

Dotazníkové šetření ApPPP pro ředitele všech PPP ke zjištění aktuální personální situace a dalších atributů poradenského systému ČR

Asociace pracovníků Pedagogicko-psychologických poraden, z. s.



O výzkumu

Dotazníkové šetření ApPPP pro ředitele všech PPP ke zjištění aktuální personální situace a dalších atributů poradenského systému ČR bylo realizováno s cílem získat aktuální a souhrnný přehled o personálním zajištění a vybraných aspektech fungování pedagogicko-psychologických poraden (PPP) v České republice, a to přímo z pohledu jejich vedení.

Dotazník byl koncipován a připraven členy *Rady Asociace pracovníků pedagogicko-psychologických poraden (ApPPP)*, včetně průvodního dopisu. Cílovou skupinu tvořili ředitelé a ředitelky všech PPP v ČR podle oficiálního adresáře Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Dotazník byl rozeslán e-mailem z oficiální adresy asociace dne 5. prosince 2024. Elektronický sběr odpovědí **probíhal v období od 5. prosince 2024 do 4. února 2025.**

Celkem bylo osloveno 46 ředitelek a ředitelů poradenských zařízení, **z toho 9 celokrajských pracovišť.** Do šetření se zapojilo **39 ředitelů a ředitelek**, jejichž odpovědi pokrývají celkem **134 samostatných pracovišť PPP.** **Míra návratnosti dosáhla 85 %.**

Zadavatel:	Asociace pracovníků Pedagogicko-psychologických poraden, z. s. Mgr. Ladislav Smékal, MBA, DBA, pověřený jednáním
Analýza dat:	Bc. Adam Strojil Institut pro psychologický výzkum INPSY FSS MU
Supervize:	Mgr. Hynek Cígler, PhD. Institut pro psychologický výzkum INPSY FSS MU

O výzkumu

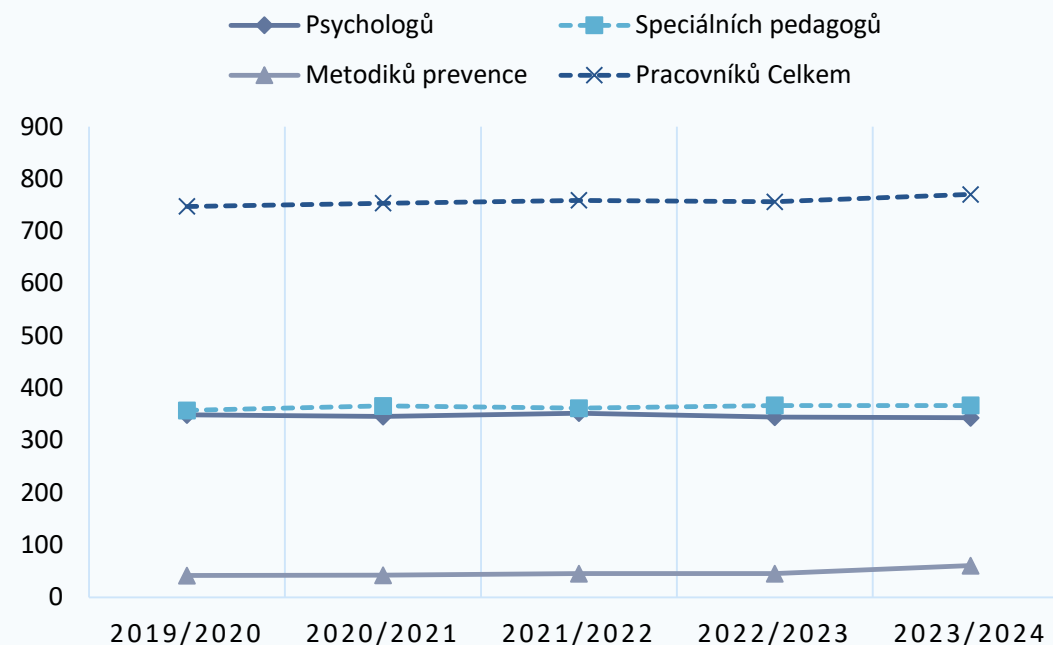
39 ředitelů PPP

134 pracovišť

*Odpovědi respondentů byly váženy počtem pracovišť, která spravují.

1 Celkový počet odborných pracovníků v PPP za sledované období vždy k 30. 9. dle Z 23-01 v přepočtu na úvazky.

Období roku	Psychologů	Speciálních pedagogů	Metodiků prevence	Pracovníků celkem
2019/2020	348,8	357,5	41,4	747,7
2020/2021	345,8	365,9	42,1	753,7
2021/2022	352,1	361,7	45,3	759,1
2022/2023	344,6	366,8	45,1	756,5
2023/2024	343,2	366,8	60,5	770,5



1 Celkový počet odborných pracovníků v PPP za sledované období vždy k 30. 9. dle Z 23-01 v přepočtu na úvazky.

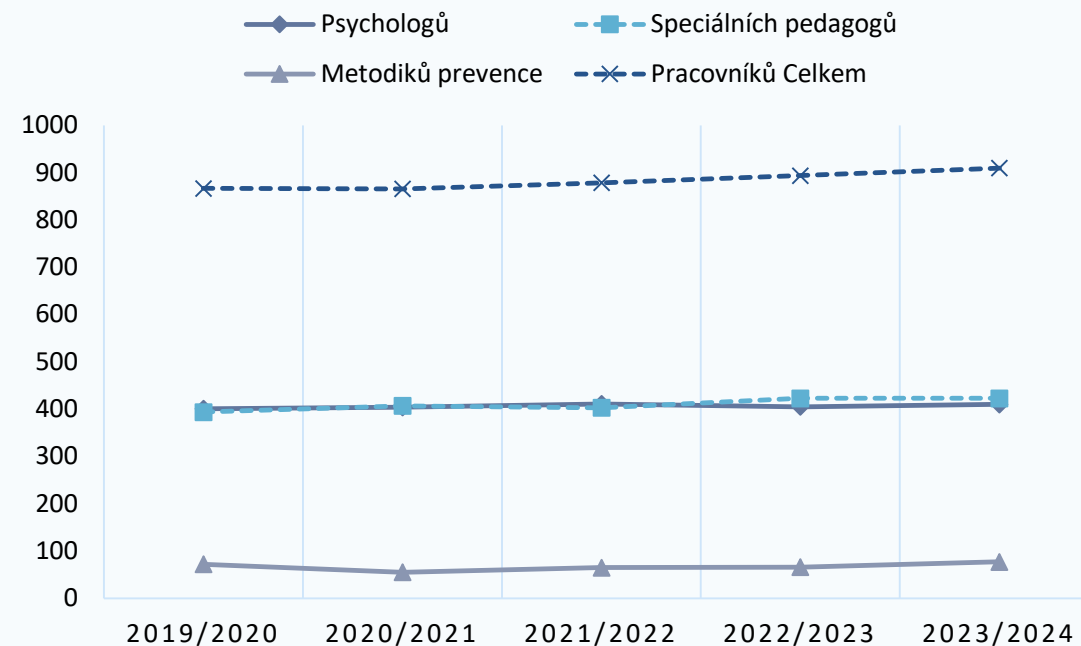
Od roku **2019** do roku **2024** se počet pracovníků PPP v přepočtu na úvazky **zvýšil pouze o 3 %**.

