

Školní asistent v projektu Společně ve školce aneb co se nám ne/osvědčilo

(metodický materiál)

Název projektu:	Společně ve školce
Registrační číslo projektu:	CZ.02.3.61/0.0/0.0/15_007/0000178
Realizátor projektu:	Diakonie ČCE – středisko Vsetín
Partneři projektu:	Mateřská škola Vsetín, Jasenka 757, příspěvková organizace Mateřská škola Vsetín, Na Kopečku 13, příspěvková organizace Mateřská škola Vsetín, Ohrada 1879, příspěvková organizace Mateřská škola Vsetín, Kobzáňova 1537 Mateřská škola Vsetín, Trávníky 1218 Mateřská škola Vsetín, Luh I 1832 Společnost pro kvalitu školy, z. s.



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

**MS
MT**
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Obsah

1.	Úvod	3
2.	Přípravná fáze.....	3
2.1	Příprava projektu.....	3
2.2	Pro a proti pozice „Školní asistent“	4
2.3	Organizační ukotvení a náplň práce školního asistenta	5
3.	Výběr školních asistentů.....	7
4.	Nástup školních asistentů do zaměstnání	8
5.	Srovnání práce asistentky z romské komunity a asistentky majoritní společnosti	10
6.	Zajištění práce během prázdnin	11
7.	Nástup třetí asistentky	12
8.	Pozitiva a rizikové body	13
8.1	Dobrá praxe	13
8.2	Možná úskalí.....	14
9.	Celkové hodnocení přínosu pozice školní asistentky	15
10.	Závěr	16



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



1. Úvod

V tomto metodickém materiálu si můžete přečíst informace o zkušenostech Diakonie ČCE – střediska Vsetín s pozicí „školní asistent“ v mateřské škole, které získala v rámci projektu Společně ve školce. Projekt Společně ve školce byl realizován v rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání od 1. 9. 2016 do 31. 8. 2019 a byl spolufinancován Evropskou unií. Metodika popisuje všechny fáze vážící se k pozici školního asistenta – od úvodního přemýšlení o zřízení této pozice, až po závěrečné hodnocení přínosů této pozice.

2. Přípravná fáze

2.1 Příprava projektu

Diakonie Vsetín v rámci svých aktivit v sociálně vyloučené lokalitě od roku 2005 provozuje předškolní klub pro děti od tří let věku a jejich rodiče. V letech 2013 – 2015 byl předškolní klub zapojen do celorepublikového projektu „Pojďte do školky!“, jehož nositelem byl Člověk v tísni, zapsaný spolek. V rámci tohoto projektu jsme poprvé navázali užší spolupráci se vsetínskými mateřskými školami a po skončení projektu jsme hledali možnosti, jak nadále tuto spolupráci prohlubovat a posilovat proces začleňování dětí ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí do běžných mateřských školek. Tuto možnost nabídla výzva č. 02_15_007 Inkluzivní vzdělávání vyhlášená v rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání, prioritní osa 3 Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání. Proto jsme se vrhli do příprav projektu – s nabídkou spolupráce jsme oslovili všechny vsetínské mateřské školy a zapsaný spolek Společnost pro kvalitu školy, který se zabývá mimo jiné vzděláváním pedagogických pracovníků a další podporou škol při rozvoji inkluzivního prostředí ve školách. Jak jsme posléze zjistili, 2 mateřské školy nesplňovaly požadavky výzvy, takže se do projektu nezapojily.

Na přípravných schůzkách jsme mateřským školám představili výzvu a možnosti, které tato výzva nabízí. Jednou z možností (a současně povinnou aktivitou projektu) bylo zapojení školních asistentů, kteří by podporovali začleňování dětí přímo v mateřských školách. Společně jsme potom diskutovali o tom, jaké jsou potřeby škol a kde je prostor pro vzájemnou spolupráci. Dvě mateřské školy se rozhodly využít možnosti otestovat pracovní pozici „školní asistent“. Všechny si pak vybraly možnost vzdělávání pedagogických pracovníků, spolupráci s naším předškolním klubem formou vzájemných návštěv, společných akcí a multidisciplinárních setkání. Příprava projektové žádosti si vyžádala od všech zainteresovaných subjektů (nositel projektu: Diakonie Vsetín; partneři: Společnost pro kvalitu školy, z. s.; Mateřská škola Vsetín, Dolní Jasenka; Mateřská škola Vsetín, Kobzáňova;



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



Mateřská škola Vsetín, Luh; Mateřská škola Vsetín, Na Kopečku; Mateřská škola Vsetín, Ohrada; Mateřská škola Vsetín, Trávníky) náročnou i intenzivní práci. Nicméně projektovou žádost jsme odevzdali a s velkou radostí jsme si za půl roku od podání přečetli zprávu, že projekt Společně ve školce byl vybrán k financování.

