šetření, zkoumala jsem všechny objekty základního souboru. Rozhovor jsem provedla s řediteli všech pěti základních škol zaměstnávajících asistenty pedagoga a s vedoucí odboru školství a kultury Městského úřadu Otrokovice. Považovala jsem za důležité s výsledky šetření seznámit také zřizovatele, který je využije k plánování vzdělávacích aktivit pro pedagogické pracovníky svého ORP v rámci připravovaných projektů a nastavené spolupráce škol.

3.3.4 Dotazníkové šetření

Příprava dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření, resp. otázky do dotazníku jsem strukturovala dle platné legislativy. Od ledna 2018 je to vyhláška č. 416/2017 Sb., kterou se mění vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění vyhlášky č. 270/2017 Sb, § 5, konkretizuje činnosti asistentů pedagoga ve třech základních oblastech (viz

kapitola 3.4 Náplň práce asistentů pedagoga). Vycházela jsem z činností pro asistenty pedagoga ve vyšší úrovni, jelikož asistenti pedagoga v nižší úrovni v základních školách v ORP nepracují. Dotazník jsem rozčlenila na oddíly shodné s tímto dělením, přičemž každý oddíl dále obsahoval soubory otázek zahrnující činnosti vycházející z konkrétních náplní práce asistentů pedagoga, které vyplynuly z obsahové analýzy těchto náplní – viz subkapitola 4.3.2 Výzkumné metody.

Celkem měl tedy dotazník čtyři oddíly s otázkami vycházejícími z legislativy a náplní práce. Respondenty jsem požádala, aby zvážili, zda v uvedených oblastech pociťují vzdělávací potřebu, a označili její míru na škále rozhodně ano, spíše ano, spíše ne, rozhodně ne. Při škálování jsem se chtěla vyhnout odpovědi nevím, jelikož ta by pro účely výzkumu neposloužila, a kromě toho jsem se obávala, že pro mnoho respondentů je to nejsnadnější odpověď, nad níž netřeba uvažovat.

První okruh se vztahoval k přímé pedagogické činnosti při vzdělávání a výchově podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřené na individuální podporu žáků a práce související s touto přímou pedagogickou činností.

konkretizace v náplni práce	dotazníková položka
<i>spolupracuje s pedagogickými pracovníky školy při realizaci výchovné a vzdělávací činnosti</i>	spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově
<i>dopomáhá pedagogům při vytváření pomůcek, při úpravě pracovních listů a jiných učebních materiálů</i>	tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů
<i>dopomáhá pedagogům při vytváření speciálních pomůcek</i>	příprava speciálních pomůcek
<i>spolupracuje s pedagogickými pracovníky školy při sestavování individuálního vzdělávacího plánu</i>	tvorba a naplňování individuálního vzdělávacího plánu
<ul style="list-style-type: none"> • <i>pomáhá při komunikaci se žáky a zákonnými zástupci žáků</i> • <i>spolupracuje se zákonnými zástupci žáka, předává jim informace o žákovi</i> 	komunikace se žáky i zákonnými zástupci

<ul style="list-style-type: none"> • <i>podílí se na podpoře inkluzivního vzdělávání, zaměřuje se na pozitivní vztahové klima ve třídě</i> 	pozitivní vztahové klima ve třídě
<ul style="list-style-type: none"> • <i>podílí se na diagnostice a hodnocení svých žáků</i> • <i>sleduje prospěch a chování svěřených žáků</i> 	pedagogická diagnostika a hodnocení žáka
zdroj: obsahová analýza náplní práce asistentů pedagoga	

Tabulka č. 2 První okruh otázek

(vlastní práce)

Druhý okruh otázek specifikoval legislativně vymezenou činnost asistentů pedagoga zahrnující podporu žáků v dosahování vzdělávacích cílů při výuce a při přípravě na výuku, žák je přitom veden k nejvyšší možné míře samostatnosti.

konkretizace v náplni práce	dotazníková položka
<ul style="list-style-type: none"> • <i>zajišťuje pomoc při orientaci v učebnici, vybírání informací z textu, při zápisech učiva, při využívání názorných pomůcek</i> • <i>pomáhá s upevňováním probraného učiva</i> 	učební styly žáků
<i>podporuje přípravu žáka na vyučování, např. dopomoc při plnění domácích úkolů</i>	strategie učení a domácí přípravy
<ul style="list-style-type: none"> • <i>pomáhá při přípravě žáka na výuku a činnosti metodou strukturovaného učení</i> • <i>podílí se na přípravě strukturovaných pracovních listů</i> 	metoda strukturovaného učení
<i>pomáhá žákovi při organizaci volného času</i>	organizování vlastního času žáka

zdroj: obsahová analýza náplní práce asistentů pedagoga

Tabulka č. 3 Druhý okruh otázek

(vlastní práce)

Třetí okruh otázek vycházel z vymezení činností zahrnující výchovné práce zaměřené na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků a další činnosti spojené s nácvikem sociálních kompetencí.

konkretizace v náplni práce	dotazníková položka
<ul style="list-style-type: none"> • <i>podílí se na přípravě socializačních a komunikačních scénářů a jejich uplatňování v reálných situacích</i> • <i>rozvíjí u žáka jazykové kompetence a sociální dovednosti (trénuje vedení rozhovoru, neverbální komunikace, rozklíčování emocí, rozvíjí aktivní slovní zásobu)</i> • <i>pomáhá při nácviku žádoucího sociálního chování</i> 	<p>nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích</p>
<p><i>pomáhá při zajišťování uvolnění a relaxace žáka</i></p>	<p>relaxační techniky pro žáky</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>dopomáhá při komunikaci a navazování kontaktu žáka s vrstevníky</i> • <i>vytvářet podmínky pro uplatnění žákyně v kolektivu třídy</i> 	<p>komunikace a kontakt žáka s vrstevníky</p>
<p>zdroj: obsahová analýza náplní práce asistentů pedagoga</p>	

Tabulka č. 4 Třetí okruh otázek

(vlastní práce)

Další okruh otázek vycházel z požadavků škol na asistenty pedagoga jako pedagogické zaměstnance.

konkretizace v náplni práce	dotazníková položka
<i>řídí se pracovním řádem, směrnicemi školy</i>	orientace ve školských právních předpisech
<i>zodpovídá za zajištění bezpečnosti žáka</i>	bezpečnost a ochrana zdraví žáků
zdroj: obsahová analýza náplní práce asistentů pedagoga	

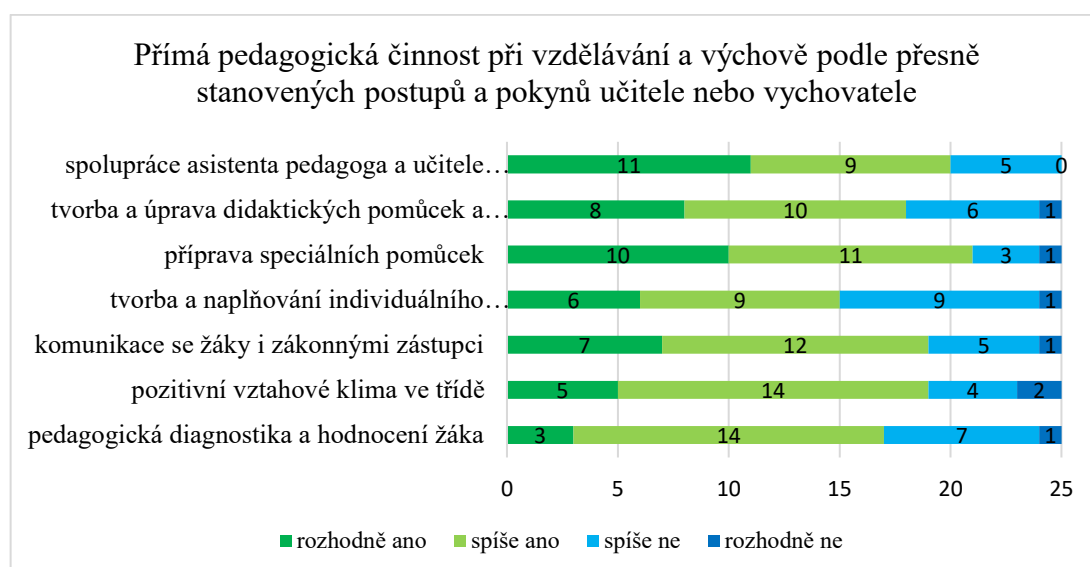
Tabulka č. 5 Čtvrtý okruh otázek

(vlastní práce)

Poslední otázka dotazníkového šetření byla otevřená. Umožňovala respondentům doplnit výše uvedené, tedy zda pocítují nějakou vzdělávací potřebu, která výše nebyla zmíněna, a tuto měli specifikovat.

Výsledky dotazníkového šetření v rámci ORP Otrokovice

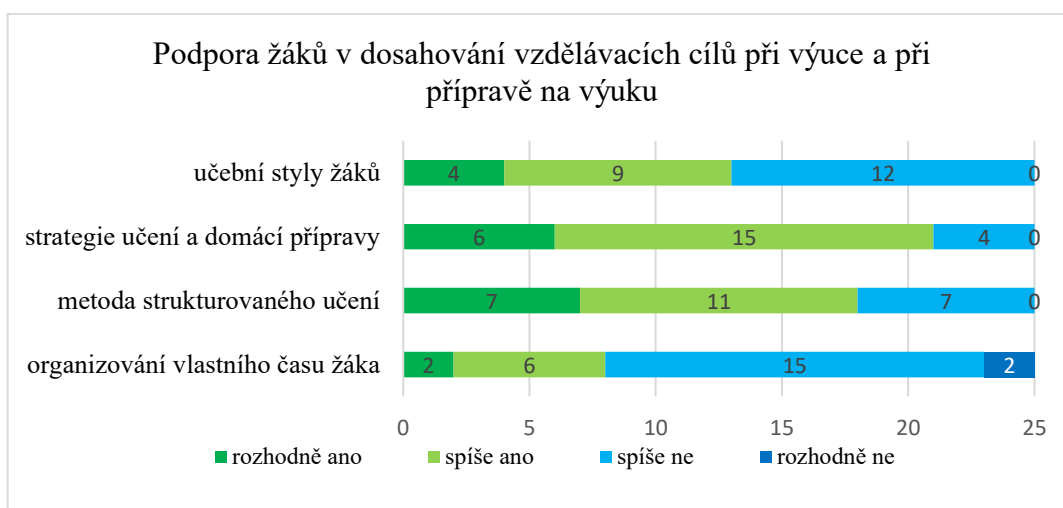
První soubor otázek zahrnoval oblast přímé pedagogické činnosti při vzdělávání a výchově podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřenou na individuální podporu žáků a práce související s touto přímou pedagogickou činností.



Graf č. 1 Soubor otázek k oblasti přímé pedagogické činnosti při vzdělávání a výchově

Z grafu č. 1 vyplývá, že nejvíce, 21 asistentů z 25, tedy 84 % cítí potřebu se vzdělávat v přípravě speciálních pomůcek. 20 asistentů z 25, čili 80 % vidí vzdělávací potřebu v oblasti spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově. Třetí v pořadí se 76 % kladných odpovědí zahrnuje dvě oblasti, komunikace se žáky a zákonnými zástupci a pozitivní vztahové klima ve třídě. Jako nejméně pocíťovaná vzdělávací potřeba se ukázala tvorba a naplňování individuálních vzdělávacích plánů.