U úvazků psychologů došlo dokonce ke **snížení o 2 %**.

Změna za 4 roky (2019-2024)	Psychologů	Speciálních pedagogů	Metodiků prevence	Pracovníků celkem
Relativní	-2 %	3 %	46 %	3 %
Absolutní	-5,6	9,3	19,1	22,8

2 Celkový počet odborných pracovníků v PPP za sledované období vždy k 30. 9. dle Z 23-01 v přepočtu na fyzické osoby.

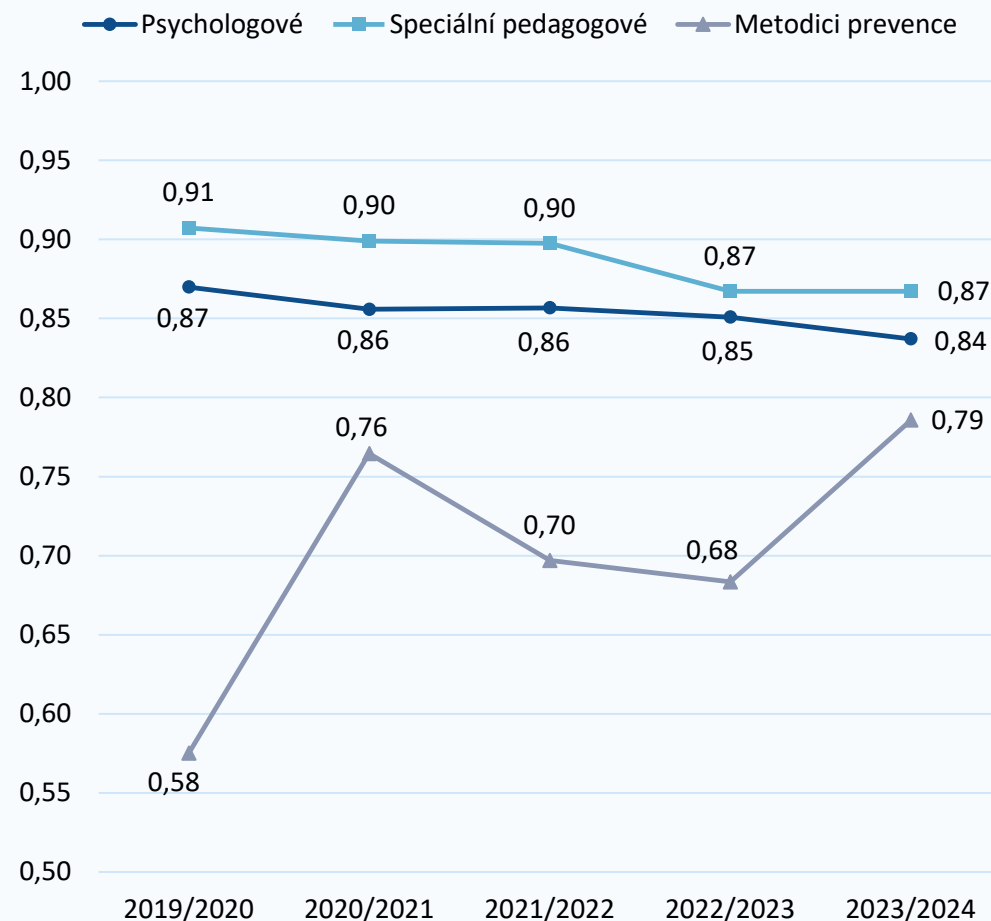
Období roku	Psychologů	Speciálních pedagogů	Metodiků prevence	Pracovníků celkem
2019/2020	401	394	72	867
2020/2021	404	407	55	866
2021/2022	411	403	65	879
2022/2023	405	423	66	894
2023/2024	410	423	77	910



1 & 2 Celkový počet odborných pracovníků v PPP za sledované období vždy k 30. 9. dle Z 23-01 v přepočtu na úvazky/fyzické osoby.

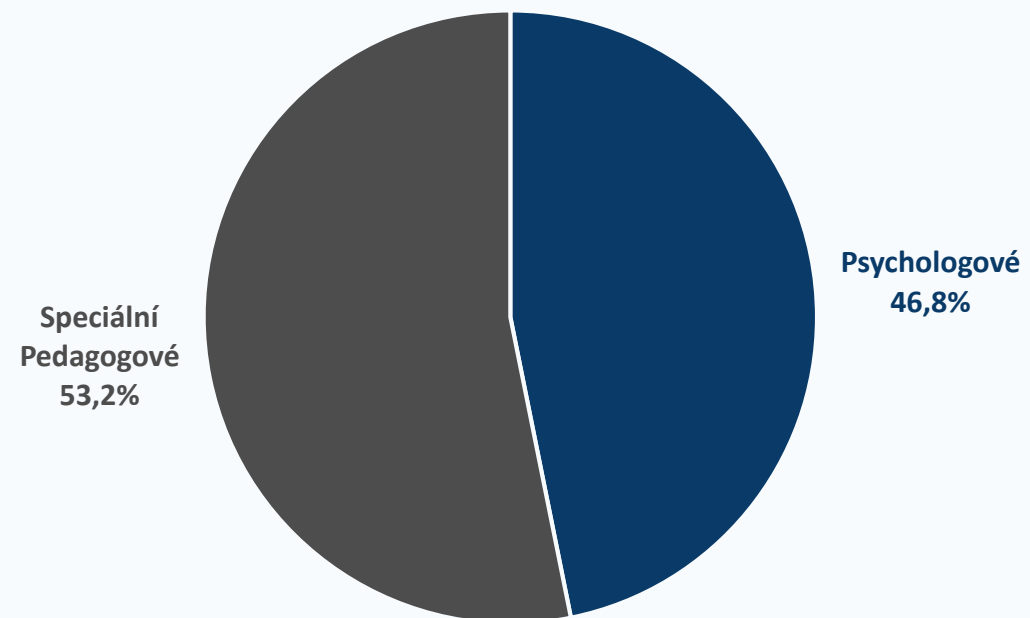
Od roku **2019** do roku **2024** je patrný **snižující se trend průměrného úvazku** na jednoho pracovníka u **psychologů i speciálních pedagogů**.