2.2 Pro a proti pozice „Školní asistent“

Rozhodování o tom, zda mateřské školy využijí či nevyužijí pozice školního asistenta, nebylo zcela jednoduché. Výzva stanovovala náplň práce školního asistenta:

„Poskytuje přímou nepedagogickou podporu dětí v předškolním vzdělávání spočívající např. v nácviku jednoduchých činností při příchodu a pobytu ve škole nebo školském zařízení, nebo při akcích školy nebo školského zařízení, pomoci při oblékání. Dále např. organizační činnosti při zajištění školního stravování pro děti a žáky (komunikace se školní jídelnou a rodiči při organizaci vhodné doby ke stravování apod.), podpora dětí a žáků při manipulaci s pomůckami, při podpoře soběstačnosti a motivaci ke vzdělávání. Podporu dětem a žákům poskytuje vždy za přítomnosti pedagogického pracovníka. ... Poskytuje podporu učiteli při administrativní a organizační činnosti učitele ve vyučování i mimo vyučování: podle potřeb učitele školní asistent zajišťuje i podpůrné administrativní a organizační činnosti. Tyto podpůrné činnosti nejsou hlavní pracovní náplní asistenta. Účelem asistentovy podpory v oblasti administrativních a organizačních úkonů je, aby učitel získal více času na vlastní individuální práci s dětmi/žáky.“¹

A stejně tak byly určeny minimální kvalifikační požadavky: střední vzdělání s maturitou nebo vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním a studiem pedagogiky, nebo studiem pro asistenty pedagoga; střední vzdělání s výučním listem získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělání a studiem pedagogiky, nebo studiem pro asistenty pedagoga; střední vzdělání získané ukončením vzdělávacího programu v oboru vzdělání zaměřené na přípravu asistentů pedagoga; střední vzdělání získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání a studiem pedagogiky, nebo studiem pro asistenty pedagoga; základní vzdělání a studium pro asistenty pedagoga. Základním předpokladem pro splnění kvalifikačních požadavků byla znalost rodinného prostředí žáků.²

Hlavní obavou bylo, zda se podaří získat kvalitní školní asistenty, kteří splní kvalifikační požadavky, a zda se podaří tyto pracovníky zapojit do kolektivu. Další otázky byly nad tím, zda bude pro asistenty dostatečné množství práce v souladu s metodickým pokynem a zda školní asistenti nebudou narušovat zavedené způsoby práce ve školce. Rovněž se objevily

¹ Metodický materiál Školní asistent v projektech OP VVV – výzva 02_15_007 Inkluzivní vzdělávání, dostupné z: <https://opvvv.msmt.cz/download/file2358.pdf>, s. 2 – 3.

² Metodický materiál Školní asistent v projektech OP VVV – výzva 02_15_007 Inkluzivní vzdělávání, dostupné z: <https://opvvv.msmt.cz/download/file2358.pdf>, s. 2 – 3.



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



obavy, jak zareagují rodiče dětí na to, že ve školce bude pracovat s dětmi romský pracovník. Ředitelky mateřských škol měly dále obavy z nárůstu administrativy v souvislosti s novou pracovní pozicí. Také přemýšlely nad tím, zda přijetí nového pracovníka, byť bude zaměstnancem Diakonie Vsetín, nikoli mateřské školy, nebude pro mateřskou školu znamenat nějaké finanční náklady.

Naproti tomu stály argumenty, že mateřská škola díky projektu může získat cenného pracovníka, který jí pomůže při stmelování třídního kolektivu, usnadní komunikaci s rodiči dětí ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí, pomůže s jednoduchými činnostmi, čímž vytvoří pedagogovi prostor, že se bude moci více věnovat pedagogické práci, případně ji bude moci lépe zacílit.

Při přípravě projektu jsme všechny tyto oblasti s mateřskými školami diskutovali a dvě z nich se rozhodly pro pilotní testování nové pracovní pozice.

2.3 Organizační ukotvení a náplň práce školního asistenta

Abychom minimalizovali organizační a administrativní zátěž mateřských škol a předešli případným roztržkám v pedagogickém sboru mateřských škol, rozhodli jsme se po dohodě s ředitelkami MŠ, že školní asistenti budou kmenoví zaměstnanci Diakonie Vsetín s výkonem práce v dané mateřské škole. Přímým nadřízeným, který asistentům zadával práci, primárně schvaloval žádanky o dovolenou apod., byla ředitelka MŠ.

Před nástupem školních asistentek do zaměstnání byla mezi Diakonií Vsetín a příslušnou mateřskou školou uzavřena Smlouva o působení školního asistenta v MŠ. V této smlouvě byly přesně specifikovány kompetence jednotlivých stran, a to takto:

Rozsah spolupráce:

Diakonie Vsetín:

- *hradí osobní náklady školního asistenta na základě pracovního výkazu, který schvalují obě smluvní strany*
- *zajišťuje pracovní náplň školního asistenta v rozsahu ... úvazku v době školních prázdnin, kdy toto nemůže zajistit MŠ*
- *zajišťuje zákonné pojištění pracovníka*
- *Zajišťuje periodické školení BOZP a PO pro práci v rámci Diakonie Vsetín*
- *Zajišťuje potřebné materiální vybavení pro práci školního asistenta*
- *Zajišťuje školení a prohlubování odbornosti školního asistenta*

MŠ ...:

- *zajišťuje po celou dobu s výjimkou školních prázdnin pracovní náplň školního asistenta v rozsahu ... úvazku*
- *odborně vede a řídí výkon práce školního asistenta*



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

MSMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

- Zajišťuje periodické školení BOZP a PO pro práci v MŠ
- Zajišťuje kvalitní teoretické i praktické zaškolení do práce v MŠ
- Zajišťuje zázemí pro práci školního asistenta
- Umožňuje účast školního asistenta na školeních, školicích akcích apod.
- Umožňuje účast školního asistenta na poradách realizačního týmu projektu a na poradách pedagogického sboru MŠ

Diakonie Vsetín a MŠ:

- Postupují v souladu s platnými právními normami
- Postupují v souladu s metodikami projektu Společně ve školce a uzavřené partnerské smlouvy
- Vzájemně se průběžně informují o působení školního asistenta, předávají si nezbytné informace pro kvalitní působení školního asistenta v obou organizacích a v souladu s projektovou žádostí
- V nejkratším možném termínu se informují o mimořádných situacích (pracovní neschopnost, pracovní úraz ad.)...“