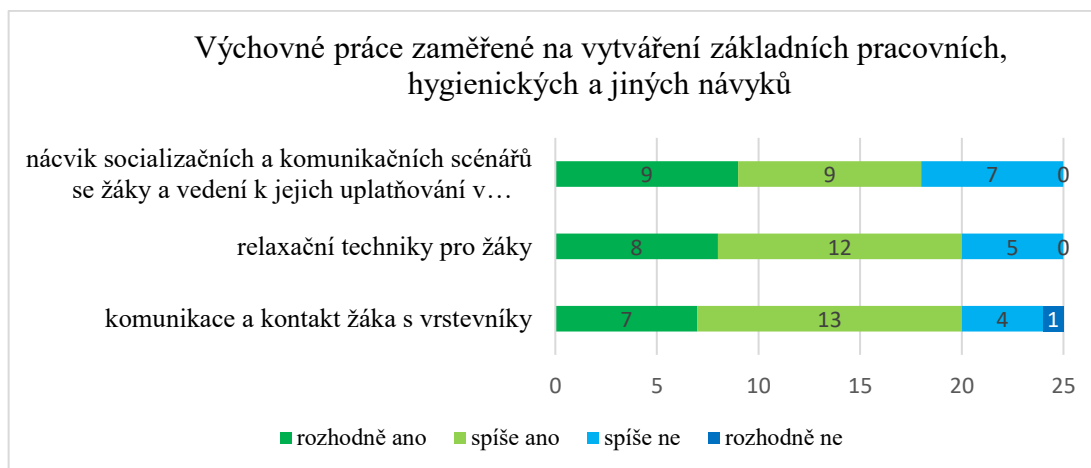
Druhý soubor otázek konkretizoval oblast podpory žáků v dosahování vzdělávacích cílů při výuce a při přípravě na výuku, žák je přitom veden k nejvyšší možné míře samostatnosti.



Graf č. 2 Soubor otázek k oblasti podpory žáků v dosahování vzdělávacích cílů při výuce a při přípravě na výuku

Graf č. 2 ukazuje, že nejvyšší vzdělávací potřebu cítí asistenti pedagoga v okruhu strategie učení a domácí přípravy, konkrétně tuto potřebu vnímá 21 respondentů, čili 84 % asistentů. 18 respondentů, tedy 72 % pocíťuje potřebu vzdělávání v metodě strukturovaného učení. Učební styly žáků vnímá jako vzdělávací potřebu pouze 13 asistentů, tedy 52 %. Organizování vlastního času žáků jako vzdělávací potřebu cítí pouze osm dotazovaných, čili 32 %. Poslední dva uvedené okruhy – učební styly a organizování vlastního času žáka - jsou nejméně pocíťovanými vzdělávacími potřebami ze všech zjišťovaných, ke vzdělávání v problematice učebních stylů žáků odpovědělo 48 % respondentů spíše ne, u organizování vlastního času žáka se odpověď spíše ne objevila dokonce v 68 %.

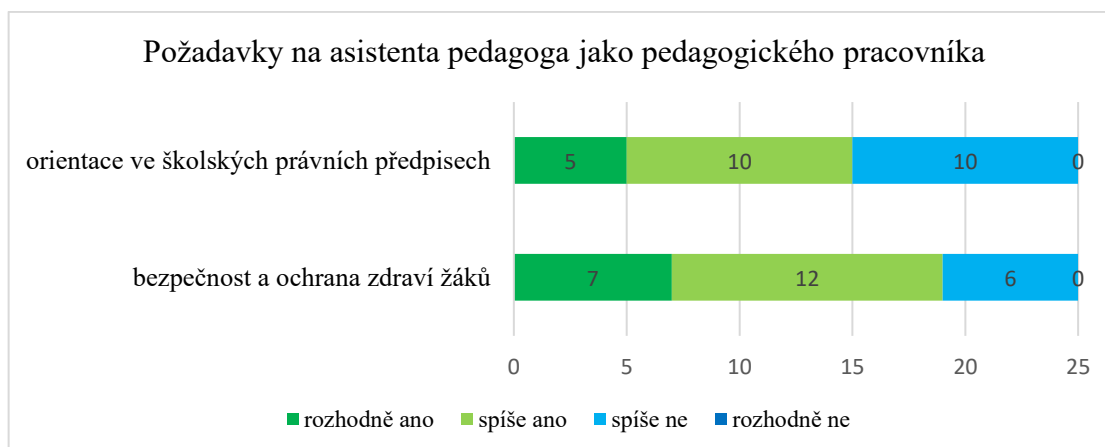
Třetí soubor otázek vycházel z požadavků v oblasti výchovné práce zaměřené na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků a další činnosti spojené s nácvikem sociálních kompetencí.



Graf č. 3 Soubor otázek k oblasti výchovné práce zaměřené na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků

Graf č. 3 ukazuje, že komunikaci a kontakt žáka s vrstevníky a relaxační techniky pro žáky cítí jako vzdělávací potřebu shodně 20 respondentů, tedy 80 %. Vzdělávací potřebu v oblasti nácviku socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích vidí 18, čili 72 % dotazovaných.

Čtvrtý soubor otázek zahrnoval požadavky na asistenta pedagoga jako pedagogického pracovníka.



Graf č. 4 Soubor otázek k požadavkům na asistenta pedagoga jako pedagogického pracovníka

Graf č. 4 ukazuje, že 19 dotazovaných, čili 76 % vnímá vzdělávací potřebu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví žáků a 15, tedy 60 % na poli orientace ve školských právních předpisech.

Poslední otázka č. 17 byla otevřená: *Máte nějakou vzdělávací potřebu, které nebyla výše zmíněna? Uveďte ji konkrétně prosím.*

Na tuto otázku se objevila ve všech 25 dotaznících jediná reakce. Respondent uvedl, že by si přál „více informací z praxe o vzdělávání dětí s poruchou autistického spektra“.

Závěry dotazníkového šetření v rámci ORP Otrokovice

Dotazníkové šetření ukázalo, že z 16 konkrétních činností požadovaných po asistentech pedagoga v jejich náplních práce je 11, kde cítí vzdělávací potřebu alespoň 18 asistentů z 25, tedy minimálně 72 %. Asistenti pedagoga ORP Otrokovice nejvíce pocítují vzdělávací potřebu v těchto konkrétních činnostech (uvedeno v procentech):

- příprava speciálních pomůcek – 84 %,
- strategie učení a domácí přípravy – 84 %,
- spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově – 80 %,
- relaxační techniky pro žáky – 80 %,
- komunikace a kontakt žáka s vrstevníky – 80 %,
- komunikace se žáky a zákonnými zástupci – 76 %,
- pozitivní vztahové klima ve třídě – 76 %,
- bezpečnost a ochrana zdraví žáků – 76 %,
- metoda strukturovaného učení – 72 %,
- nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích – 72 %,
- tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů – 72 %.

Tři oblasti ukazují vzdělávací potřebu minimálně v 60 %:

- pedagogická diagnostika a hodnocení žáka – 68 %,
- tvorba a naplňování individuálního vzdělávacího plánu – 60 %,
- orientace ve školských právních předpisech – 60 %.

Nejmenší vzdělávací potřebu cítí respondenti ve dvou oblastech:

- učební styly žáků - 52 %,
- organizování vlastního času žáka - 32 %.

Z dotazníkového šetření se významně vymykali dva respondenti. První z nich odpověděl pouze na dvě otázky spíše ano (oblast strategie učení a domácí přípravy a bezpečnost a ochrana zdraví žáků), na zbylé otázky odpovídal spíše ne, nebo rozhodně ne. Druhý respondent odpověděl pouze třikrát spíše ano (příprava speciálních pomůcek, pozitivní vztahové klima ve třídě a pedagogická diagnostika a hodnocení žáka). Všechny zbylé odpovědi v jeho dotazníku byly negativní. Ostatní respondenti používali odpovědi spíše ne výjimečně a odpověď rozhodně ne se objevila ve všech dotaznících pouze desetkrát ze 400 potenciálních možností (25 respondentů, 16 uzavřených otázek).

Doporučení v oblasti dalšího vzdělávání asistentů pedagoga pro zřizovatele

Doporučuji se při plánování dalšího vzdělávání asistentů pedagoga zaměřit na oblasti, které v otazníkovém šetření vyplynuly jako nejvíce pociťované vzdělávací potřeby. Konkrétně navrhuji tato témata DVPP, přičemž obsahově lze některé konkrétní činnosti sloučit následujícím způsobem a v tomto časovém sledu:

- spolupráce asistenta a učitele (vychoovatele) při vzdělávání a výchově, tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů;
- strategie učení a domácí přípravy, strukturované učení, relaxační techniky pro žáky;
- komunikace a kontakt žáka s vrstevníky, pozitivní vztahové klima a nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích;
- bezpečnost a ochrana zdraví žáků, orientace ve školských právních předpisech.

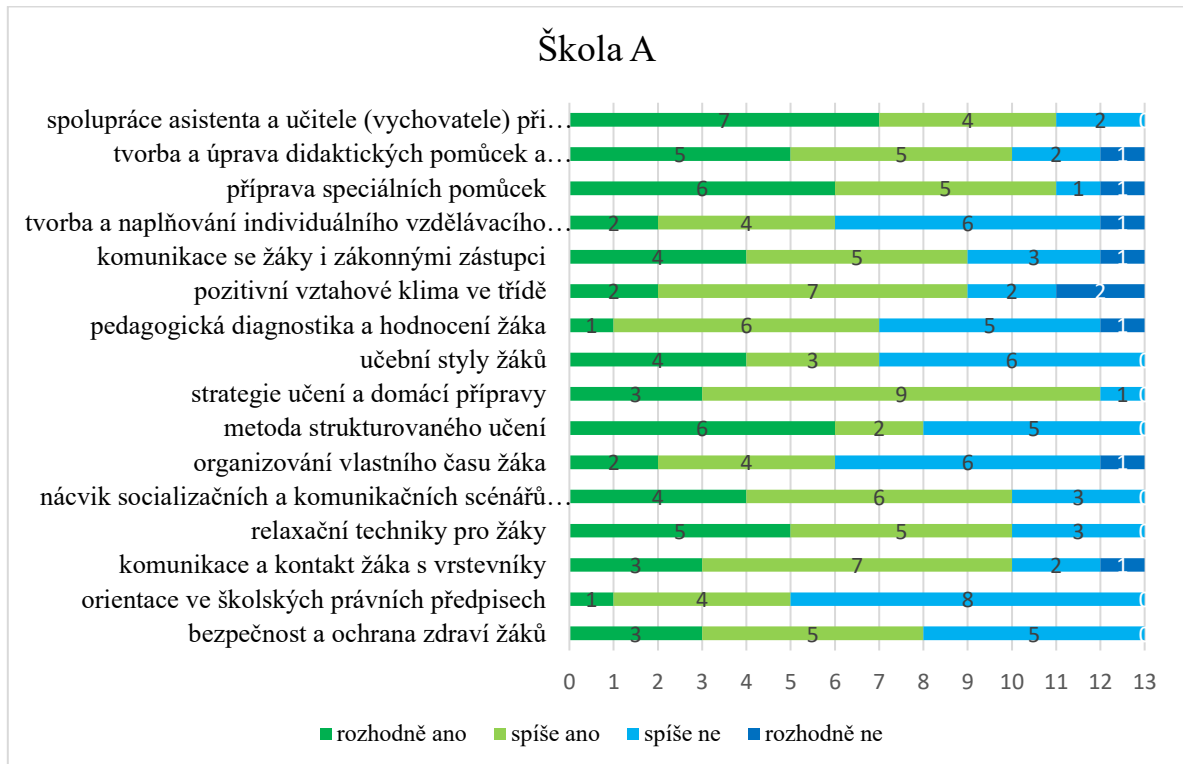
Příprava podkladů k rozhovoru s řediteli škol

K setkání s řediteli škol jsem si připravila krátký polostrukturovaný rozhovor. Zahrnoval seznámení s výsledky za školu, dále zpětnou vazbu z řediteli škol vyplněných dotazníků v podobě porovnání odpovědí asistentů pedagoga s tím, co vnímají jako jejich vzdělávací potřebu právě ředitelé škol. Ředitelům jsem také předložila návrh konkrétních doporučení pro jejich školu. Dále jsem se při rozhovoru ptala, zda něco ředitele překvapilo, zda odpovídá výsledek jejich očekávání, zda pomohou výsledky z dotazníkového šetření v plánování DVPP, případně zda a jak zařadí některou z oblastí do plánu DVPP.