Vyšší zájem o zkrácené úvazky je jedním z nových trendů, kterého si PPP všímají.



3 Stávající procentuální **podíl psychologů a speciálních pedagogů na celé úvazky.**

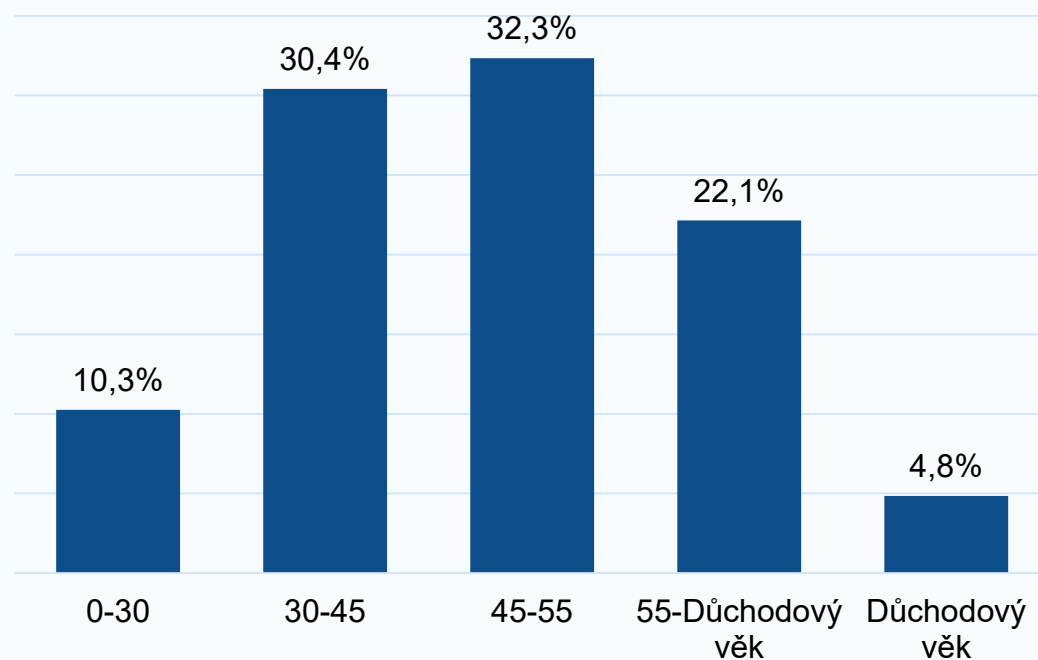
	Psychologové	Speciální pedagogové
Průměr	46,8 %	53,2 %
Min	9,1 %	0,0 %
Max	100,0 %	90,9 %



4 Stávající **věkové rozložení odborných pracovníků** (tzn. psychologů, speciálních pedagogů a metodiků prevence) celkem **v přepočtu na úvazky** ke dni 30. 9. 2024.

59 % úvazků v PPP tvoří lidé **starší 45 let.**

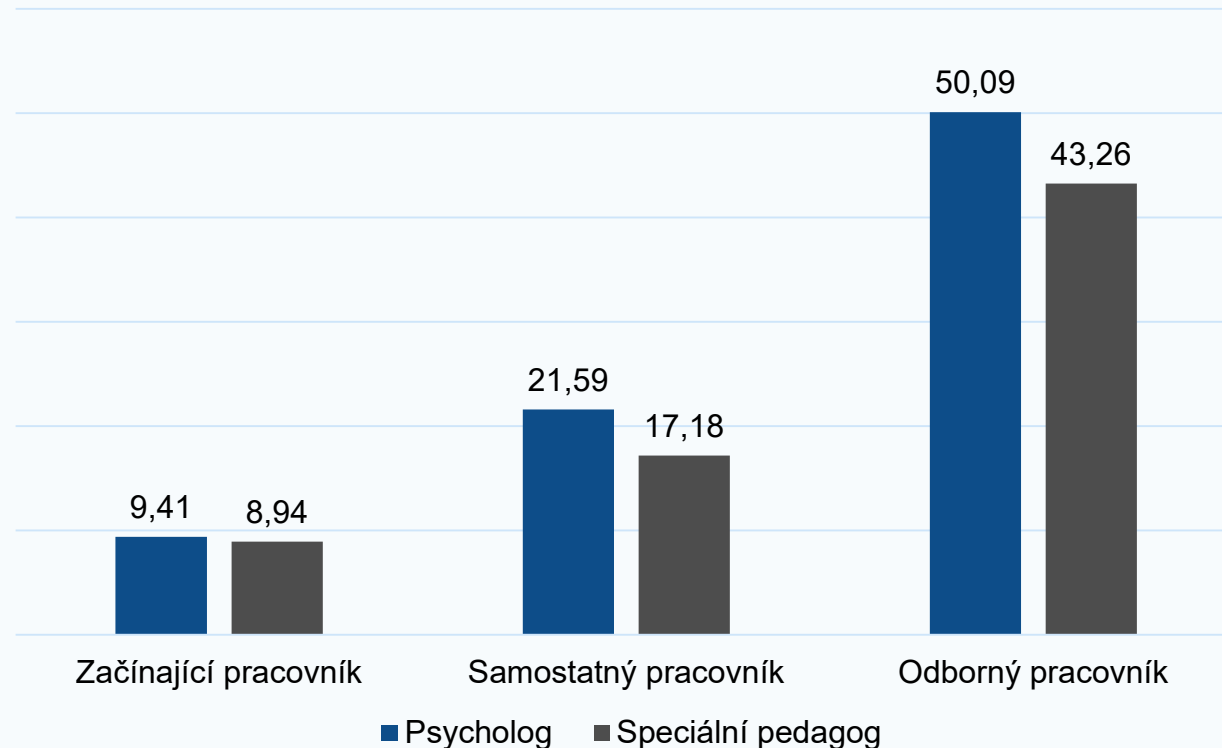
27 % úvazků v PPP tvoří lidé **starší 55 let.**



5 Průměrná doba pro zaškolení/zácvik odborného pracovníka s plným úvazkem od jeho nástupu po samostatně vykonávanou činnost (v měsících).