Před nástupem školních asistentů jsme rovněž ve spolupráci s ředitelkami mateřských škol definovali náplň práce školních asistentů. Zde uvádíme klíčové části:

„... Přímá pracovní činnost (minimálně 35 hodin týdně)

- Podpora dětí ohrožených sociálním vyloučením – individuální péče a začleňování do kolektivu, podpora při zvládání a dodržování denního režimu
- Podpora dětí při rozvoji prosociálních dovedností – začleňování dětí ve třídě, podíl na budování přiměřeného vztahu k vrstevníkům i k dospělým, podpora při rozvoji komunikačních dovedností, pomoc při budování pracovních dovedností dětí
- Podpora při rozvoji hygienických a pracovních návyků u dětí ve třídě (oblékání, mytí, užívání WC, úklid hraček a pomůcek dětmi apod.)
- Pomoc při převlékání a udržování čistoty a hygieny při nečekaných okamžicích u dětí (znečištění, zašpinění apod.)
- Doprovod na akce při větším počtu dětí
- Pomoc při zajišťování vycházek a pobytů dětí venku
- Úzká spolupráce s rodinami dětí za spoluúčasti vedení školy (předávání informací rodičům, podpora při řešení mimořádných situací plynoucích z docházky dítěte do MŠ ad.), a to i formou terénní práce přímo v rodinách
- Podíl na organizaci akcí pro děti a rodiče
- Pomoc při výrobě a údržbě pomůcek a didaktického materiálu
- Příprava a realizace programů pro děti a pro rodiče s dětmi ve Školičce.
- Podporu dětem v MŠ poskytuje **vždy za účasti pedagogického pracovníka.**
- Plní další úkoly dle pokynů nadřízených pracovníků.



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



Nepřímá pracovní činnost:

- Účast na poradách svolaných ředitelkou MŠ
- Účast na poradách projektového týmu
- Pomoc učiteli při administrativní a organizační činnosti
- Dokumentace vztahující se k výkonu přímé práce
- Spolupráce na tvorbě metodických materiálů projektu
- Samostudium související s přímou pracovní činností
- Účast na dalším vzdělávání..."

Během prvních dvou měsíců od nástupu školních asistentů do zaměstnání probíhaly pravidelné schůzky a telefonické konzultace mezi ředitelkami MŠ a projektovou manažerkou Diakonie Vsetín. Nejčastěji jsme řešili téma vymezení kompetencí, povinností a oprávnění školních asistentek.

3. Výběr školních asistentů

Výběr školních asistentů probíhal formou otevřeného výběrového řízení. Podmínky a požadavky byly zpracovány ve spolupráci projektového manažera projektu Společně ve školce Diakonie Vsetín a ředitelky mateřských škol, kde měli budoucí školní asistenti působit. Základním východiskem byly kvalifikační požadavky stanovené v metodickém materiálu projektu. Požadované osobnostní charakteristiky definovaly ředitelky mateřských škol. Informace o nabízeném pracovním místě byly šířeny jak standardními kanály (úřad práce, webové stránky Diakonie Vsetín, vyvěšení letáků na nástěnkách, práce s databázemi uchazečů o práci u Diakonie Vsetín a v mateřských školách, rozeslání informací o volném místě na relevantní vzdělávací instituce), tak neformálními cestami (cílené oslovování konkrétních lidí, předávání informací přes osobní kontakty).

V rámci prvního kola byly posuzovány zaslané životopisy uchazečů. Dále postoupili ti, kteří splnili kvalifikační požadavky na danou pozici. Druhé kolo výběrového řízení probíhalo formou rozhovoru s výběrovou komisí, kterou tvořili ředitelky mateřských škol a projektový manažer. Rozhovor byl zaměřen jak na zjištění a ověření praktických zkušeností s prací s dětmi, tak znalostí vsetínské romské komunity. Součástí výběrového řízení byla i modelová situace, která zjišťovala, jak by uchazeč řešil konkrétní situaci, kterou by musel komunikovat s rodiči romského dítěte přímo v jejich přirozeném životním prostoru.

Na základě těchto rozhovorů byly vybrány 2 uchazečky a jejich náhradnice. Hlavní slovo při výběru měly ředitelky mateřských škol. Vybrané uchazečky se byly seznámit s prostředím mateřských škol, kde by případně působily, pak ještě následoval rozhovor s ředitelem Diakonie Vsetín. Jedna uchazečka se nakonec rozhodla, že na pozici školní asistentky nenastoupí (její



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



představy o pracovní náplni se lišily od skutečnosti), takže místo ní nakonec nastoupila její náhradnice.

Shodou okolností do mateřské školky, kde bylo více romských dětí, nastoupila asistentka přímo z romské komunity, ve druhé mateřské školce začala pracovat asistentka z majoritní společnosti.

Výběr vhodných uchazečů byl náročný a to zejména z několika důvodů. Prvním důvodem byly projektem stanovené kvalifikační požadavky. Jako hodně limitující se ukázala nutnost splnění kvalifikace (tzn. ukončené vzdělání v oboru, případně dokončené studium pro asistenty pedagoga) v době nástupu do zaměstnání. Mezi uchazeči byla skupina zájemců, která byla ochotná si kvalifikaci (= studium pro asistenty pedagoga) dodělat při zaměstnání, což však projekt neumožňoval. Další uchazeči, kteří splňovali požadavky z hlediska vzdělání, neměli žádné znalosti rodinného prostředí dětí ze socio-kulturně znevýhodňujícího prostředí. Jeden vhodný uchazeč nemohl pracovní nabídku přijmout ze zdravotních důvodů. Rovněž jsme se setkali s tím, že někteří potenciální vhodní uchazeči zvažovali přihlášení se do výběrového řízení. Ale nakonec se rozhodli nepřihlásit, protože šlo o pracovní pozici, která byla garantována jen na tři roky bez jasné vize prodloužení pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Do druhého kola tak nakonec postoupilo jen 5 uchazečů. Přesto se podařilo vybrat pracovníky, kteří se v práci osvědčili. Jedna školní asistentka pracovala na pozici po celou dobu realizace projektu, druhá pracovala téměř dva roky, potom z rodinných důvodů ukončila pracovní smlouvu dohodou.