Následující grafy ukazují, v jakých konkrétních oblastech cítí vzdělávací potřebu asistenti pedagogů v každé z pěti škol ORP Otrokovice.

Výsledky každé školy jsem také zaznamenala do tabulky, která ukazuje, jak odpovídali asistenti pedagoga a jak vzdělávací potřeby svých zaměstnanců vnímá ředitel školy. Zelenou barvou jsem vyznačila odpovědi, které v součtu rozhodně ano/ne a spíše ano/ne korelují s představou ředitele více než v 50 %. Modrou barvou jsem vyznačila odpovědi, kdy se vzdělávací potřeby vnímané asistenty pedagoga a ředitele nejvíce liší. Bez barevného označení jsou v následujících tabulkách odpovědi, ve kterých nejde shodu/neshodu jednoznačně určit.

Škola A zaměstnává 13 asistentů pedagoga. Následující graf ukazuje, jak vnímají své vzdělávací potřeby.



Graf č. 5 Kompletní výsledky analyzovaných vzdělávacích potřeb ve škole A

Graf ukazuje, že nejvyšší vzdělávací potřeby pociťují asistenti pedagoga ve škole A v těchto oblastech:

- strategie učení a domácí přípravy - 92 %
- spolupráce asistenta a učitele; příprava speciálních pomůcek – 85 %
- tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů; nácvik socializačních scénářů; relaxační techniky pro žáky; komunikace a kontakt s vrstevníky – 77 %
- komunikace se žáky a zák. zástupci; pozitivní vztahové klima – 69 %
- metoda strukturovaného učení; učební styly; bezpečnost a ochrana zdraví žáků – 62 %
- pedagogická diagnostika – 54 %

Menší vzdělávací potřebu pociťují tito zaměstnanci v tvorbě a naplňování IVP a v organizování vlastního času žáka. Tyto dvě oblasti označilo 46 % respondentů. Nejmenší vzdělávací potřeba je v orientaci ve školských právních předpisech – pouze u 38 % dotázaných.

Návrh doporučení pro ředitelku školy A

Ředitelce školy A doporučuji při plánování dalšího vzdělávání asistentů pedagoga se zaměřit na oblasti, které v otazníkovém šetření vyplynuly jako nejvíce pocíťované vzdělávací potřeby. V plánu DVPP na další rok konkrétně považuji za důležité se věnovat oblasti spolupráce asistenta pedagoga a učitele, která souvisí se strategiemi učení a domácí přípravy. Další klíčovou oblastí jsou obsahově blízká témata zahrnující nácvik socializačních scénářů, relaxační techniky pro žáky i komunikace a kontakt s vrstevníky.

Porovnání vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga (v tabulce AP) a odpovědí ředitelky školy (v tabulce ŘŠ) – škola A

ŠKOLA A	rozhodně ano		spíše ano		spíše ne		rozhodně ne	
	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ
1. spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově	7	1	4	-	2	-	0	-
2. tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů	5	-	5	-	2	1	1	-
3. příprava speciálních pomůcek	6	-	5	-	1	1	1	-
4. tvorba a naplňování IVP	2	-	4	-	6	1	1	-
5. komunikace se žáky i zákonnými zástupci	4	1	5	-	3	-	1	-
6. pozitivní vztahové klima ve třídě	2	-	7	-	2	1	2	-
7. pedagogická diagnostika a hodnocení žáka	1	-	6	1	5	-	1	-
8. učební styly žáků	4	-	3	-	6	1	0	-
9. strategie učení a domácí přípravy	3	-	9	1	1	-	0	-
10. metoda strukturovaného učení	6	1	2	-	5	-	0	-
11. organizování vlastního času žáka	2	-	4	-	6	1	1	-
12. nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích	4	-	6	1	3	-	0	-
13. relaxační techniky pro žáky	5	-	5	1	3	-	0	-
14. komunikace a kontakt žáka s vrstevníky	3	-	7	-	2	1	1	-
15. orientace ve školských právních předpisech	1	-	4	1	8	-	0	-
16. bezpečnost a ochrana zdraví žáků	3	-	5	1	5	-	0	-

Tabulka č. 6 Porovnání odpovědí asistentů pedagoga a ředitelky školy A (vlastní práce)

Deset dotazníkových otázek týkajících se pocíťovaných vzdělávacích potřeb z pohledu asistentů pedagoga a ředitele školy je ve shodě (označeno zelenou barvou).

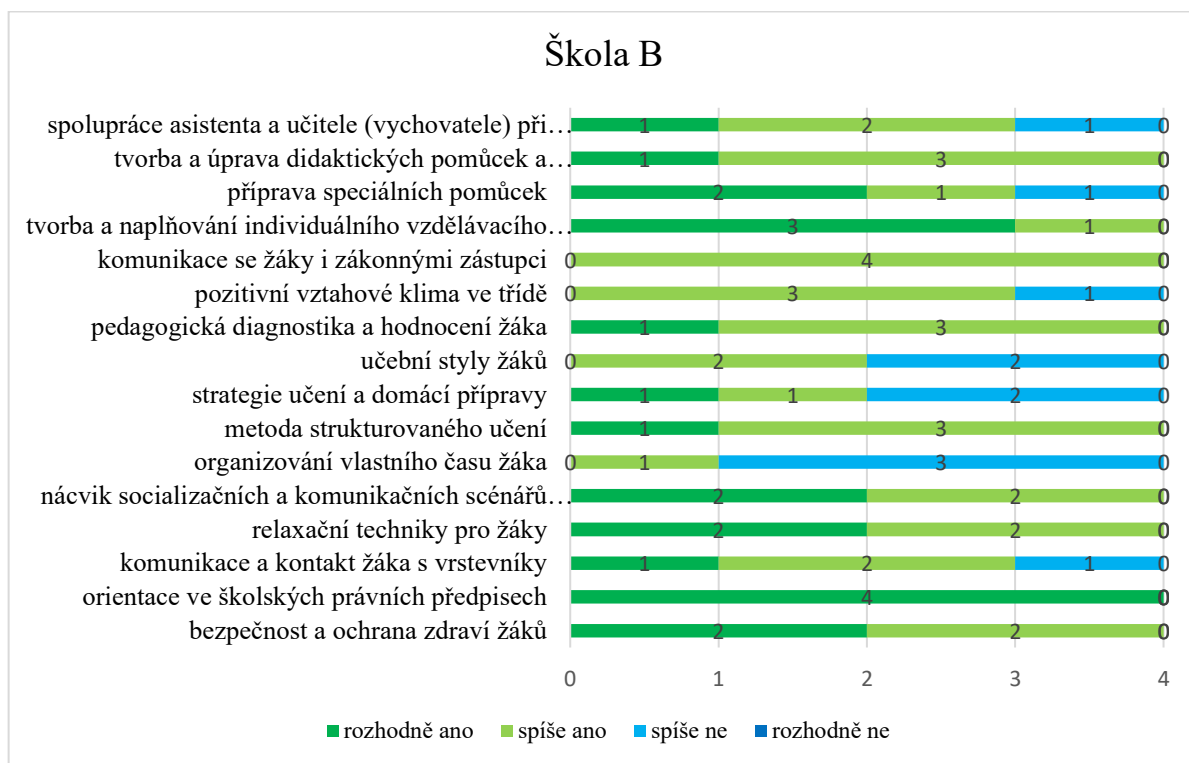
K největšímu nesouladu (vyznačeno modrou barvou) došlo v otázce týkající se přípravy speciálních pomůcek, ředitelka odpověděla spíše ne, ale pro 85 % dotazovaných zde vzdělávací potřeba je. Ředitelka školy dále nevidí vzdělávací potřebu v oblastech komunikace a kontakt žáka s vrstevníky i tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů, v obou případech v dotazníku odpověděla „spíše ne“, ale 10 z 13 asistentů, čili 77 % v těchto okruzích vzdělávací potřebu cítí.

Jako „spíše ne“ označila také oblast pozitivního vztahového klimatu ve třídě, která je proti tomu vzdělávací potřebou pro 69 % zaměstnanců.

Naopak ředitelka školy vnímá jako vzdělávací potřebu oblast orientace v právních předpisech, kterou ale negativně označilo 62 % respondentů.

Otázku týkající se učebních stylů žáků označila ředitelka školy a 46 % jako „spíše ne“, naopak 54 % jako „rozhodně, nebo spíše ano“.

Škola B zaměstnává čtyři asistenty pedagoga, jejich vzdělávací potřeby ukazuje následující graf.



Graf č. 6 Kompletní výsledky analyzovaných vzdělávacích potřeb ve škole B

Nejvyšší vzdělávací potřebu respondenti z této školy cítí v orientace ve školských právních předpisech, ve 100 % odpověděli „rozhodně ano“. Graf dále ukazuje, že vysoké vzdělávací potřeby pociťují asistenti pedagoga ve škole B v těchto oblastech:

- tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů; komunikace se žákem i zák. zástupcem; tvorba a naplňování IVP; nácvik socializačních scénářů; metoda strukturovaného učení; pedagogická diagnostika; bezpečnost a ochrana zdraví žáků – 100 %
- spolupráce asistenta a učitele; příprava speciálních pomůcek; pozitivní vztahové klima; tvorba a naplňování IVP; komunikace a kontakt žáka s vrstevníky – 75 %

Učební styly žáků i strategie učení 50 % asistentů pociťuje a 50 % nepociťuje jako vzdělávací potřebu. Nejmenší vzdělávací potřebu pociťují tito zaměstnanci v organizování vlastního času žáka – 75 % z nich tuto možnost označilo jako „spíše ne“.

Návrh doporučení pro ředitelku školy B

Ředitelce školy B doporučuji se při plánování DVPP asistentů pedagoga zaměřit na oblasti, které v otázkovém šetření vyplynuly jako vzdělávací potřeby pocíťované ve 100 %. V plánu DVPP na další rok považují za stěžejní uspokojit právě tyto potřeby vzdělávání, konkrétně se jedná o tvorbu a úpravu didaktických pomůcek a pracovních listů, komunikaci se žákem i zák. zástupcem, tvorbu a naplňování IVP, nácvik socializačních scénářů, metodu strukturovaného učení, pedagogickou diagnostiku i bezpečnost a ochranu zdraví žáků. Jejich časový sled lze volit v souladu se strategiemi školy a dlouhodobým plánem DVPP.