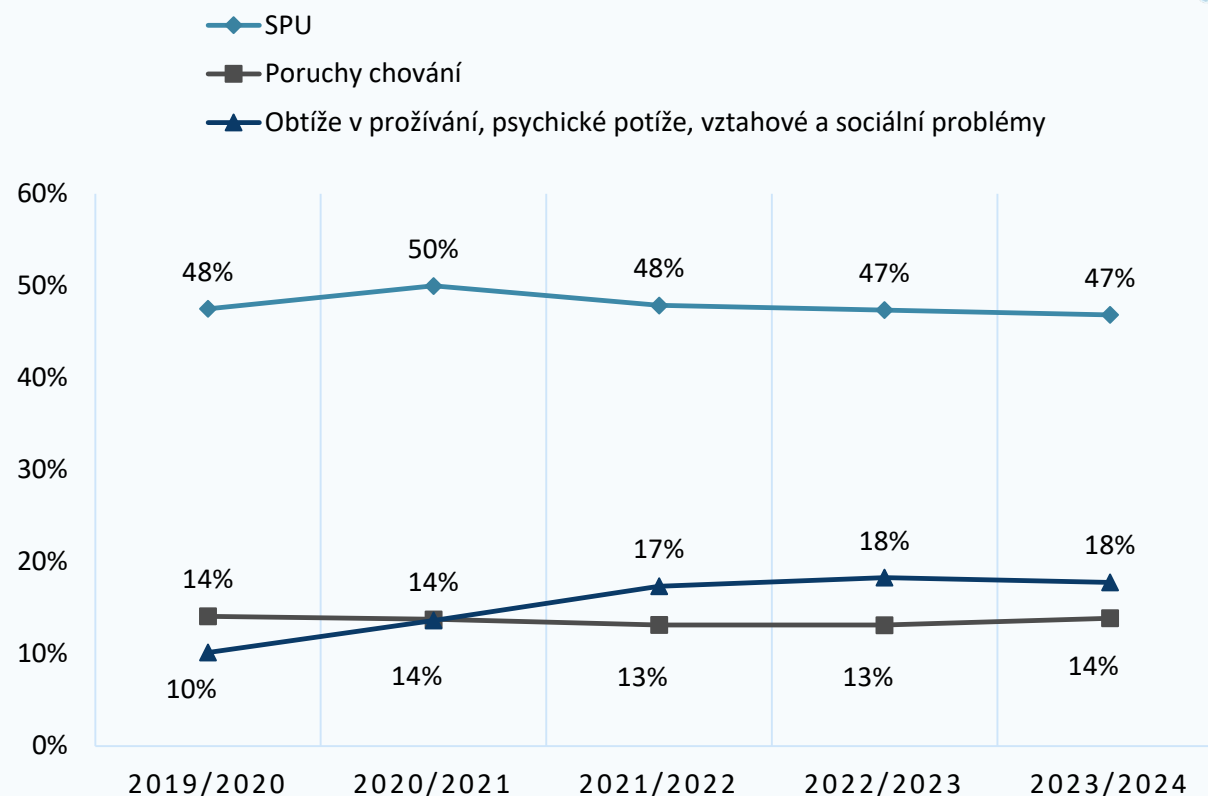
Psycholog			
	Začínající pracovník	Samostatný pracovník	Odborný pracovník
Průměr	9,41	21,59	50,09
Medián	9	18	36
Min	2	4.5	4.5
Max	36	42	120

Speciální pedagog			
	Začínající pracovník	Samostatný pracovník	Odborný pracovník
Průměr	8,94	17,18	43,26
Medián	9	18	36
Min	2	0	0
Max	36	36	120



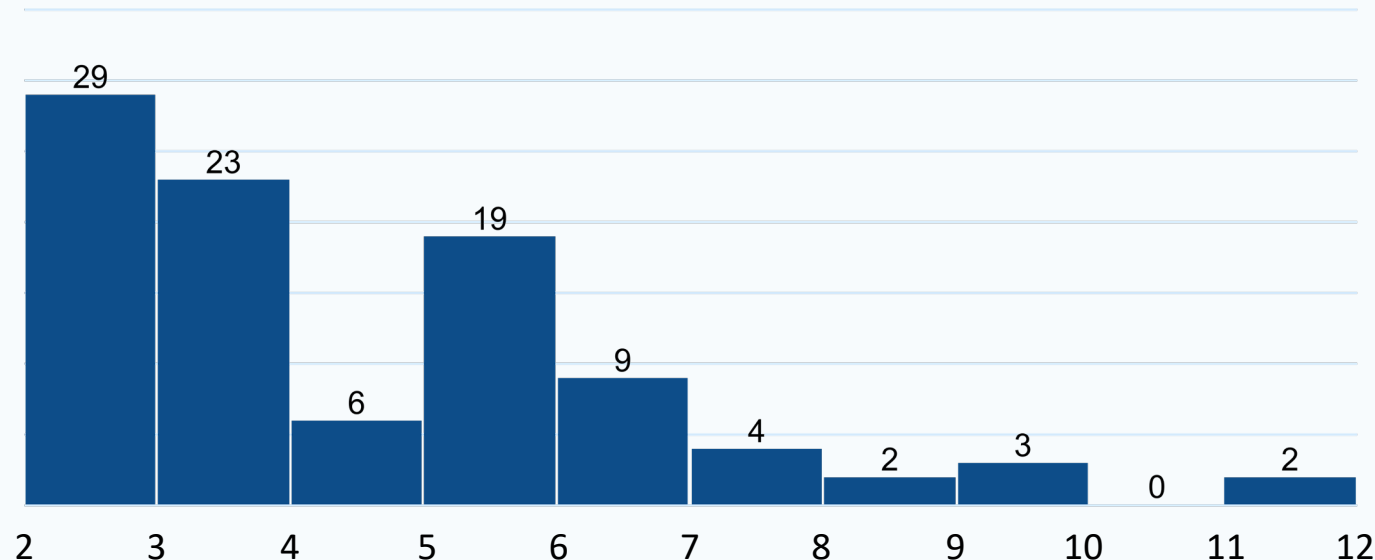
6 Procentuální složení poskytovaných činností PPP na základě důvodu příchodu/výsledků vyšetření (minimálně kvalifikovaný odhad) ve sledovaném období.

Období roku	SPU	Poruchy chování	Obtíže v prožívání, psychické potíže, vztahové a sociální problémy
2019/2020	48 %	14 %	10 %
2020/2021	50 %	14 %	14 %
2021/2022	48 %	13 %	17 %
2022/2023	47 %	13 %	18 %
2023/2024	47 %	14 %	18 %



7a Jaká je skutečná (tzn. nijak nezkreslovaná) **obvyklá průměrná čekací doba na poskytnutí poradenské služby** v jednotlivých regionech (okresech) vaší PPP.