4. Nástup školních asistentů do zaměstnání

Nástup asistentů do zaměstnání byl pro nás procesem zcela novým a učili jsme se systémem pokus – omyl. Ani Diakonie Vsetín, ani mateřské školy neměly zkušenosti s tím, že by pracovník jedné organizace vykonával práci na jiném pracovišti a práci mu zadával a metodicky ho vedl zaměstnanec jiné organizace.

Díky tomu, že se školní asistentky seznámily jak se svými přímými nadřízenými (ředitelkami MŠ) a zařízením již před nástupem do práce, bylo možné, že první den nástupu do zaměstnání byl již plně v režii ředitelky mateřských škol. Situace byla usnadněna i tím, že již byla rámcově nastavena náplň práce školních asistentek, která byla během prvního měsíce upřesňována.

Školní asistentka, která nepocházela z romské komunity, absolvovala během prvního měsíce týdenní stáž v předškolním klubu Diakonie Vsetín, který se nachází v sociálně vyloučené lokalitě. Cílem této stáže bylo posílit znalosti a rozšířit praktické zkušenosti s dětmi a rodiči ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí. Díky stáži se školní asistentka seznámila s dětmi,



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



zažila různé komunikační situace, měla možnost nahlédnout do životních podmínek těchto dětí.

Při zpětném hodnocení nástupu školních asistentek do zaměstnání jsme konstatovali, že bylo potřeba na začátku věnovat více pozornosti tomu, aby byla náplň práce a role školního asistenta pečlivě komunikována směrem k pedagogickému sboru i k asistentkám. Nedostatečné předání těchto informací všem pedagogům a vyjasnění kompetencí přinášelo do pracovního kolektivu v mateřských školách určité rozpory a nejasnosti. Protože se jednalo o zcela novou pracovní pozici, byly i jisté problémy při zaškolování školních asistentek. „Za pochodu“ se vše upřesňovalo a vyjasňovalo, opět jsme s metodickými materiály projektu prověřovali, co může a nemůže školní asistentka dělat. Ředitelky mateřských škol tak musely více komunikovat s pedagogickým sborem a průběžně řešit drobné nelady. Toto se podařilo během jednoho až dvou měsíců vyjasnit a situaci stabilizovat.

Během zkušební doby se školní asistentky seznámily i s pracovníky předškolního klubu a sociálními pracovníky Diakonie Vsetín, kteří poskytují sociálně aktivizační služby rodinám s dětmi. Došlo k vzájemnému vyjasnění kompetencí, školní asistentky získaly kontakty na další kolegy, s nimiž mohou spolupracovat v případě, že by měly komunikovat s rodiči dětí přímo v jejich přirozeném prostředí. Pracovníci si také vyjasnili, jaké jsou možnosti a podmínky předávání informací o konkrétních dětech či rodinách tak, aby nedocházelo k porušování mlčenlivosti, ale současně aby mohla být poskytnuta efektivní pomoc. Základním principem v těchto situacích bylo předávání informací se souhlasem rodičům. Dále školní asistentky mohly předávat doporučení rodičům, aby se v případě potřeby obrátili na konkrétní sociální pracovníky, kteří jim mohou systematicky a dlouhodobě poskytovat pomoc.

Zhruba po čtvrt roce jsme se setkali v případě jedné školní asistentky s tím, že od ní mateřská škola očekávala, že bude více méně samostatně řešit dluh rodičů vůči škole. Proto jsme s asistentkou znovu vyjasňovali její kompetence. Současně jsme realizovali případovou poradou, které se účastnili sociální pracovníci Diakonie Vsetín, pracovníci předškolního klubu a školní asistentky. Celý kolektiv společně hledal možné cesty řešení této situace. Školní asistentka potom na základě výstupů z porady dále postupovala. Částečně byla ve věci aktivní sama (předávání informací, motivace rodiny k aktivnímu přístupu a spolupráci se školou, nabídka spolupráce se sociální službou), další témata, která nespádala do její kompetence, předala k řešení ředitelce (vyjednávání o splátkách, komunikace s úřady ad.). Současně bylo jednoznačně vymezeno, že do náplně práce školní asistentky nepatří odborné sociální poradenství.

Během tříměsíční zkušební doby projektová manažerka pravidelně telefonicky komunikovala s ředitelkami mateřských škol i školními asistentkami, zjišťovala informace o aktuální situaci. Díky tomu se dařilo průběžně a včas řešit drobné organizační problémy a nejasnosti, podařilo se ustálit systém schvalování dovolených, vzdělávání školních asistentů, předávání informací



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



o nemocenských a ošetřování člena rodiny apod.: prioritně vše školní asistentky komunikovaly se svými přímými nadřízenými, následně o tom informovaly projektovou manažerku. V případě porad či jiných pracovních povinností, které musely školní asistentky plnit ve vztahu k Diakonii Vsetín, informovala o tom ředitelky mateřských škol nejdříve projektová manažerka, organizační detaily pak s ředitelkami řešily přímo školní asistentky.