Porovnání vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga (v tabulce AP) a odpovědí ředitelky školy (v tabulce ŘŠ) – škola B

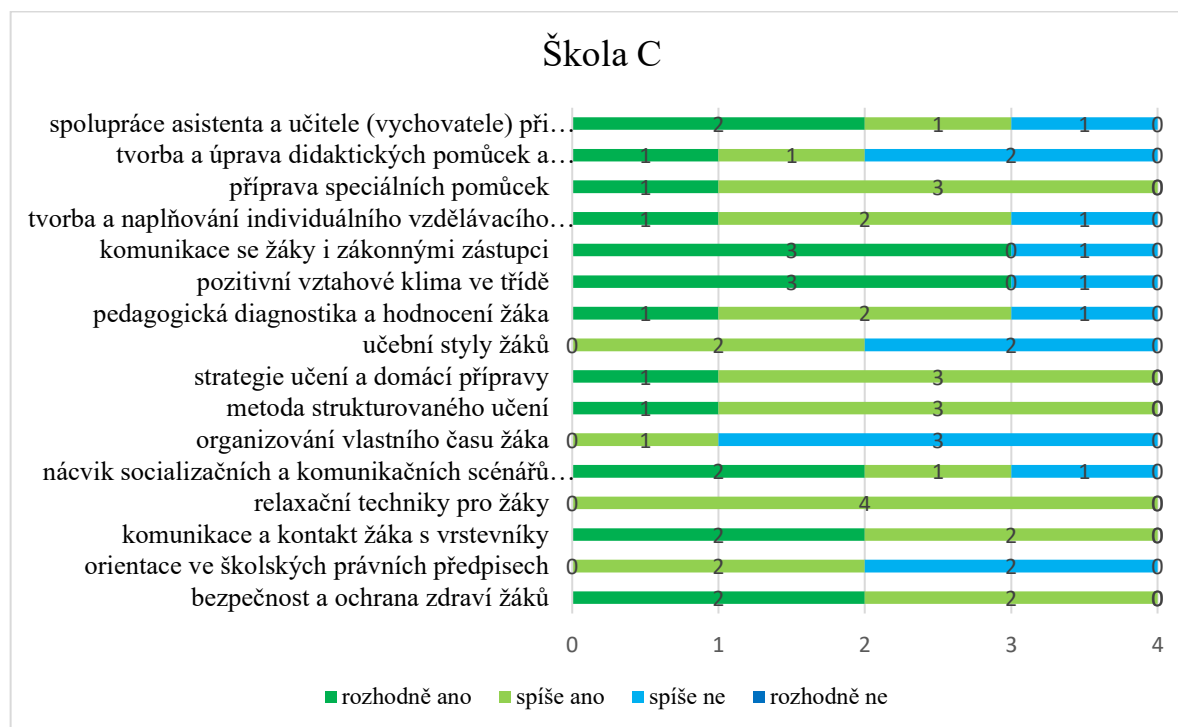
ŠKOLA B	rozhodně ano		spíše ano		spíše ne		rozhodně ne	
	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ
1. spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově	1	-	2	1	1	-	0	-
2. tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů	1	-	3	1	0	-	0	-
3. příprava speciálních pomůcek	2	-	1	1	0	-	0	-
4. tvorba a naplňování IVP	3	-	1	1	0	-	0	-
5. komunikace se žáky i zákonnými zástupci	0	-	4	1	0	-	0	-
6. pozitivní vztahové klima ve třídě	0	-	3	1	1	-	0	-
7. pedagogická diagnostika a hodnocení žáka	1	-	3	1	0	-	0	-
8. učební styly žáků	0	-	2	1	2	-	0	-
9. strategie učení a domácí přípravy	1	-	1	-	2	1	0	-
10. metoda strukturovaného učení	1	-	3	1	0	-	0	-
11. organizování vlastního času žáka	0	-	1	-	3	1	0	-
12. nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích	2	-	2	1	0	-	0	-
13. relaxační techniky pro žáky	2	-	2	1	0	-	0	-
14. komunikace a kontakt žáka s vrstevníky	1	-	2	1	1	-	1	-
15. orientace ve školských právních předpisech	4	1	0	-	0	-	0	-
16. bezpečnost a ochrana zdraví žáků	2	-	2	1	0	-	0	-

Tabulka č. 7 Porovnání odpovědí asistentů pedagoga a ředitelky školy B

(vlastní práce)

Ředitelka školy a zaměstnanci shodně označili jako „rozhodně ano“ oblast orientace ve školských právních předpisech. Ke shodě došlo celkově ve 14 otázkách ze 16 (označeno zelenou barvou). Otázky učební styly žáků a organizace vlastního času žáka nelze jednoznačně srovnat, vychází 50 % na 50 % v poměru ano/ne (bez barevného označení).

Škola C zaměstnává 4 asistenty pedagoga, jejichž vzdělávací potřeby ukazuje následující graf.



Graf č. 7 Kompletní výsledky analyzovaných vzdělávacích potřeb ve škole C

Z grafu vyplývá, že nejsilněji pocíťovanými vzdělávacími potřebami pro asistenty pedagoga této školy jsou:

- příprava speciálních pomůcek; strategie učení a domácí přípravy; metoda strukturovaného učení; relaxační techniky pro žáky; komunikace a kontakt žáka s vrstevníky; bezpečnost a ochrana zdraví žáků – 100 %
- spolupráce asistenta a učitele; tvorba a naplňování IVP; komunikace se žáky i zák. zástupci; pozitivní vztahové klima; pedagogická diagnostika; nácvik socializačních scénářů – 75 %

Nejmenší vzdělávací potřebu vidí respondenti z uvedené školy v organizování vlastního času žáka – 75 % ji označilo „spíše ne“. Zbývající oblasti - tvorba a úprava didaktických pomůcek, učební styly žáků a orientace ve školských právních předpisech vnímá 50 % dotazovaných kladně a 50 % negativně.

Návrh doporučení pro ředitele školy C

Řediteli školy C doporučuji se při plánování dalšího vzdělávání asistentů pedagoga zaměřit na oblasti, které v otazníkovém šetření vyplynuly jako vzdělávací potřeby pocítované ve 100 %. Do plánu DVPP na další rok považuji za klíčové zařadit oblasti zahrnující přípravu speciálních pomůcek, strategie učení a domácí přípravy, metodu strukturovaného učení, relaxační techniky pro žáky, komunikaci a kontakt žáka s vrstevníky i bezpečnost a ochranu zdraví žáků. Pořadí důležitosti lze sladit se strategiemi školy a dlouhodobým plánem DVPP.

Porovnání vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga (v tabulce AP) a odpovědí ředitele školy (v tabulce ŘŠ) – škola C

ŠKOLA C	rozhodně ano		spíše ano		spíše ne		rozhodně ne	
	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ
1. spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově	2	1	1	-	1	-	0	-
2. tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů	1	-	1	1	2	-	0	-
3. příprava speciálních pomůcek	1	-	3	1	0	-	0	-
4. tvorba a naplňování IVP	1	1	2	-	1	-	0	-
5. komunikace se žáky i zákonnými zástupci	3	1	0	-	1	-	0	-
6. pozitivní vztahové klima ve třídě	3	-	0	1	1	-	0	-
7. pedagogická diagnostika a hodnocení žáka	1	-	2	1	1	-	0	-
8. učební styly žáků	0	-	2	1	2	-	0	-
9. strategie učení a domácí přípravy	1	-	3	1	0	-	0	-
10. metoda strukturovaného učení	1	1	3	-	0	-	0	-
11. organizování vlastního času žáka	0	-	1	-	3	1	0	-
12. nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích	2	1	1	-	1	-	0	-
13. relaxační techniky pro žáky	0	-	4	1	0	-	0	-
14. komunikace a kontakt žáka s vrstevníky	2	-	2	1	0	-	0	-
15. orientace ve školských právních předpisech	0	-	2	1	2	-	0	-
16. bezpečnost a ochrana zdraví žáků	2	1	2	-	0	-	0	-

Tabulka č. 8 Porovnání odpovědí asistentů pedagoga a ředitele školy C

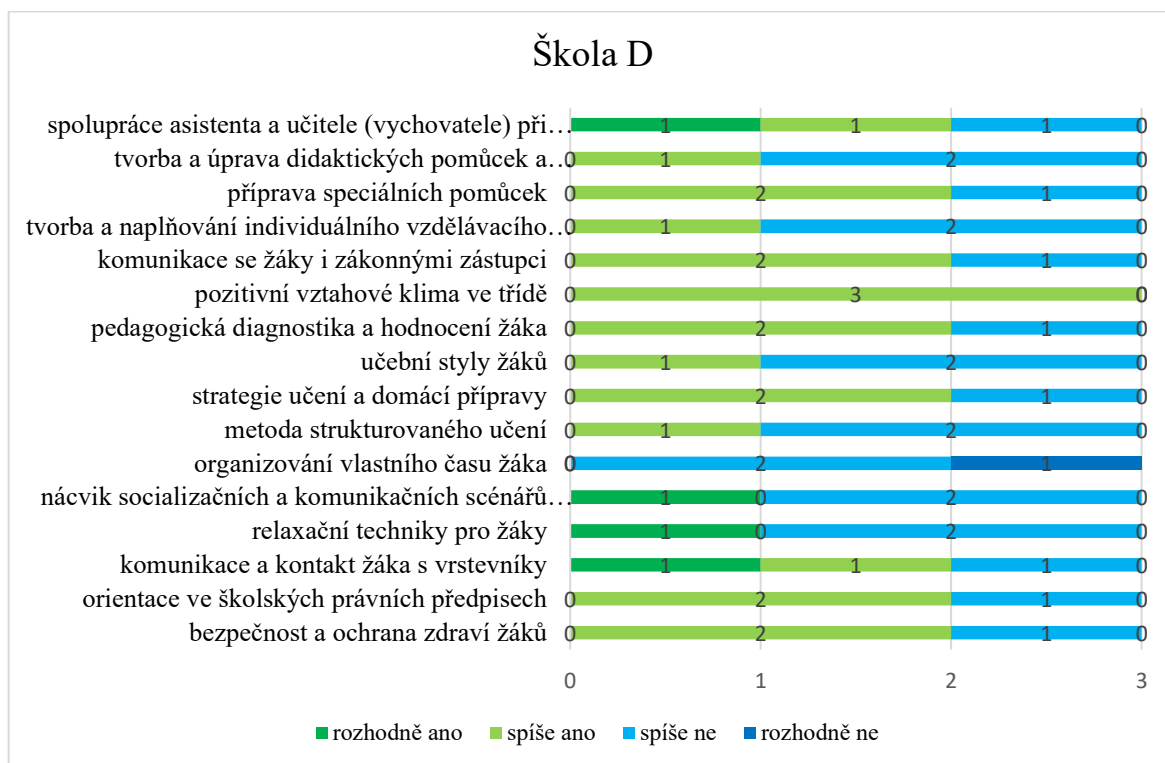
(vlastní práce)

Ředitel školy a jeho zaměstnanci vidí vzdělávací potřeby shodně ve 13 otázkách (označeno zelenou barvou). Tři oblasti nelze jednoznačně rozhodnout. Ani v jedné z otázek nedošlo k výrazné disproporcii.

Mezi respondenty této školy se objevila odpověď na otázku individuální výše neuvedené vzdělávací potřeby. Respondent uvedl: „*Více informací z praxe o vzdělávání dětí s poruchou autistického spektra.*“ Šlo zároveň o jedinou odpověď na tuto otevřenou otázku v rámci ORP Otrokovice. Tuto potřebu jsem zmínila při rozhovorech s řediteli škol. Ředitelka jedné ze škol uvedla, že inkludují žáky s poruchou autistického spektra⁵ a že vedoucí jejich asistentek se na práci s dětmi s PAS specializuje, proto by nemusel být problém tento požadavek uspokojit.

⁵ Poruchy autistického spektra patří do kategorie pervazivních vývojových poruch, jedná se o nejzávažnější poruchy dětského mentálního vývoje. Termín pervazivní označuje, že mentální vývoj dítěte je narušen do hloubky v několika oblastech. (*Portál o autismu - Porucha autistického spektra*)

Škola D zaměstnává 3 asistenty pedagoga, jejich vzdělávací potřeby ukazuje následující graf.



Graf č. 8 Kompletní výsledky analyzovaných vzdělávacích potřeb ve škole D

Jako nejvyšší vzdělávací potřebu vnímají dotazovaní z této školy otázku pozitivního vztahového klimatu ve třídě – 100 %.