	Měsíců
Průměr	4,95
Směrodatná odchylka	2,21
Medián	4
Min	2
Max	12

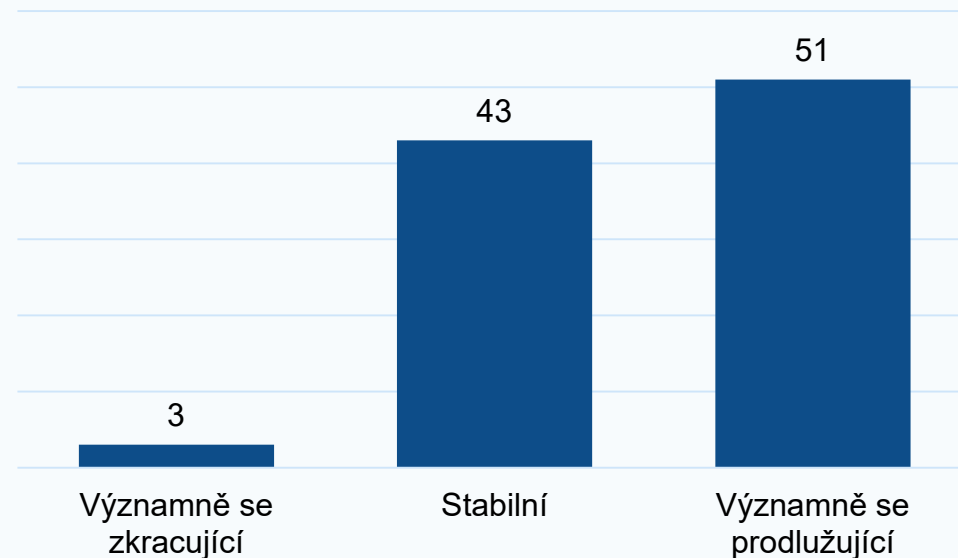


Mediánový odhad ředitelů PPP jsou **4 měsíce**.

Legislativou stanovená lhůta pro vyšetření jsou **3 měsíce**.

7b Jaký je trend obvyklé průměrné čekací doby na poskytnutí poradenské služby v jednotlivých regionech (okresech) vaší PPP za poslední 3 roky.

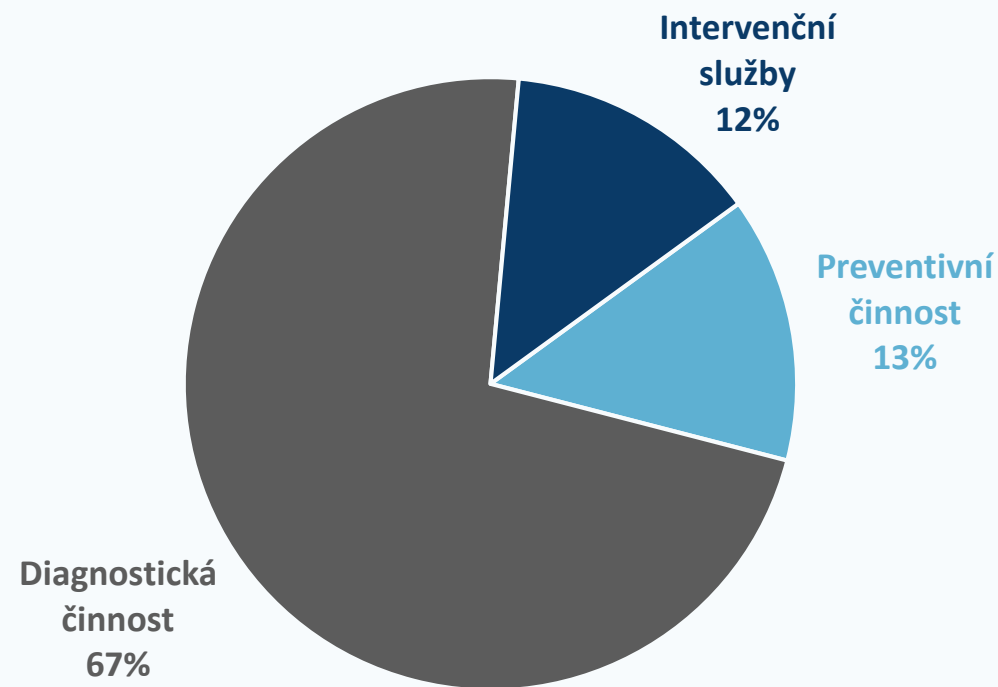
Trend objednáací doby za poslední tři školní roky	Četnost
Významně se zkracující	3
Stabilní	43
Významně se prodlužující	51



Za poslední 3 roky pozoruje **53 % pracovišť významně se prodlužující trend** čekací doby na poskytnutí poradenské služby.

9 Jaký je v současné době kvalifikovaný **odhad obvyklého procentuálního rozložení činností** ve vaší PPP.

	Preventivní činnost	Diagnostická činnost	Intervenční služby
Průměr	13 %	67 %	12 %
Min	0 %	50 %	1 %
Max	35 %	95 %	40 %