Díky otevřené komunikaci a vzájemné vstřícnosti se podařilo vše během prvního půlroku dobře „vyladit“, takže v dalších měsících již nevznikaly žádné další komplikace či nejasnosti. A pokud vznikly, dařilo se je rychle a efektivně vyřešit.

5. Srovnání práce asistentky z romské komunity a asistentky majoritní společnosti

Pozice školní asistentky byla obsazena jak osobou z romské komunity, tak osobami mimo komunitu. V této kapitole se pokusíme o srovnání toho, co tyto charakteristiky jednotlivým mateřským školám přinesly a jak se promítly do výkonu pozice školní asistentky. V žádném případě není možné říci, že by jedna či druhá školní asistentka byla lepší nebo horší, protože každá pracovnice měla své individuální kvality, přednosti a danosti, které byly pro mateřské školy bez rozdílu velkým přínosem.

Na začátku je rovněž nutné konstatovat, že srovnání vychází pouze z tříleté praxe a práce celkem čtyř pracovníků, takže závěry není možné generalizovat.

Asistentka, která pocházela přímo z romské komunity, byla výborným pomocníkem při řešení různých náročných situací s dětmi ze socio-kulturně znevýhodňujícího prostředí, rovněž tak i s rodiči těchto dětí. V těchto situacích asistentka mohla využít své znalosti mateřského jazyka dětí – romštiny – a dobré znalosti kultury a prostředí, ze kterého děti pocházely. Ve vztahu k rodičům pak mohla zajistit „překlad“ toho, co se ve školce děje a ujistit je, že je jejich dítě v bezpečí a nemusí se o ně bát. Taková situace nastala například tehdy, když byly děti na zahradě mateřské školy. Shodou okolností se v blízkosti pohybovaly i rodiče jednoho romského dítěte. Toto dítě začalo hlasitě plakat. Rodiče si toho všimli, okamžitě přišli k plotu a začali slovně útočit na učitelku. Do situace vstoupila školní asistentka, rodičům vysvětlila, co se stalo, že dítě pouze spadlo, ale nikdo mu neublíží a že učitelka nijak nezanedbala péči o dítě. Rodiče se okamžitě uklidnili a učitelce se omluvili. Obdobně školní asistentka byla velkou pomocí při přebírání dětí od rodičů při ranním příchodu do mateřské školy.

Obecně se dá říci, že asistentka pro děti i rodiče představovala záruku bezpečí. Školní asistentka z komunity byla také častěji vysílána přímo „do terénu“, aby předávala informace rodičům romských dětí. Více komunikovala s rodiči dětí, aby je motivovala k pravidelné školní docházce dětí (toto však mohlo být dáno i tím, že v dané mateřské škole byl výrazně více romských dětí než v ostatních školkách, kde působily zbývající asistentky).



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



Školní asistentky z majoritní společnosti díky svým zkušenostem a znalostem o fungování mateřských škol, se rychle zapojily do práce. Díky stejnému kulturně hodnotovému rámci se snáze zapojovaly do jednotlivých činností a podporovaly práci pedagožky. Rovněž byly schopny rodičům přiblížit pohled mateřské školy a podívat se na situaci v širším kontextu. Asistentky mimo komunitu měly více odborných kompetencí z hlediska podpory pedagogické práce a díky tomu byly velkou podporou pro tým pedagogů. Tyto asistentky přinášely podněty pro pedagogickou práci, byly podporou při komunikaci s rodiči ostatních dětí. Rovněž byly schopny více samostatně pracovat dle pokynů pedagogů. Bohužel to však znamenalo i to, že v ojedinělých situacích asistentky byly úkolovány tím, co nebylo v jejich kompetencích.

Bez ohledu na to, z jakého prostředí školní asistentky pocházely, se všechny velmi rychle naučily kombinovat individuální a skupinovou práci, vycházet z potřeb jednotlivých dětí, doplňovat pedagoga při práci. Dobře podporovaly zapojování dětí do třídních kolektivů a jejich fungování.

6. Zajištění práce během prázdnin

Již při přípravě projektové žádosti jsme s mateřskými školami řešili to, že školní asistentky budou mít na rozdíl od pedagogických pracovníků pouze 25 dní dovolené. Během školních prázdnin (období vánočních a letních prázdnin) je v mateřských školách provoz omezen, ale školní asistentky neměly dostatečný počet dnů dovolené na pokrytí těchto dnů volna. Proto bylo již při přípravě domluveno, že v době omezeného provozu mateřských škol, kdy školní asistentky nebudou čerpat dovolenou, pracovní náplň zajistí Diakonie Vsetín.

Během realizace projektu jsme tuto situaci řešili 2krát. Školní asistenty se pak zapojovaly do činnosti předškolního klubu Školička. Během měsíce dubna – května začal tým předškolního klubu připravovat orientační harmonogram činností a programů, pracovníci rovněž upřesňovali plán čerpání dovolené. Cílem plánování bylo, aby školní asistentky ve Školičce pracovaly v době, kdy některý člen pracovního týmu Školičky čerpal dovolenou, nebo kdy byly naplánovány mimořádné výchovně vzdělávací programy či výlety. Školní asistentky pak posilovaly pracovní tým a akcí se tak mohlo účastnit více dětí. Při přípravě programů v předškolním klubu jsme také vycházeli z dovedností jednotlivých asistentek. Jedna školní asistentka, která byla velmi kreativní a měla zkušenosti s realizací programů pro dospělé, byla zapojena právě do přípravy programů pro rodiče s dětmi.