Dále pociťují vzdělávací potřeby v těchto otázkách:

- spolupráce asistenta a učitele; příprava speciálních pomůcek; komunikace se žáky i zák. zástupci; pedagogická diagnostika; strategie učení a domácí přípravy; komunikace a kontakt žáka s vrstevníky; orientace ve školských právních předpisech; bezpečnost a ochrana zdraví žáků – 67 %

Malou vzdělávací potřebu cítí v otázkách týkajících se tvorby a úpravy didaktických pomůcek; tvorba a naplňování IVP; učební styly žáků; metoda strukturovaného učení; nácvik socializačních scénářů; relaxační techniky pro žáky – 33 %.

Nejmenší vzdělávací potřebu označenou negativně ve 100 % vidí respondenti v organizování vlastního času žáka.

Návrh doporučení pro ředitelku školy D

Ředitelce školy D doporučuji se při plánování dalšího vzdělávání asistentů pedagoga zaměřit prvotně na otázku pozitivního vztahového klimatu ve třídě, která je pocíťovanou vzdělávací oblastí pro 100 % asistentů pedagoga. Do plánu DVPP na další rok dále považuji za efektivní zařadit oblasti, které asistenti vnímají jako vzdělávací potřebu ze 67 %, přičemž pořadí a naléhavost konkrétních téma lze volit v souladu s dlouhodobým plánem DVPP a dalšími strategiemi školy.

Porovnání vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga (v tabulce AP) a odpovědí ředitelky školy (v tabulce ŘŠ) – škola D

ŠKOLA D	rozhodně ano		spíše ano		spíše ne		rozhodně ne	
	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ
1. spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově	1	-	1	1	1	-	0	-
2. tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů	0	-	1	1	2	-	0	-
3. příprava speciálních pomůcek	0	-	2	-	1	1	0	-
4. tvorba a naplňování IVP	0	-	1	-	2	1	0	-
5. komunikace se žáky i zákonnými zástupci	0	-	2	1	1	-	0	-
6. pozitivní vztahové klima ve třídě	0	-	3	-	0	1	0	-
7. pedagogická diagnostika a hodnocení žáka	0	1	2	-	1	-	0	-
8. učební styly žáků	0	-	1	1	2	-	0	-
9. strategie učení a domácí přípravy	0	-	2	1	1	-	0	-
10. metoda strukturovaného učení	0	-	1	1	2	-	0	-
11. organizování vlastního času žáka	0	-	0	-	2	-	1	1
12. nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích	1	-	0	-	2	-	0	1
13. relaxační techniky pro žáky	1	-	0	-	2	-	0	1
14. komunikace a kontakt žáka s vrstevníky	1	-	1	-	1	-	0	1
15. orientace ve školských právních předpisech	0	-	2	-	1	-	0	1
16. bezpečnost a ochrana zdraví žáků	0	-	2	-	1	-	0	1

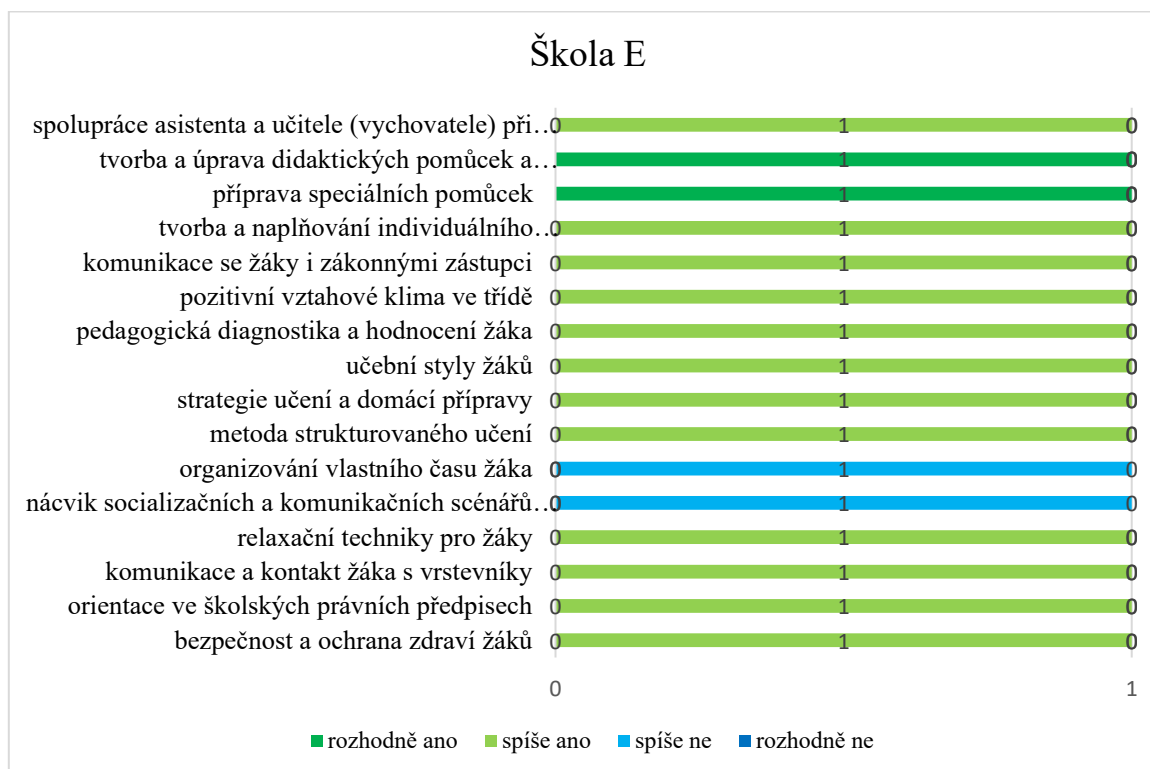
Tabulka č. 9 Porovnání odpovědí asistentů pedagoga a ředitelky školy D

(vlastní práce)

Dotazníkové šetření ve škole D ukázalo nejmenší soulad v pocíťovaných vzdělávacích potřebách asistentů pedagoga a ředitele školy ze všech zapojených škol, dotazovaní se shodli pouze v osmi otázkách (označeno zelenou barvou).

V otázkách týkajících se požadavků na asistenta pedagoga jako pedagogického pracovníka, čili v oblasti orientace ve školských právních předpisech a bezpečnosti a ochrany zdraví žáků došlo k nejvýraznějšímu nesouladu (označeno modrou barvou), v obou případech 67 % respondentů vzdělávací potřebu pocíťuje, ale ředitelka školy odpověděla „rozhodně ne“.

Škola E zaměstnává jednoho asistenta pedagoga. Jeho vzdělávací potřeby ukazuje následující graf.



Graf č. 9 Kompletní výsledky analyzovaných vzdělávacích potřeb ve škole E

Jak ukazuje graf, respondent pocítuje vzdělávací potřebu nejvíce v tvorbě a úpravě didaktických pomůcek i přípravě speciálních pomůcek. Dále kromě organizování vlastního času žáka a nácviku socializačních scénářů pocítuje vzdělávací potřebu ve všech uvedených otázkách.

Návrh doporučení pro ředitelku školy E

Ředitelce školy E doporučuji se při plánování dalšího vzdělávání asistenta pedagoga zaměřit prioritně na tvorbu a úpravu didaktických pomůcek i přípravu speciálních pomůcek, která je pro něj aktuálně nejvíce pocítovanou vzdělávací potřebou. Další témata a jejich zařazení do plánu DVPP lze volit v souladu s dlouhodobým plánem DVPP a dalšími strategiemi školy.

Porovnání vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga (v tabulce AP) a odpovědí ředitelky školy (v tabulce ŘŠ) – škola E

ŠKOLA E	rozhodně ano		spíše ano		spíše ne		rozhodně ne	
	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ	AP	ŘŠ
1. spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově	0	-	1	-	0	1	0	-
2. tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů	1	-	0	1	0	-	0	-
3. příprava speciálních pomůcek	1	-	0	1	0	-	0	-
4. tvorba a naplňování IVP	0	-	1	1	0	-	0	-
5. komunikace se žáky i zákonnými zástupci	0	-	1	-	0	1	0	-
6. pozitivní vztahové klima ve třídě	0	-	1	1	0	-	0	-
7. pedagogická diagnostika a hodnocení žáka	0	1	1	-	0	-	0	-
8. učební styly žáků	0	-	1	1	0	-	0	-
9. strategie učení a domácí přípravy	0	-	1	1	0	-	0	-
10. metoda strukturovaného učení	0	-	1	1	0	-	0	-
11. organizování vlastního času žáka	0	-	0	1	1	-	0	-
12. nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích	0	-	0	1	1	-	0	-
13. relaxační techniky pro žáky	0	-	1	1	0	-	0	-
14. komunikace a kontakt žáka s vrstevníky	0	-	1	1	0	-	0	-
15. orientace ve školských právních předpisech	0	-	1	1	0	-	0	-
16. bezpečnost a ochrana zdraví žáků	0	-	1	-	0	1	0	-

Tabulka č. 10 Porovnání odpovědí asistenta pedagoga a ředitelky školy E (vlastní práce)

Ve 14 z uvedených otázek došlo mezi asistentem pedagoga a ředitelkou školy ke shodě, odpovědi se liší pouze v míře – rozhodně, nebo spíše ano (označeno zelenou barvou). Ve třech oblastech (spolupráce asistenta a pedagoga, komunikace se žáky i zák. zástupci, bezpečnost a ochrana zdraví žáků) zaměstnanec vzdělávací potřebu pociťuje, ale ředitelka školy ve všech případech označila možnost „spíše ne“ (označeno modře).

Rozhovor s řediteli škol

Všechny ředitele jsem při rozhovorech seznámila s výsledky dotazníkového šetření v rámci ORP a s výsledky za jejich konkrétní školu. Také jsme společně prošli výše uvedené tabulky a porovnali předpoklady ředitelů týkající se vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga, jak je zaznačili do dotazníků, s tím, co jako vzdělávací potřeby vnímají asistenti pedagoga v jednotlivých školách. Všichni ředitelé škol byli také seznámeni s doporučeními pro DVPP asistentů pedagoga v jejich školách.

Ředitelé se v rozhovorech shodli na tom, že je nepřekvapuje šíře a míra vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga. Ředitel jedné ze škol podotkl, že důkazem tohoto jsou jeho odpovědi, kromě jedné otázky (organizování vlastního času žáka) „*vidím vzdělávací potřeby všude*“. Dále uváděli, že požadované kvalifikační požadavky nejsou pro práci asistentů dostačující, potřeba vzdělávat se podle nich vyplývá z rozmanitosti a náročnosti práce asistentů pedagoga. Kromě toho tuto potřebu dávali také do souvislosti s délkou praxe dotazovaných asistentů pedagoga. Při doplňující otázce jsem se tak dozvěděla, že ve všech školách mají asistenti pedagoga s výjimkou dvou praxi kratší než pět let. Dále ředitelé škol shodně připomněli, že řešení každodenních situací a problémů při práci s inkludovanými žáky i třídou přináší často další, nové oblasti, kde asistenti cítí potřebu se vzdělávat.