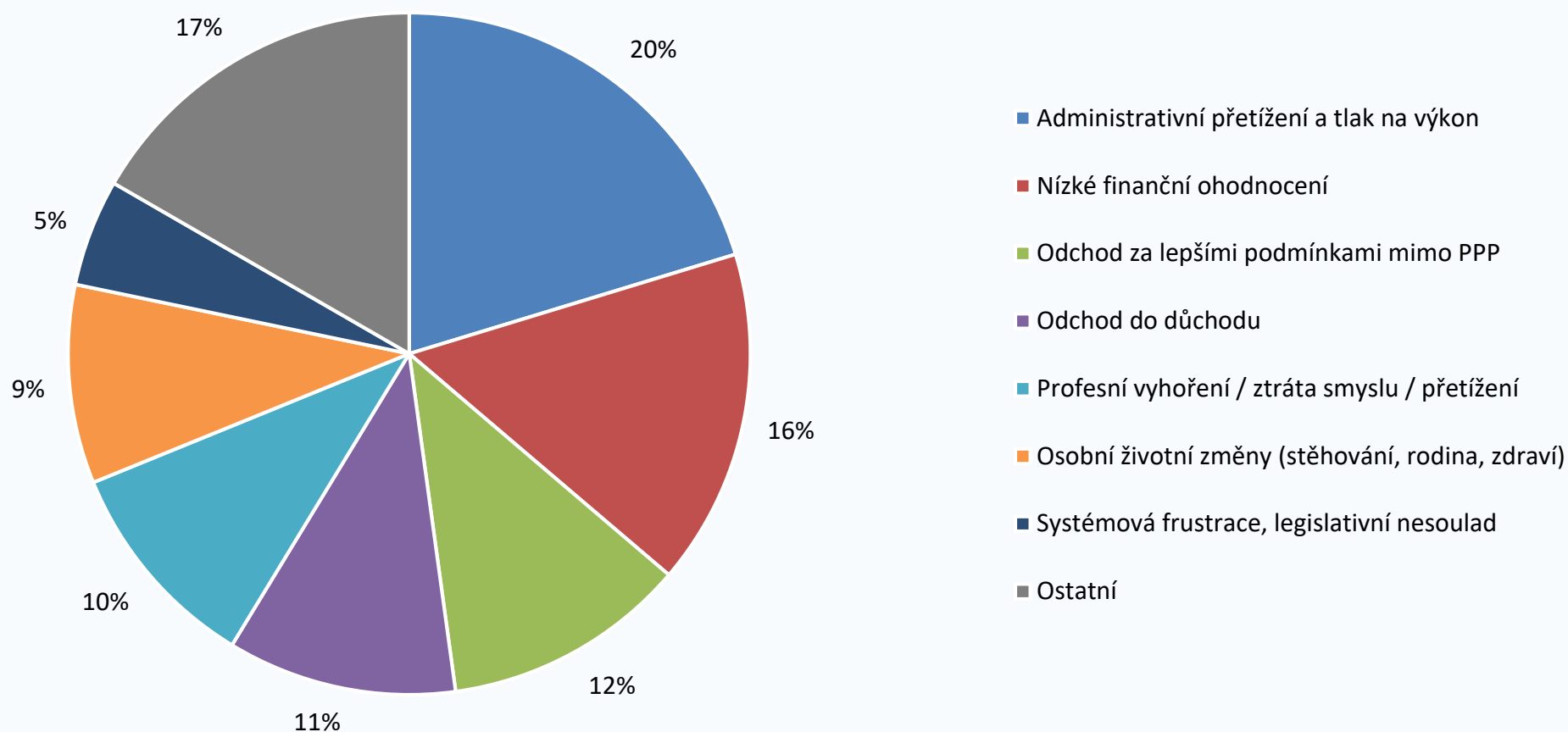


10 Uved'te **tři nejčastější důvody pro ukončení pracovního poměru** v PPP odbornými pracovníky na základě kvalifikovaného odhadu v posledních pěti letech.

Téma	Počet výskytů	Procent
Administrativní přetížení a tlak na výkon	28	20 %
Nízké finanční ohodnocení	22	16 %
Odchod za lepšími podmínkami mimo PPP	16	12 %
Odchod do důchodu	15	11 %
Profesní vyhoření / ztráta smyslu / přetížení	14	10 %
Osobní životní změny (stěhování, rodina, zdraví)	13	9 %
Systémová frustrace, legislativní nesoulad	7	5 %
Změna kariéry / oboru (např. soukromá praxe)	6	4 %
Mateřská / rodičovská dovolená	5	4 %
Zkušební doba – odchod po krátké době	4	3 %
Nekompetence, nevhodnost pracovníka	3	2 %
Nemoc (dlouhodobá, psychická)	2	1 %
Nízká prestiž profese	2	1 %
Neuspokojivé pracovní vztahy	1	1 %

10

Uvedte **tři nejčastější důvody pro ukončení pracovního poměru** v PPP odbornými pracovníky na základě kvalifikovaného odhadu v posledních pěti letech.



10

Uved'te **tři nejčastější důvody pro ukončení pracovního poměru** v PPP odbornými pracovníky na základě kvalifikovaného odhadu v posledních pěti letech.

Podle odhadů je **téměř polovina (48 %)** odchodů z PPP motivována **přehnanou administrativou spolu s tlakem na pracovní výkon (20 %), nízkými platy (16 %) a lepšími podmínkami jinde (12 %)**.

*Respondenti opakovaně zdůrazňují, že důvodem odchodů z PPP je **administrativně náročná, finančně nedostatečně ohodnocená práce, a mnozí nevidí prostor pro odborný rozvoj či smysluplnou poradenskou práci.** Navíc konkurence ze strany škol a jiných zařízení, kde jsou pracovní podmínky přívětivější, odčerpává kvalifikovaný personál.*

10

Uvedte **tři nejčastější důvody pro ukončení pracovního poměru** v PPP odbornými pracovníky na základě kvalifikovaného odhadu v posledních pěti letech.

Administrativní přetížení a tlak na výkon

„Přetíženost kvantitou obsluhovaných klientů a vynucenou honbou za výkony (...).“

„Administrativní zátěž, absence pravidelné intervenční/terapeutické péče – nezbývá časová kapacita.“

„Nárůst administrativy... neúnosná administrativa.“

Vyhoření a ztráta smyslu

„Ztráta smyslu odborné práce v PPP díky redukci na diagnostiku bez dalšího efektivního vedení klienta.“

„Psychické přetížení.“

„Málo prostoru pro poradenskou, intervenční a terapeutickou práci.“

Odchod za lepšími podmínkami

„Změna zaměstnavatele – zajímavější nabídky ze strany škol, SPC nebo zdravotnických zařízení.“

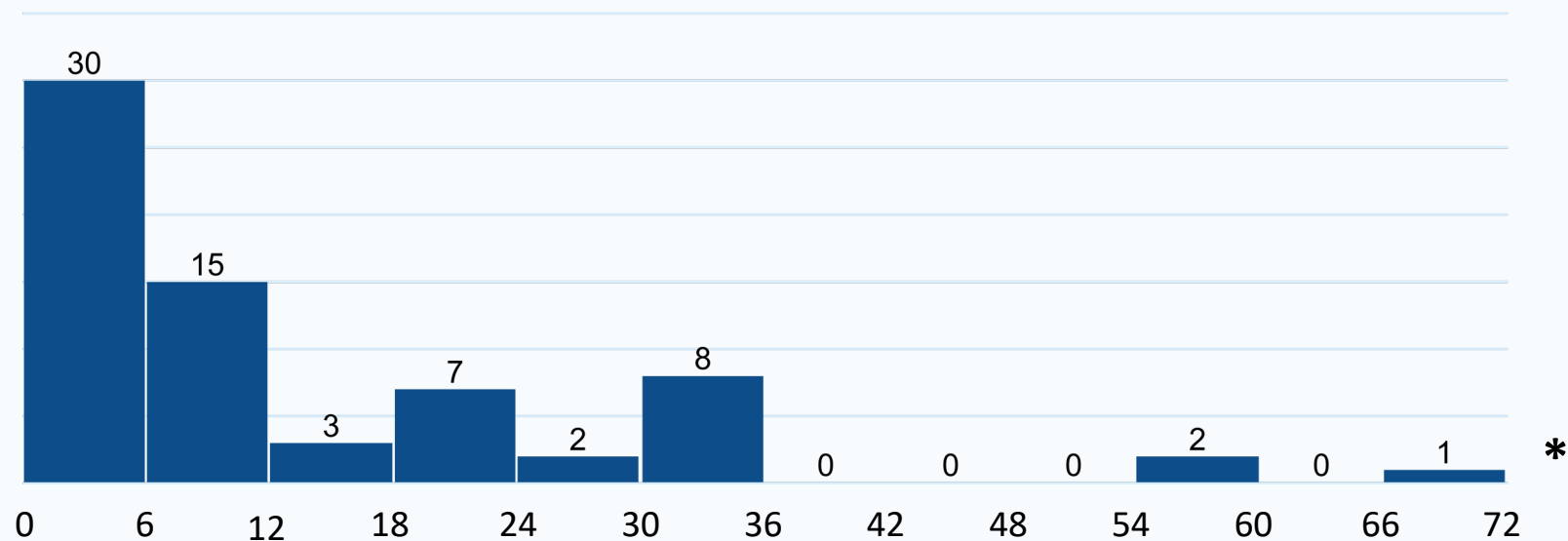
„Nabídka ze škol s atraktivnějšími pracovními podmínkami – nižší administrativa, kratší pracovní doba.“