Součástí náplně práce školních asistentek, které nepocházely z romské komunity, bylo i cílené seznamování s prostředím komunity a navazování kontaktů s rodiči dětí. Cílem bylo jak posílení kompetencí a znalostí asistentky, tak seznamování rodičů s osobu, která pracovala v mateřské škole, kterou potenciálně mohlo navštěvovat jejich dítě. Navázání vztahu tak mohlo budovat vzájemnou důvěru a připravovat podmínky pro plynulé a bezproblémové zapojení dítěte do prostředí mateřské školy a školního kolektivu.



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



V období školních prázdnin školní asistentky také zpracovávaly materiály a podklady pro tento metodický materiál.

7. Nástup třetí asistentky

Z důvodu zájmu zapojení školního asistenta v další partnerské MŠ a zároveň dle zhodnocení finanční části finančním manažerem byl ve 3. monitorovacím období rozšířen tým školních asistentů o 1 školní asistentku. Kvalifikovaná asistentka dostala stejnou náplň práce jako ostatní s jiným působištěm. Díky zkušenostem z předchozího období proběhl proces zapojení asistenta do práce MŠ bez problémů. Asistentka mohla již čerpat ze zkušeností asistentek z jiných MŠ, které byly zapojeny počátkem projektu.

Školní asistentky zpracovaly „*Desatero dobrých rad*“ pro nově nastupujícího školního asistenta/asistentku:

1. BRÁT DĚTI TAKOVÉ, JAKÉ JSOU (někdy nastává situace tzv. přebírání dětí – ten je takový, ten je „makový“).
2. RESPEKTOVAT RODIČE (i ti mají své mouchy, a myslí si, že to, co dělají, je pro jejich dítě to nejlepší).
3. VŠE BRÁT JAKO PŘÍLEŽITOST (jít na školení, semináře, i přesto že téma znám. Vždy se můžu dozvědět něco nového.).
4. TAM KAM SE NÁM NECHCE, BÝVÁ TO NEJLEPŠÍ, CO NÁS MŮŽE POTKAT (i když máme něco nařízeno, nemusí to být úplně nejhorší).
5. VÁŽIT SI VŠEHO, CO VÁS POTKÁ (např. seznámení s kolegyněmi v práci).
6. NEŠETŘETE POZITIVNÍMI A LASKAVÝMI SLOVY.
7. POHLAZENÍ A OBEJMUJÍ NA DĚTECH SE VÁM VRÁTÍ.
8. ZDRAVÁ PŘÍSNOST A DŮSLEDNOST JE NA MÍSTĚ.
9. PROBUDIT V DĚTECH SMÍCH A JEJICH PŘIROZENOST.
10. CHVÁLIT.

V rámci práce z domu školní asistentky uvedly několik dalších rad, jak by se nová pracovnice měla či neměla chovat, aby se předešlo nežádoucím situacím a byla tak ve své pozici spokojená. Pracovnice by měla mít především otevřené oči a pozorovat – dát na svůj pocit, řídit se srdcem. Dát si pozor na ovlivnění názoru/pohledu na věc díky někomu jinému. Nová pracovnice může mít jiný úhel pohledu, nové názory a nápady. Každá pracovnice si musí najít svou vlastní „cestičku“ sama. Dle rady školní asistentky by se měla nová pracovnice naladit na „vlnu“ stávajících učitelek, jejich mentalitu, koordinaci výuky a přístupu k dětem. Nic sama neorganizovat, nevnučovat, čekat na pokyny a jednat po domluvě. Mít zásobu básniček, říkadel a her vhodných pro danou věkovou skupinu a mít určité psychické předpoklady. Být vstřícné, ale udržovat si určité meze a odstup, nebýt pro děti kamarád, ale dospělý, rádce. Pozitivní motivace dětí.



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



Další důležitá rada je nerušit výuku. Pokud hlídáme nepřízpůsobivé dítě, odejdeme po domluvě na předem určené místo. Mluvit potichu, šeptem, neupoutat v této době zbytečnou pozornost dětí, ty se musí soustředit. Dále je důležité se od samého začátku nebát nové práce, zapojit se do výuky s dětmi, spolupracovat s paní učitelkou a aktivně se podílet na chodu třídy. Ptát se, nechat se provést budovou, ujasnit si náplň práce, přesně určit a definovat co smím a co ne a hlavně se nebát stát si za svým názorem.

8. Pozitiva a rizikové body

V rámci práce z domu sepsaly školní asistentky přínosy pro cílovou skupinu a to příklady dobré a špatné praxe. Pro lepší pochopení a „vplynutí“ do dané problematiky jsou níže uvedeny příklady dobré a špatné praxe při konkrétních situacích.

8.1 Dobrá praxe

Školní asistentka byla pedagogům velkou podporou při vedení dětí k dodržování pravidel a jejich zvykání si na školní prostředí a pravidla v mateřské škole. Toto ilustruje úryvek ze zprávy jedné z asistentek:

„... Při počtu 27 dětí ve věku 2,5 až 3 roky na začátku roku, kdy během roku polovina dětí má teprve 3 roky, je vše považováno za úspěch. Když je tam ještě 10 dětí z domácího prostředí, kdy jim žádné pravidla nic neříkají, děti jsou z domu krmené, nebo za nimi rodiče s jídlem pochodují. V září je to hodně náročné, přemýšlíte, jestli se zblázníte nebo ne. Ale když pak děti přestanou plakat, jen sedí u jídla, nají se sami, někteří kreslí, najednou drží pastelku, začnou měnit barvy, skládají atd...“