Ředitelka jedné ze škol konstatovala, že vnímá „*potřeby vzdělávat se v komunikaci se zákonnými zástupci a ve spolupráci asistenta a učitele jako spojené nádoby. Obojí se stále učíme. Mnohdy je těžké komunikovat na všechny strany a vysvětlit rodičům, že asistentka není služka jejich dítěte, a učitelům, že asistentka není jejich podřízená. V těchto oblastech je třeba se opravdu posouvat dopředu a stále se učit. I když zrovna v tomto případě svoje dělají i získané zkušenosti.*“ Další dvě podle jejího názoru „*úzce související a přitom náročné oblasti jsou komunikace a kontakt žáka s vrstevníky a pozitivní vztahové klima. Jedno ovlivňuje druhé a pro asistenty je mnohdy těžké inkludovaného žáka do kolektivu kvalitně začlenit tak, aby ve třídě byly partnerské a respektující vztahy. Těmto vzdělávacím potřebám taky hluboce rozumím.*“

Ředitelka školy s nejvyšším počtem asistentů pedagoga uvedla, že rozumí požadavku svých zaměstnanců na pozici asistenta pedagoga ohledně rozšiřování dovedností při komunikaci se zákonnými zástupci i rodiči, jelikož není jednoduché být „*styčným důstojníkem*“ mezi školou a rodinou. Dále zmínila, že také předpokládala vysoký zájem asistentů pedagoga o strukturované učení, protože konkrétně v jejich škole asistenti pedagoga pracují zejména se žáky s poruchou autistického spektra. V této souvislosti jsem při rozhovoru dodala, že by stálo

za zvážení, zda by nebyl pro asistenty pedagoga pracující se žáky s poruchou autistického spektra užitečný společný workshop, protože tak by se mohla naplnit potřeba respondenta z jiné ZŠ, který si přál více konkrétních informací z praxe o vzdělávání žáků s poruchou autistického spektra. Ředitelka školy s nejvyšším počtem asistentů pedagoga uvedla, že je to reálné, protože praktický workshop, i když s jiným tématem, si už několik jejich asistentek v rámci ORP vyzkoušelo.

Další ředitelka udala: „*Kvituji, že se chtějí vzdělávat v takové míře. Rozhodně výsledky zohledním v plánu DVPP.*“ Na tom, že se výsledky dotazníkového šetření v rámci jednotlivých škol odrazí v plánech DVPP, se opět všichni ředitelé shodli.

Na závěr je třeba připomenout, a jsem ráda, že tato práce k tomu přispěla, že ředitelé škol by měli mít nejvíce informací o vzdělávacích potřebách svých zaměstnanců. Jsou těmi, kteří vzdělávací aktivity plánují, vyhodnocují a zodpovídají za to, že jejich zaměstnanci k vykonávaným pracovním činnostem mají nejen potřebnou kvalifikaci a předpoklady, ale i dostatečné znalosti a dovednosti. Jsem přesvědčena, a rozhovory s řediteli škol mi potvrdily, že na základě výsledků uvedeného dotazníkového šetření může vedení škol lépe plánovat vzdělávací aktivity pro asistenty a že asistenti pedagoga se mohou vzdělávat v oblastech, kde cítí skutečnou potřebu.

Rozhovor s vedoucí Odboru školství a kultury Městského úřadu Otrokovice

S výsledky šetření v rámci všech zapojených škol v ORP Otrokovice jsem seznámila při rozhovoru vedoucí OŠK Městského úřadu Otrokovice. Vycházela jsem z připraveného krátkého polostrukturovaného rozhovoru. Zahrnoval seznámení s výsledky dotazníkového šetření v ORP Otrokovice, dále jsem se ptala, zda pomohou výsledky z dotazníku v plánování DVPP v rámci ORP Otrokovice, případně jak. Také mě zajímalo, zda připravuje zřizovatel nějakou jinou podporu vzdělávání asistentů pedagoga, např. přes projekt Místního akčního plánování či jiný.

Vedoucí odboru stejně jako ředitelé škol v úvodu rozhovoru zmínila, že nepovažuje za dostačující vzdělání stodvacetihodinový kvalifikační kurz. Vzdělání asistentů pedagoga by podle jejího názoru mělo být několikaúrovňové. K výsledkům dotazníkového šetření doplnila, že za důležitou dovednost považuje především kvalitní a efektivní komunikaci, protože asistenti zprostředkovávají kontakt mezi rodinou a školou. Často se jedná o spolupráci s rodinami s nízkým sociokulturním statutem, což může být problém. Kromě toho by podle jejího názoru

bylo pro asistenty pedagoga prospěšné osvojit si dovednosti, jak pracovat se žáky, kteří „*mají obtíže se zvládnutím svých emocí, neúspěchu, s konflikty se spolužáky a nízkou motivací k práci.*“ Myslím, že těmito názory vedoucí OŠK otevřela prostor k další diskuzi, která může následovat v rámci pracovních skupin MAP I. i ve školách.

K možnostem ORP vedoucí OŠK uvedla, že by se jí „*líbilo jít cestou 'seberozvojové skupiny', kdy se všichni asistenti setkávají alespoň jednou měsíčně, jsou vedeni zkušeným lektorem, pedagogem nebo speciálním pedagogem a sdílejí dobrou praxi a zkušenosti. Každí setkání může mít nosné téma. Tak asistenti získají nové zkušenosti do práce se žáky a zároveň profesní podporu a sebejistotu.*“ Tuto aktivitu je možno pro správní obvod zastřešit.

Věřím, že výsledky šetření pomohou zřizovateli v plánování vzdělávacích aktivit pro pedagogické zaměstnance ve školách ve svém správním obvodu, což mi vedoucí odboru při rozhovoru potvrdila.

Vedoucí OŠK jsem také seznámila s navrženými doporučeními pro DVPP asistentů pedagoga v ORP Otrokovice, přičemž jsme společně návrh doplnily o možné formy realizace. Například pro téma bezpečnost a ochrana zdraví žáků a orientace ve školských právních předpisech lze využít vzdělávací akci. Pro nácvik socializačních scénářů či relaxační techniky pro žáky může být vhodný workshop. Pro téma komunikace, ať už se žáky nebo zákonnými zástupci by mohl být užitečný mentor nebo kouč, se kterými má při vzdělávacích aktivitách zřizovatel bohaté zkušenosti. Prostřednictvím seberozvojových skupin lze rozvíjet například téma spolupráce asistenta a učitele při vzdělávání a výchově.

Se závěry šetření jsme společně s vedoucí OŠK i řediteli škol pracovali také na jedné z pravidelně konaných porad ředitelů škol. Dále byly výsledky rovněž představeny na setkání pracovní skupiny zabývající se inkluzí v projektu MAP I., za který vedoucí OŠK zodpovídá.

4 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaké vzdělávací potřeby mají asistenti pedagoga na základních školách v ORP Otrokovice. V souladu s cílem se teoretická část bakalářské práce zabývala pojmy vzdělávací potřeba, rozvoj a vzdělávání pedagogických pracovníků, asistent pedagoga, jeho legislativní zakotvení a náplň práce, dále byly specifikovány pojmy analýza a identifikace vzdělávacích potřeb a objasněny metody zjišťování vzdělávacích potřeb. Empirická část bakalářské práce byla zaměřena na zjištění, jaké vzdělávací potřeby mají asistenti pedagoga v uvedeném správním obvodu, a kombinovala sociologický výzkum s kompetenčním přístupem. Díky dotazníkovému šetření byly zjištěny konkrétní vzdělávací potřeby této kategorie pedagogických pracovníků. S výsledky výzkumu a navrženými opatřeními pro DVPP asistentů pedagoga byli seznámeni ředitelé zapojených škol i zástupce zřizovatele a mohou s nimi dále pracovat a využívat je k plánování vzdělávacích aktivit asistentů pedagoga. Cíl se tedy podařilo naplnit.

Platí, že pokud je návratnost dotazníků 80 % a vyšší, lze získané údaje generalizovat. Protože návratnost dotazníků v rámci uvedeného šetření byla 100 %, mohla jsem si dovolit výsledky generalizovat. V případě této bakalářské práce je možné generalizovat pouze na asistenty pedagoga v základních školách v ORP Otrokovice, nikoliv na asistenty pedagoga ve školách v ČR. Ředitelé škol i zástupce zřizovatele potvrdili, že získané výsledky se stanou podkladem pro DVPP asistentů pedagoga uvedeného správního obvodu, které bude plánované a realizované nejen ve školách, ale i prostřednictvím zřizovatele.

Obsahová analýza náplní práce asistentů pedagoga a dotazníkové šetření se ukázaly jako efektivní metody pro splnění cíle bakalářské práce, tedy pro zjištění, jaké vzdělávací potřeby mají asistenti pedagoga uvedené správní oblasti.

Dotazníkové šetření ukázalo, že potřeba dalšího vzdělávání a rozvoje asistentů pedagoga na základních školách v ORP Otrokovice je vysoká a oblasti, ve kterých asistenti pedagoga vzdělávací potřeby cítí, hodně široké. Z šestnácti konkrétně po asistentech pedagoga v náplních práce požadovaných činnostech je jich 15, kde asistenti pedagoga ORP Otrokovice cítí potřebu se vzdělávat minimálně v 50 %. V 11 činnostech je potřeba vzdělávání asistenty ORP Otrokovice vnímána dokonce z více než 72 %. Že budou asistenti pedagoga ORP Otrokovice pociťovat vzdělávací potřeby v tak vysoké míře a rozsahu, mě nepřekvapilo. Preference vzdělávacích potřeb se v jednotlivých školách lišily, proto bylo vhodné a výhodné seznámit ředitele škol nejen s výsledky v rámci ORP, ale zpracovat i výsledky za jednotlivé školy. Výsledky šetření jsem tedy představila při rozhovoru ředitelům zapojených škol i zástupci zřizovatele. Tato fáze

se ukázala také jako velmi užitečná. Jednak oslovení ocenili, že měli zpětnou vazbu a možnost se seznámit s výsledky šetření a jednak že je mohou prakticky využít při plánování dalšího vzdělávání svých zaměstnanců. Jako velmi zajímavé se pro mě i pro zapojené ředitele ukázalo srovnání jejich pohledu na vzdělávací potřeby této kategorie zaměstnanců a toho, co jako potřebu vzdělávání vidí asistenti pedagoga v každé ze škol. Ocenili také navržená doporučení pro další vzdělávání svých zaměstnanců.

Se závěry šetření jsme kromě výše uvedeného pracovali i na poradě ředitelů škol a výsledky byly představeny také na setkání pracovní skupiny, jejímiž členy jsou zástupci zřizovatele i škol ORP Otrokovice a která se zabývá inkluzí v projektu MAP I. Potvrdilo se, že nejlépe se pracuje s konkrétními informacemi, a právě ty dotazníkové šetření přineslo, proto bylo možné se analyzovaným vzdělávacím potřebám asistentů pedagoga v ORP Otrokovice věnovat na tolika úrovních a dále je využít ve školské praxi.

Školy a zřizovatel v ORP Otrokovice úzce spolupracují, tvoří a realizují společně projekty, usilují o co nejkvalitnější základní školství v ORP, proto jsem přesvědčena, že výsledky šetření k dalšímu zlepšení kvality výchovně-vzdělávacího procesu ve školách pomohou. Je v zájmu zejména vedení škol, aby se jejich zaměstnanci dále vzdělávali a rozvíjeli, aby vzdělávání bylo cílené na skutečné potřeby zaměstnanců, aby bylo promyšleně plánováno, realizováno a vyhodnocováno. Věřím, že tato bakalářská práce k tomuto mohla podstatným dílem přispět.