„Odchod do klinické psychologie.“

11 Jaká je obvyklá průměrná doba na obsazení pracovního místa od jeho uvolnění po nástup nového odborného pracovníka?

Psycholog

	Měsíců
Průměr	14,88
Směrodatná odchylka	15,39
Medián	9
Min	0
Max	72*

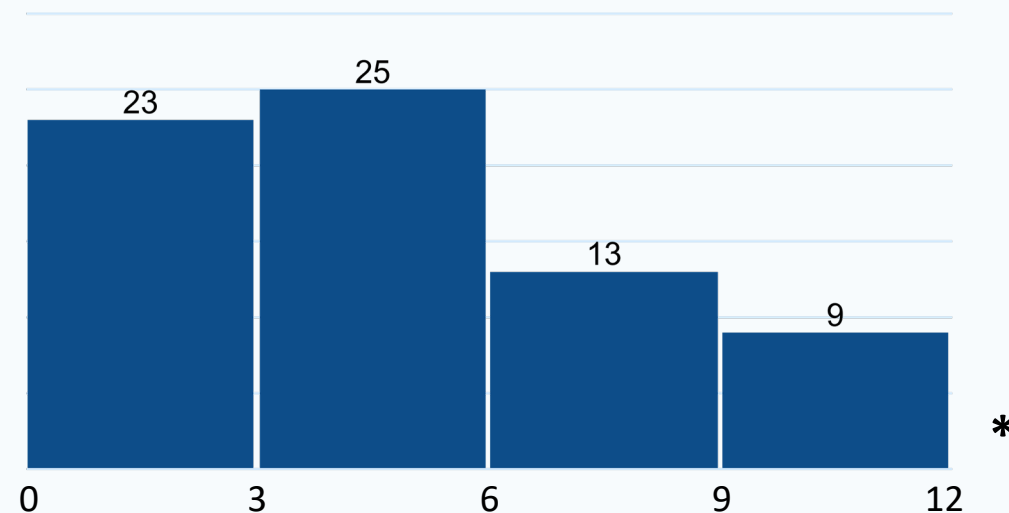


* Další **3 regiony** nad rámec uvedly, že pozice psychologa je **dlouhodobě neobsaditelná**.

11 Jaká je obvyklá průměrná doba na obsazení pracovního místa od jeho uvolnění po nástup nového odborného pracovníka?

Speciální pedagog

	Měsíců
Průměr	5,89
Směrodatná odchylka	4,98
Medián	6
Min	0
Max	36*



* Jedno pracoviště uvedlo dobu 36 měsíců.

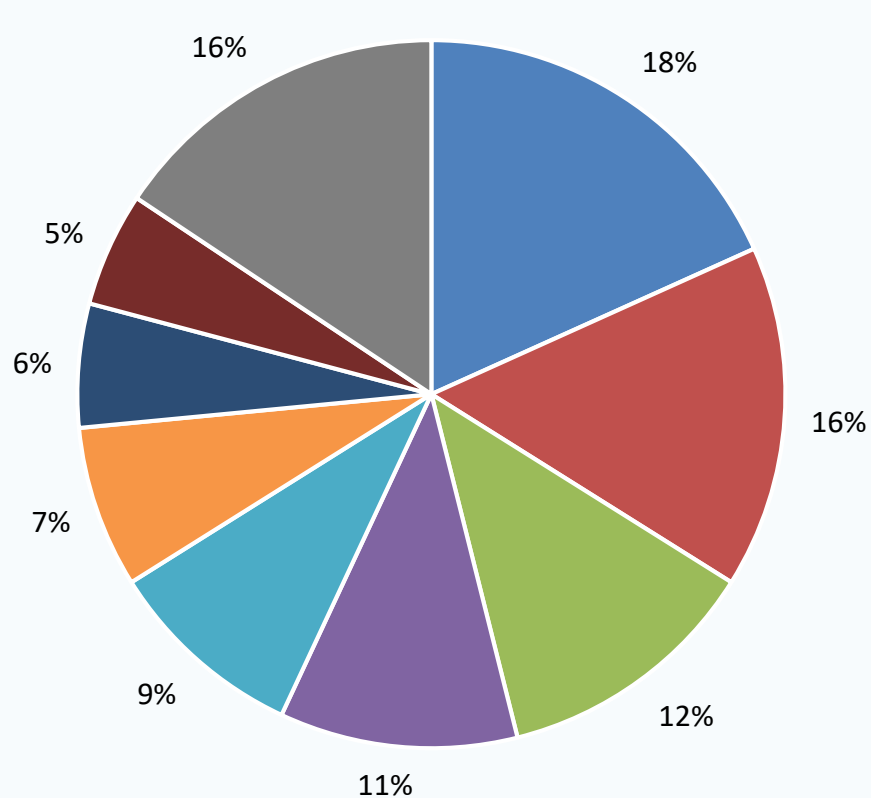
12

Uved'te maximálně **5 podmínek**, které je potřebné aktuálně řešit/změnit pro **udržení stávajících odborných pracovníků, zvýšení atraktivity PPP jako preferovaných zaměstnavatelů, pro plnohodnotné kvalifikované uspokojování potřeb klientely** (prevence, diagnostika, intervence) a pro **posílení personálních kapacit PPP**.

Téma	Počet výskytů	Procent
Snížení administrativní zátěže, omezení formálních úkonů	42	18%
Zvýšení finančního ohodnocení (mzdy, 13. PT, příplatky)	36	16%
Více prostoru pro intervenci, prevenci, terapii (mimo pouhou diagnostiku)	28	12%
Zvýšení počtu odborných pracovníků (personální posílení, snížení počtu klientů/úvazek)	25	11%
Reforma výkaznictví a financování (odklon od počtů klientů, smysluplné ukazatele)	21	9%
Zajištění legislativní stability, předvídatelnosti, zjednodušení	17	7%
Posílení prestiže a společenského statusu profese	13	6%
Rozvoj odborných kompetencí (DVPP, výcviky, supervize, odborný růst)	12	5%
Technické a materiální zázemí (testy, IT, prostory)	9	4%
Spolupráce se školami, posílení role ŠPP	7	3%
Podpora ze strany MŠMT, jednotná metodika, uznání praxe	6	3%
Stabilita pracovních úvazků a podmínek	4	2%
Zajištění atraktivního obsahu práce	3	1%
Flexibilita pracovních podmínek (home office, kratší týden)	3	1%
Regionální dostupnost služeb a problém spádovosti	2	1%
Omezení nesmyslných požadavků (např. pilotní screeningy, IVP apod.)	2	1%

12

Uved'te maximálně 5 podmínek, které je potřebné aktuálně řešit/změnit pro **udržení stávajících odborných pracovníků, zvýšení atraktivity PPP jako preferovaných zaměstnavatelů, pro plnohodnotné kvalifikované uspokojování potřeb klientely** (prevence, diagnostika, intervence) a pro **posílení personálních kapacit PPP**.