Školní asistentka pomáhala se začleňování dětí do školního kolektivu. Po domluvě s učitelkou a dle jejích pokynů se individuálně věnovala podpoře dítěte z odlišného sociokulturního prostředí a pomáhala mu se zapojením do třídního kolektivu. **Díky školní asistence v mateřské škole byla možná intenzivnější individuální práce s dítětem a jeho rychlejší adaptaci na prostředí.**

„... Chlapec z vietnamské rodiny odmítal komunikovat s dětmi i učitelkami. Trpělivým jednáním s mou pomocí – hrou, prohlížením knížek, soustavnou nenápadnou motivací a pomalým opakováním názvů hraček, předmětů, činností, jmen dětí, učitelek a ostatních pracovníků se pomalu osměloval a ke konci roku začínal, sice zřídka, používat česká slova, začínal zpívat písně, které se děti učily při výuce, nejraději při hře na klavír...“

Obdobný případ s ruským mluvícím chlapcem – nemluvil, plakal, potřeboval stejný přístup. Nyní veselý, kamarádský, vstřícný k ostatním, začíná zlobit, tzn., že je šťastný.

Chlapec nastupoval do školky v necelých třech letech. Nemluvil téměř vůbec, pouze vydával zvuky a ukazoval. Rozuměl dobře. Styděl se, s učitelkami se nebavil, se mnou gestikuloval a snažil se mi ukazovat, co potřebuje, co se mu líbí a nelíbí atd. Obdobným osobním postupem,



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

MT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

jaký jsem použila při chlapečkovi vietnamské národnosti, se pomalu zbavoval ostychu a začínal komunikovat...“

Školní asistentky usnadňovaly v mateřských školách pro pedagogy náročné situace, které plynou z vysokého počtu dětí ve třídách, zvyšujícího se počtu dětí se specifickými vzdělávacími potřebami a malého počtu pedagogů. Jde např. o ranní dobu, kdy rodiče děti přivádí do škol, děti se postupně zapojují do programu a adaptují se na prostředí. Dále jde o různé vycházky, hru na školní zahradě dále pak všechny aktivity a programy mimo mateřskou školu. Školní asistentky pomáhaly s oblékáním dětí a jejich přípravou na akci, byly pomocníky pedagogům při těchto aktivitách. Od pedagogů i ředitelky mateřských škol velmi často zněla věta, že v těchto situacích je „každá ruka dobrá“.

Školní asistentky zlepšovaly komunikaci s rodiči dětí ze sociokulturně odlišného prostředí a pomáhaly při předávání informací, a to jak přímo v mateřské škole, tak v přirozeném životním prostoru rodičů (tzn. asistentky navštívily rodiče přímo v jejich domácnosti). Díky školní asistenci se podařilo **motivovat rodiče k zapojení do aktivit školky.**

„... V práci na MŠ jsem se naučila s dětmi individuálně pracovat. Naučila jsem se plánování příprav do výuky, zapojit se do realizace některých věcí, následně se podílet na hodnocení daných cílů, pomáhat s výukou. Občas roli tlumočnicka pro romské děti a komunikovat s romskými rodiči... V práci se mi podařilo začlenit romské děti do kolektivu a pracovat s romskými rodiči. ... Také se mi podařilo spolupracovat s romskými rodiči a získat jejich důvěru a podporovat je. Začlenit romské rodiče do akcí co máme ve školce, aby se jich zúčastnili...“

8.2 Možná úskalí

Nepodcenit proces zaškolení pracovníka a jeho začlenění do kolektivu zaměstnanců mateřské školy.

Ve zpětné vazbě jedna ze školních asistentek napsala:

„Chybělo mi zaškolení, větší informovanost při nástupu do zaměstnání. Na vše jsem se musela sama ptát, jak to ve školce chodí, jak postupovat atd.“

Před nástupem školní asistentky do zaměstnání by s její úlohou měl být seznámen každý člen pedagogického sboru, měl by být stanoven zaškolující pracovník, který ví, jaká je náplň práce školní asistentky a co je a není v její kompetenci. Bylo by dobré, aby bylo jasně stanoveno, kdo konkrétně školní asistentku vede a může jí zadávat práci. S tímto by měli být seznámeni všichni její kolegové.

Vytvořit materiálně technické zázemí pro školní asistentku.

Před nástupem školních asistentek jsme nedostatečně vyjednali vytvoření zázemí pro školní asistentky. I ony potřebovaly vlastní místo, skříňku, prostor, kde si mohou odložit své věci, které bude „jen jejich“. Toto zázemí bylo potřebné proto, aby se v práci cítily dobře, bezpečně a aby bylo zřejmé, že mají stejné podmínky jako všichni ostatní zaměstnanci mateřské školy.



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Opět pro dokreslení uvádíme citát ze zpětné vazby jedné z asistentek: „*Potřebovala bych místočko nebo skříňku, kde bych si mohla dát své věci. Zajištění osobního prostoru pro zaměstnance.*“

Zajištění vhodné pracovní činnosti během školních prázdnin a v období, kdy není mateřská škola v provozu.

Školní asistentky nebyly uznány jako pedagogičtí pracovníci, proto měly menší počet dovolené než pedagogové. Naráželi jsme tak na problém zajištění pracovní činnosti během letních prázdnin a v době, kdy byla mateřská škola zavřená, ale školní asistent nemohl čerpat dovolenou. Během projektu jsme školní asistentky zapojovali do činnosti předškolního klubu Diakonie Vsetín. V případě, že by byl školní asistent přímým zaměstnancem mateřské školy, mohla by mít mateřská škola problém se zajištěním potřebné pracovní činnosti.

Dbát na lepší komunikaci a předávání informací ohledně dětí mezi školním asistentem a pedagogickým pracovníkem.