Seznam použitých zdrojů

- ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a. s. 2013. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7
- BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa, 2007. 162 s. ISBN 978-80-86851-68-6
- BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-2914-5
- BUCKLEY, R., CAPLE, J. *Trénink a školení*. Brno: 1. vydání, Computer Press, 2004. 288 s. ISBN 80-251-0358-7.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. A KOL. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. 2012. 592 s. ISBN 978-80-7400-347-9
- GREPLOVÁ H. A KOL. *Lokální strategie rozvoje základního vzdělávání ORP Otrokovice*. Http://www.otrokovice.cz/assets/File.ashx?id_org=11673&id_dokumenty=5781 [online]. [cit. 2017-10-11].
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8
- HUSÁROVÁ, A. *Jak provést analýzu vzdělávacích potřeb*. *Andragogika: čtvrtletník pro vzdělávání dospělých*, č. 3, 2008. ISSN 1211-6378.
- KENDÍKOVÁ, J. *Vademecum asistenta pedagoga*. Praha: Pasparta Publishing, s. r. o. 2016. 126 s. ISBN 978-80-88163-12-1
- KENDÍKOVÁ, J., VOSMÍK, M. *Jak zvládnout problémy se školou*. Praha: Pasparta Publishing, s. r. o. 2016. 166 s. ISBN 978-80-88163-36-7
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 4. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2009. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012. 264 s. ISBN 978-80-7357-738-4
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. Praha: Academia, nakladatelství Akademie věd České republiky, 2002. 282 s. ISBN 80-200-0950-7
- PAUKNEROVÁ, D. *Bariéry rozvoje učící se organizace*. In *Human resources management: Odborný časopis pro řízení lidských zdrojů*, 2007, roč. 3, č. 6.

PRŮCHA J., VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. 2., aktualizované a rozšířené vydání, Praha: Grada, 2014. 320 s. ISBN: 978-80-247-4748-4

REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociologických výzkumů*. Praha: Grada, 2009. 181 s. ISBN 978-80-247-3006-6

SADLER – SMITH, E. *Learning and Development for Managers: Perspektive from Research and Practice*. Oxford: Blackwel Publishing, 2006. ISBN 978-1-4051-2981-7

ŠEĐOVÁ, K., NOVOTNÝ, P. *Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých*. Pedagogika, roč. LVI, č. 2, 2006

ŠIKÝŘ, M., BOROVEC, D., LHOTKOVÁ, I. *Personalistika v řízení školy*. 2., aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2016. 188 s. ISBN: 978-80-7552-264-1

TROJANOVÁ, I. *Ředitel a střední management školy. Průvodce pro ředitele a střední management ZŠ a SŠ*. 1. vyd. Praha: Portál 2014. 172 s. ISBN 978-80-262-0591-3

TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004. 168 s. ISBN 80-247-0405-6

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, a. s. 2011. 240 stran. ISBN 978-80-247-3651-8

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a středním vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších novelizací – platnost k 1. 9. 2017

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (ve znění zákona č. 198/2012)

Vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění k 1. 1. 2018 i v předchozím znění.

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a poradenských zařízeních, v platném znění.

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, v platném znění.

Narizení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Online zdroje:

Analyza prvního roku společného vzdělávání [online]. [cit. 2017-11-06]. Dostupné z:

<http://www.msmt.cz/file/44412?highlightWords=%C3%BAvazky+po%C4%8Dty+asistent%C5%AF+pedagoga>

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020 [online]. [cit. 2017-06-05]. Dostupné z:

http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie/dz-rgs-2015-2020.pdf

Portál o autismu - Porucha autistického spektra [online]. [cit. 2018-03-30]. Dostupné z:

<http://www.autismus.cz/poruchy-autistickeho-spektra/2.html>

Portál o autismu - strukturované učení [online]. [cit. 2017-12-01]. Dostupné z:

<http://www.autistickedite.cz/strukturovane-ukoly>

Portál pro školní asistenty a asistenty pedagogů [online]. [cit. 2017-06-05]. Dostupné z:

<http://www.asistentpedagoga.cz/napln-prace>

Prohlášení ze Salamanky [online], 1994. In: Salamanka: Unesco [cit. 2018-01-27]. Dostupné

z: <http://osf.cz/wp-content/uploads/2016/10/prohlaseni-ze-salamanky.pdf>

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 [online]. [cit. 2017-06-05].

Dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_2020_web.pdf

Vyhláška č. 27/2016 sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění účinném od 1. 1. 2018 [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z:

<http://www.msmt.cz/dokumenty-3/vyhlaska-c-27-2016-sb-o-vzdelavani-zaku-se-specialnimi-2>

Seznam použitých zkratk

DVPP – další vzdělávání pedagogických pracovníků

MAP – místní akční plán

MŠ – mateřská škola

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

ORP – obec s rozšířenou působností

OŠK – Odbor školství a kultury

PAS – porucha autistického spektra

ZŠ – základní škola

Přílohy

Příloha 1 – citace z legislativy

Příloha 2 – ukázka dotazníku

Příloha 3 – ukázka náplní práce ze zapojených škol

Příloha 1 Citace z legislativy

Vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů nadaných - viz Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a středním vzdělávání (školský zákon), ve znění účinném od 1. 9. 2017 do 31. 8. 2018.

§ 16

Podpora vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami

(1) Dítětem, žákem a studentem se speciálními vzdělávacími potřebami se rozumí osoba, která k naplnění svých vzdělávacích možností nebo k uplatnění nebo užívání svých práv na rovnoprávném základě s ostatními potřebuje poskytnutí podpůrných opatření. Podpůrnými opatřeními se rozumí nezbytné úpravy ve vzdělávání a školských službách odpovídající zdravotnímu stavu, kulturnímu prostředí nebo jiným životním podmínkám dítěte, žáka nebo studenta. Děti, žáci a studenti se speciálními vzdělávacími potřebami mají právo na bezplatné poskytování podpůrných opatření školou a školským zařízením.

(2) Podpůrná opatření spočívají v

a) poradenské pomoci školy a školského poradenského zařízení,

b) úpravě organizace, obsahu, hodnocení, forem a metod vzdělávání a školských služeb, včetně zabezpečení výuky předmětů speciálně pedagogické péče a včetně prodloužení délky středního nebo vyššího odborného vzdělávání až o dva roky,

c) úpravě podmínek přijímání ke vzdělávání a ukončování vzdělávání,

d) použití kompenzačních pomůcek, speciálních učebnic a speciálních učebních pomůcek, využívání komunikačních systémů neslyšících a hluchoslepých osob^{11a)}, Braillova písma a podpůrných nebo náhradních komunikačních systémů,

e) úpravě očekávaných výstupů vzdělávání v mezích stanovených rámcovými vzdělávacími programy a akreditovanými vzdělávacími programy,

f) vzdělávání podle individuálního vzdělávacího plánu,

g) využití asistenta pedagoga,

h) využití dalšího pedagogického pracovníka, tlumočnicka českého znakového jazyka, přepisovatele pro neslyšící nebo možnosti působení osob poskytujících dítěti, žákovi nebo studentovi po dobu jeho pobytu ve škole nebo školském zařízení podporu podle zvláštních právních předpisů, nebo

i) poskytování vzdělávání nebo školských služeb v prostorách stavebně nebo technicky upravených.

2. Kvalifikace asistenta pedagoga – viz Zákon č. 563/2004, o pedagogických pracovnících, v platném znění od 1. 9. 2016

§ 20

3. Asistent pedagoga

(1) Asistent pedagoga, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě, ve které se vzdělávají děti nebo žáci se speciálními vzdělávacími potřebami¹⁸⁾, nebo ve škole zajišťující vzdělávání dětí a žáků formou individuální integrace¹⁹⁾, získává odbornou kvalifikaci

a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd,

b) vysokoškolským vzděláním získaným studiem jiného akreditovaného studijního programu než podle písmene a) a

1. vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku,

2. studiem pedagogiky, nebo

3. absolvováním vzdělávacího programu pro asistenty pedagoga uskutečňovaného vysokou školou nebo zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen „studium pro asistenty pedagoga“),

c) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání s pedagogickým zaměřením,

d) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením jiného akreditovaného vzdělávacího programu než podle písmene c) a

1. vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku,

2. studiem pedagogiky, nebo

3. studiem pro asistenty pedagoga,

e) středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání s pedagogickým zaměřením, nebo

f) středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením jiného vzdělávacího programu středního vzdělávání než podle písmene e) a

1. vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku,

2. studiem pedagogiky, nebo

3. studiem pro asistenty pedagoga.

(2) Asistent pedagoga, který vykonává přímou pedagogickou činnost spočívající v pomocných výchovných pracích ve škole, ve školském zařízení pro zájmové vzdělávání, ve školském výchovném a ubytovacím zařízení, ve školském zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, nebo ve školském zařízení pro preventivně

výchovnou péči, získává odbornou kvalifikaci

- a) vzděláním podle odstavce 1,
- b) středním vzděláním s výučním listem získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání a studiem pedagogiky,
- c) středním vzděláním získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu asistentů pedagoga,
- d) středním vzděláním získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání a
 - 1. studiem pedagogiky, nebo
 - 2. studiem pro asistenty pedagoga, nebo
- e) základním vzděláním a studiem pro asistenty pedagoga.

3. Asistent pedagoga – viz Vyhláška č. 27/2016 sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění účinném od 1. 1. 2018

§ 5

Asistent pedagoga

(1) Asistent pedagoga poskytuje podporu jinému pedagogickému pracovníkovi při vzdělávání žáka či žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v rozsahu podpůrného opatření nebo podle § 18 odst. 1. Asistent pedagoga pomáhá jinému pedagogickému pracovníkovi při organizaci a realizaci vzdělávání, podporuje samostatnost a aktivní zapojení žáka do všech činností uskutečňovaných ve škole v rámci vzdělávání, včetně poskytování školských služeb.

(2) Asistent pedagoga pracuje podle potřeby se žákem nebo s ostatními žáky třídy, oddělení nebo studijní skupiny podle pokynů jiného pedagogického pracovníka a ve spolupráci s ním.

(3) Asistent pedagoga, k jehož činnosti jsou stanoveny předpoklady v § 20 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících, zajišťuje zejména

- a) přímou pedagogickou činnost při vzdělávání a výchově podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřenou na individuální podporu žáků a práce související s touto přímou pedagogickou činností,
- b) podporu žáka v dosahování vzdělávacích cílů při výuce a při přípravě na výuku, žák je přitom veden k nejvyšší možné míře samostatnosti,
- c) výchovné práce zaměřené na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků a další činnosti spojené s nácvikem sociálních kompetencí.

(4) Asistent pedagoga, k jehož činnosti jsou stanoveny předpoklady v § 20 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících, zajišťuje zejména

- a) pomocné výchovné práce zaměřené na podporu pedagoga zvláště při práci se skupinou žáků se speciálními vzdělávacími potřebami,
- b) pomocné organizační činnosti při vzdělávání skupiny žáků se speciálními vzdělávacími potřebami,
- c) pomoc při adaptaci žáků se speciálními vzdělávacími potřebami na školní prostředí,
- d) pomoc při komunikaci se žáky, zákonnými zástupci žáků a komunitou, ze které žák pochází;

- e) nezbytnou pomoc žákům při sebeobsluze a pohybu během vyučování a při akcích pořádaných školou mimo místo, kde škola v souladu se zápisem do školského rejstříku uskutečňuje vzdělávání nebo školské služby;
- f) pomocné výchovné práce spojené s nácvikem sociálních kompetencí žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.

Příloha 2 Ukázka dotazníku

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Základní škola

Prosím zvažte, zda cítíte potřebu se vzdělávat v uvedených oblastech, a rozhodněte, v jaké míře:

- I. V oblasti přímé pedagogické činnosti při vzdělávání a výchově podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřenou na individuální podporu žáků a práce související s touto přímou pedagogikou činností:

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
1. spolupráce asistenta a učitele (vychovatele) při vzdělávání a výchově				
2. tvorba a úprava didaktických pomůcek a pracovních listů				
3. příprava speciálních pomůcek				
4. tvorba a naplňování IVP				
5. komunikace se žáky i zákonnými zástupci				
6. pozitivní vztahové klima ve třídě				
7. pedagogická diagnostika a hodnocení žáka				

- II. V oblasti podpory žáků v dosahování vzdělávacích cílů při výuce a při přípravě na výuku, žák je přítom veden k nejvyšší možné míře samostatnosti:

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
8. učební styly žáků				
9. strategie učení a domácí přípravy				

10. metoda strukturovaného učení ⁶				
11. organizování vlastního času žáka				

III. V oblasti výchovné práce zaměřené na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků a další činnosti spojené s nácvikem sociálních kompetencí:

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
12. nácvik socializačních a komunikačních scénářů se žáky a vedení k jejich uplatňování v reálných situacích				
13. relaxační techniky pro žáky				
14. komunikace a kontakt žáka s vrstevníky				

IV. V požadavcích na asistenta pedagoga jako pedagogického pracovníka:

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
15. orientace ve školských právních předpisech				
16. bezpečnost a ochrana zdraví žáků				

17. Máte nějakou vzdělávací potřebu, která výše nebyla zmíněna? Uveďte ji prosím konkrétně.

Děkuji vám za spolupráci

Marcela Javoříková

⁶ Strukturované učení je strategie, která byla vyvinuta speciálně pro vzdělávání dětí s autismem. V podstatě je to metodika výchovy a vzdělávání. Tento systém napomáhá dětem porozumět tomu, co se od nich očekává. Učení je navrženo tak, aby minimalizovalo problémy s chováním tím, že vytvoří prostředí, které je pro děti srozumitelné a v němž jsou úspěšné. Dítě musí mít jasnou představu o množství práce a o jejím ukončení, jinak je pro něj tato práce únavná a tíživá. Strukturované učení klade důraz na využití individuálních schopností, nácvik samostatnosti a sebeobsluhy, využívá metod alternativní komunikace a vyzdvihuje nutnost spolupráce s rodinou. Tento princip vzdělávání je uplatňován především ve třídách pro děti s poruchou autistického spektra, ale svůj význam má také při vzdělávání dětí a žáků s mentálním postižením či s poruchou komunikace. (<http://www.autistickedite.cz/strukturovane-ukoly>)

Příloha 3 Ukázky náplní práce

Ukázka č. 1

Náplň práce

ZŠ okres Zlín, příspěvková organizace

Funkce: asistent pedagoga v 8. platové třídě

Jméno:

Odpovědnost: ředitelce školy

8. platová třída (znění dle katalogu prací): Vzdělávací a výchovná činnost podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřená na speciální vzdělávání, individuální vzdělávání nebo specifické výchovné potřeby dítěte, žáka nebo studenta nebo skupiny dětí, žáků nebo studentů.

Povinnosti:

- vzdělávací a výchovná činnost podle přesně stanovených postupů a pokynů učitelky zaměřená na speciální vzdělávání, individuální vzdělávání nebo specifické výchovné potřeby žákyně
- vzdělávací a výchovná činnost pod metodickým vedením zejména třídní učitelky zabezpečující speciální vzdělávací potřeby žákyně s podpůrnými opatřeními 3. stupně podpory
- dohlížet na dodržování zásad zrakové hygieny
- poskytovat individuální pomoc při zprostředkování výkladu textu i učební látky a podporu při činnostech, které nebude schopná žákyně samostatně zvládat
- spolupodílet se na tvorbě pracovních listů (zvětšovat a upravovat texty) a výrobě speciálních pomůcek
- vytvářet podmínky pro uplatnění žákyně v kolektivu třídy
- pomáhat s upevňováním probraného učiva během vyučování, v odůvodněných případech mimo třídu, či po vyučování,
- pomáhat s ujasněním a zapsáním domácích úkolů
- spolupracovat s pracovníky SPC
- spolupracovat s ostatními pedagogy
- spolupracovat s učitelem při komunikaci se zákonným zástupcem žákyně,
- řídit se pracovním řádem pro pedagogické pracovníky, pracovní náplní, směrnicemi školy a pokyny nadřízených
- zúčastňovat se pedagogických rad, metodických sdružení a dalších akcí
- poskytovat žákyni podporu o přestávkách a v rámci veškerých volnočasových aktivit organizovaných školou ji doprovázet

Dne: Mgr. ředitelka školy

Ukázka č. 2

PRACOVNÍ NÁPLŇ	
Druh práce	asistent pedagoga
Jméno
Platová třída	7.
Položka katalogu prací	2.16.5
Nejnáročnější požadovaná práce	Výklad textu, popřípadě učební látky a individuální práce se žákem podle stanovených programů a pokynů
Zaměstnanec je přímo podřízen	zástupkyni ředitele

Zaměstnanec samostatně zajišťuje

- a) spolupracuje s pedagogickými pracovníky školy při realizaci výchovné a vzdělávací činnosti, při sestavování IVP
- b) individuálně pomáhá žákovi v průběhu výuky, zejména při zprostředkování učební látky při výkladu pedagoga, při pochopení instrukcí, zadání úkolů apod.
- c) pracuje se žákem dle pokynů pedagoga
- d) pomáhá při nácviku žádoucího sociálního chování, dopomáhá při komunikaci a navazování kontaktu žáka s vrstevníky, monitoruje způsob jeho komunikace a pomáhá mu v konkrétních situacích
- e) spolupodílí se na vytváření inkluzivního prostředí ve třídě
- f) pomáhá při zajišťování uvolnění a relaxace žáka

- g) dopomáhá pedagogům při vytváření pomůcek, při úpravě pracovních listů a jiných učebních materiálů
- h) dohlíží na ostatní žáky ve třídě při samostatné práci zadané pedagogem
- ch) spolupracuje se zákonnými zástupci žáka, předává jim informace o žákovi

Zaměstnanec dále:

- a) účastní se pedagogických porad a schůzek asistentů pedagoga
- b) účastní se dalšího vzdělávání pro asistenty pedagoga, případně pedagogické pracovníky

Zaměstnanec odpovídá za plnění svěřených úkolů a zajištění bezpečnosti s ohledem na bezpečnost práce a dodržování požárních předpisů. Dodržuje rozpis pracovní doby.

V dne

Mgr.....ředitelka školy

Ukázka č. 3

PRACOVNÍ NÁPLŇ	
Druh práce	asistent pedagoga
Jméno	-----
Platová třída	8.
Položka katalogu prací	2.16.5
Nejnáročnější požadovaná práce	vzdělávací a výchovná činnost podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřená na speciální vzdělávání žáka
Zaměstnanec je přímo podřízen	zástupkyni ředitele

Zaměstnanec samostatně zajišťuje

- a) spolupracuje s pedagogickými pracovníky školy při realizaci výchovné a vzdělávací činnosti, při sestavování IVP
- b) individuálně pomáhá žákovi v průběhu výuky, zejména při zprostředkování učební látky při výkladu pedagoga, při pochopení instrukcí, zadání úkolů, kontroluje pozornost žáka
- c) individuálně pracuje se žákem dle pokynů pedagoga (ve třídě i mimo třídu)
- d) poskytuje psychickou podporu v situacích, které jsou pro žáka stresující
- e) dopomáhá při komunikaci a navazování kontaktu žáka s vrstevníky
- f) pomáhá při zajišťování uvolnění a relaxace žáka
- g) dopomáhá pedagogům při vytváření pomůcek, při úpravě pracovních listů a jiných učebních materiálů
- h) dohlíží na ostatní žáky ve třídě při samostatné práci zadané pedagogem
- i) spolupracuje se zákonnými zástupci žáka, předává jim informace o žákovi

- j) pomáhá žákovi při organizaci volného času, vykonává zvýšený dohled nad žákem v prostředí školy v době přestávek a volných hodin, koriguje nevhodné chování spolužáků k žákovi během přestávek

Jako asistent pedagoga ve školní družině

- a) podporuje přípravu žáka na vzdělávání (např. dopomoc při plnění DÚ)
b) rozvíjí vědomosti a dovednosti a oslabené oblasti žáka, vychází ze závěrů vyšetření
c) rozvíjí u žáka jazykové kompetence a sociální dovednosti (trénuje vedení rozhovoru, neverbální komunikace, rozklíčování emocí, rozvíjí aktivní slovní zásobu)
d) nacvičuje se žákem čtení

Zaměstnanec dále:

- a) účastní se pedagogických porad a schůzek asistentů pedagoga
b) účastní se dalšího vzdělávání pro asistenty pedagoga, případně pedagogické pracovníky

Zaměstnanec odpovídá za plnění svěřených úkolů a zajištění bezpečnosti s ohledem na bezpečnost práce a dodržování požárních předpisů. Dodržuje rozpis pracovní doby.

V dne.....

Mgr..... ředitelka školy

Ukázka č. 4

PRACOVNÍ NÁPLŇ	
Druh práce	asistent pedagoga
Jméno	
Platová třída	9.
Položka katalogu prací	2.16.5
Nejnáročnější požadovaná práce	Samostatná vzdělávací a výchovná činnost při vyučování zaměřená na speciální vzdělávací potřeby žáka podle rámcových pokynů učitele
Zaměstnanec řídí zaměstnance	metodicky vede asistenty pedagoga
Zaměstnanec je přímo podřízen	zástupkyni ředitele

Zaměstnanec samostatně zajišťuje

- a) spolupracuje s pedagogickými pracovníky školy při realizaci výchovné a vzdělávací činnosti, vykonávání činnosti přesně podle stanovených postupů a pokynů učitele včetně přípravy speciálních pomůcek a materiálů
- b) pomáhá při komunikaci se žáky a zákonnými zástupci žáků
- c) podporuje žáka při výuce a při přípravě na výuku, na činnosti v souladu s metodou strukturovaného učení se zaměřením na speciální specifické potřeby žáka, dle potřeby pracuje se žákem individuálně
- d) poskytuje žákovi podporu při přizpůsobení se školnímu prostředí, nenadálým situacím a změnám, při orientaci ve třídě a ve škole
- e) vede žáka k co největší možné míře samostatnosti, dopomáhá v porozumění novým pojmům, sociálním situacím v kontextu, v nacvičování a realizaci socializačních a komunikačních scénářů a jejich uplatňování v reálných situacích

- f) zajišťuje pomoc žákovi ve výuce, porozumění a dovysvětlení zadání úkolů, písemných prací, při výkladu učiva, při orientaci v učebnicích a jiném textu, vybírání informací z textu a zápisech učiva, zápisech do deníčku, přípravě pomůcek na vyučování a využívání názorných pomůcek
- g) dopomáhá žákovi s orientací v čase prostřednictvím denního režimu a při organizování času
- h) podílí se na přípravě speciálních pomůcek a materiálů – strukturovaných pracovních listů, přehledů učiva, socializačních a komunikačních scénářů
- ch) dohlíží nad bezpečností žáka během výuky a při akcích pořádaných školou mimo místo, kde škola v souladu se zápisem do školského rejstříku uskutečňuje vzdělávání
- i) podílí se na podpoře inkluzivního vzdělávání, zaměřuje se na pozitivní vztahové klima ve třídě
- j) spolupracuje s pedagogy, výchovným poradcem, školním psychologem a zákonnými zástupci
- k) podle pokynů učitele současně pracuje i s ostatními žáky ve třídě, dle jejich aktuálních vzdělávacích potřeb

Zaměstnanec dále:

- a) účastní se pedagogických porad a schůzek asistentů pedagoga
- b) účastní se dalšího vzdělávání pro asistenty pedagoga, případně pedagogické pracovníky

Zaměstnanec odpovídá za plnění svěřených úkolů a zajištění bezpečnosti s ohledem na bezpečnost práce a dodržování požárních předpisů. Dodržuje rozpis pracovní doby.

Dne

V

Mgr..... ředitelka školy