- Snížení administrativní zátěže, omezení formálních úkonů
- Zvýšení finančního ohodnocení (mzdy, 13. PT, příplatky)
- Více prostoru pro intervenci, prevenci, terapii (mimo pouhou diagnostiku)
- Zvýšení počtu odborných pracovníků (personální posílení, snížení počtu klientů/úvazek)
- Reforma výkaznictví a financování (odklon od počtů klientů, smysluplné ukazatele)
- Zajištění legislativní stability, předvídatelnosti, zjednodušení
- Posílení prestiže a společenského statusu profese
- Rozvoj odborných kompetencí (DVPP, výcviky, supervize, odborný růst)
- Ostatní

12

Uved'te maximálně **5 podmínek**, které je potřebné aktuálně řešit/změnit pro **udržení stávajících odborných pracovníků, zvýšení atraktivity PPP jako preferovaných zaměstnavatelů, pro plnohodnotné kvalifikované uspokojování potřeb klientely** (prevence, diagnostika, intervence) a pro **posílení personálních kapacit PPP**.

Administrativní přetížení je nejčastěji zmiňovaný problém. Ředitelé navrhuji redukci formálních úkonů a zefektivnění procesů, které nevedou ke zvýšení kvality poradenské práce.

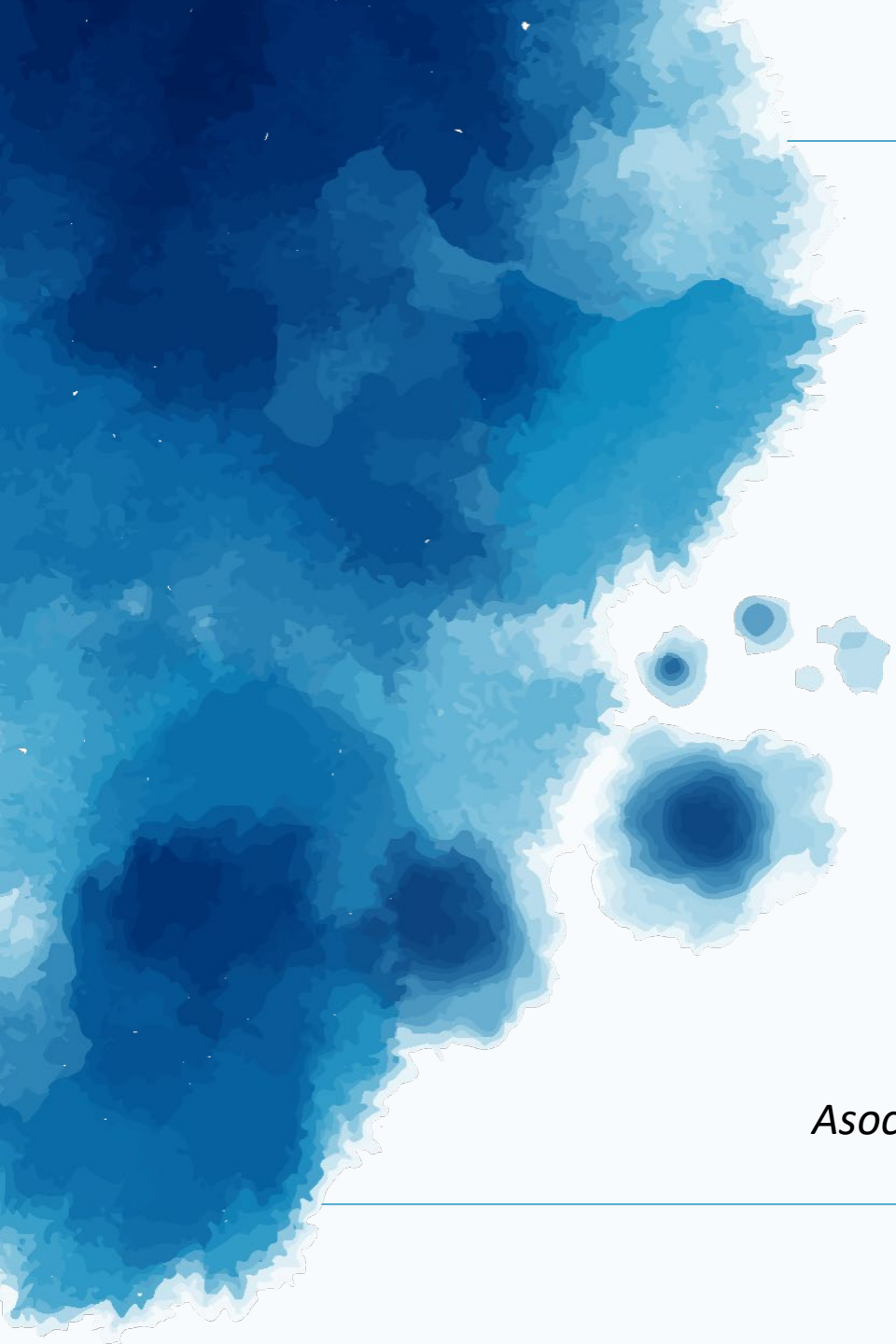
Finanční ohodnocení je považováno za neadekvátní vůči náročnosti práce. Je navrhováno zavedení systémových příplatků, 13. platové třídy a parity s učitelskými platy.

Nízký počet pracovníků vede k přetížení, prodlužování čekacích lhůt a omezování intervencí. Je důrazně doporučeno navýšení kapacit.

Omezený prostor pro intervenci a prevenci je vnímán jako devalvace profese. Respondenti navrhuji více času pro přímou práci s klienty mimo diagnostiku.

Výkaznictví a financování PPP je vnímáno jako nefunkční. Návrhy směřují k financování na potenciální klienty a ke zjednodušení výkazů.

Nestabilní legislativa a časté změny bez konzultace s praxí přispívají k nejistotě. Je třeba systémová předvídatelnost a opora v profesních sdruženích.



Děkujeme

Dotazníkové šetření ApPPP pro ředitele všech PPP ke zjištění aktuální personální situace a dalších atributů poradenského systému ČR

Asociace pracovníků Pedagogicko-psychologických poraden, z. s.