V hodnotící zprávě jedna z asistentek popsala situaci, kdy nefungovala komunikace mezi ní a pedagožkami. Školní asistentce nebyly předány informace o zdravotním stavu dítěte, což mělo později negativní dopad na práci s dítětem a komunikaci s rodiči. Asistentka konkrétně uvádí: „*Pracovala jsem dřív jako osobní asistentka, měla jsem k dispozici veškeré zdravotní údaje, byla to mnohem lepší situace.*“

Včasné vymezení kompetencí školního asistenta, se kterými budou seznámeni všichni pracovníci. Seznámení s běžným chodem v konkrétní mateřské škole.

Aby se předešlo nepříjemnostem a nebyl tak narušen pracovní kolektiv, je vhodné hned ze začátku vymezit kompetence školního asistenta, aby je měli v povědomí i pedagogičtí pracovníci. Je důležité, aby byl ukázán běžný provoz školky, návyky pracovníků, vysvětlení, co má kde své místo, apod. Může se to zdát jako nepodstatná věc, ale pracovnícům to v začátku velmi pomůže. Zabrání se tak situaci, že si školní asistentka přijde nadbytečná. Cílem je, aby chodila do práce s klidem a ne s odporem. Toto dokládá vyjádření školní asistentky: „*Při nástupu mi chybělo poučení, co smím a co ne (např.: kde umývat misky a štětce od barev), špatná komunikace v celé školce, často si zde připadám jako vzduch, starší kolegyně je zvyklá si vše dělat sama, tudíž občas opravdu nemám co dělat, když se věnuji dětem ve volném čase, zasahuje mi do toho, nelíbí se jí to, není to dle jejího ... plánu. ... necítím se dobře a nechodím do práce s klidem.*“

9. Celkové hodnocení přínosu pozice školní asistentky

Paní ředitelky celkově zhodnotily pozici školního asistenta jako velmi přínosnou. Hlavním podkladem pro toto hodnocení přínosu pozice školního asistenta jsou jednotlivá hodnocení školních asistentek.



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



Tuto výraznou pomoc od školních asistentů viděly ředitelky především v měsících září a říjen, což jsou adaptační měsíce, jelikož přichází nové děti, které se hůře přizpůsobují cizímu prostředí. Děti mají strach z odloučení a je běžné, že si hůře zvykají. Posilu tak vidí i při řízených činnostech, především při zvýšené péči u jednotlivých dětí, které pozornost potřebují. Dále kladně hodnotí pomoc při zapojení dětí ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí do kolektivu, vlídný a milý přístup jak k dětem a rodičům, tak k celému kolektivu v mateřské školce. Asistentky se v jednotlivých školkách bez rozdílu účastnily na přípravě materiálů, obrázků a šablon pro děti a byly tak nápomocny svým kolegyním, jakožto v mnoha jiných situacích. Byly nápomocny při učení dětí, aby dodržovaly společenská pravidla. Pozice školního asistenta se osvědčila i v situacích, kdy bylo nutné reagovat na jednotlivé potřeby dětí, především těch více „problémových“.

V rámci projektu byla zaměstnavatelem školních asistentek Diakonie Vsetín, asistentky však vykonávaly práci přímo v mateřských školách. Tento model snížil mateřským školám administrativní zátěž, nemusely vést žádnou personální agendu týkající se školních asistentek. Na druhou stranu to však zpomalovalo některé rozhodovací procesy, protože školní asistentky musely některé věci řešit jak se svou vedoucí v MŠ, tak i se svým zaměstnavatelem. I ředitelky MŠ musely některá rozhodnutí nejdříve konzultovat s projektovým manažerem Diakonie Vsetín. Pokud by zaměstnavatelem byla přímo mateřská škola, pak by tyto procesy byly rychlejší a pro školní asistentky i ředitelky mateřských škol komfortnější.

Přítomnost školního asistenta podporovala v mateřských školách efektivitu výchovně vzdělávacího procesu a adaptace dětí předškolního věku. Tato pozice byla přínosná a užitečná, přičemž všechny ředitelky mateřských škol toto hodnotily velmi kladně, protože školní asistent pro ně znamenal posilu týmu a pomoc při řešení občas složitých situací s rodiči a dětmi ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí. Pozice by byla vítána i do budoucna.

10. Závěr

Projekt Společně ve školce umožnil vytvořit a v praxi ověřit novou pozici „školní asistent“. V rámci našeho projektu se potvrdila užitečnost a smysluplnost této pracovní pozice. Školní asistent sebral pozitivní a důležitou roli při začleňování dětí ze sociokulturně znevýhodňujícího a kulturně odlišného prostředí do vzdělávacího procesu mateřské školy. Na smysluplnosti a přínosnosti této pozice se shodly všechny ředitelky mateřských škol, kde školní asistentky působily. Užitečnost své práce vnímaly i samotné školní asistentky. Osvědčily se jak pracovnice, které pocházely z romské komunity, tak pracovnice z majoritní společnosti. To, zda pracovník pochází či nepochází z romské komunity, přináší do práce školního asistenta určitá specifika (což přináší i každý jedinec se svou osobností). Při výběru pracovníka pro tuto pozici je tedy vhodné dobře definovat, jaké jsou potřeby mateřské školy a co škola od této pracovní pozice očekává. Podle toho pak postavit výběrové řízení.



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



Jako vhodnější vnímáme variantu, aby zaměstnavatelem školního asistenta byla přímo mateřská škola.

Mateřské školy by uvítaly další finanční prostředky na financování školních asistentů. Pokud by se tato možnost objevila, využilo by jí pravděpodobně více mateřských škol a zaměstnaly by asistenty na plný úvazek.



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY