

ředitele školy a postupnému uznání své práce od dalších kolegů ve škole. Někteří specialisté potvrzovali, že mají vliv na utváření celkové koncepce školy pro práci se sociálně znevýhodněnými žáky a její vyhodnocování, jiní odkazovali na fakt, že jsou ve škole příliš krátce. Více než třetina specialistů pracovala ve škole na nižší než celý úvazek a jen necelá třetina měla pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Nestabilita pracovní pozice v nich často vzbuzovala nejistotu, přestože věřili, že budou moci v práci pokračovat i po skončení aktuálního způsobu financování (pouze pracovníci v důchodovém věku nevnímali nestabilitu pracovního poměru jako zásadní problém). Specialisté ovšem vnímají, že důležitost jejich pracovních pozic bude do budoucna spíše narůstat, a věří, že pracovních příležitostí bude dostatek. V některých případech uváděli, že jim vyhovuje možnost kombinovat úvazky ve více školách nebo ve škole a poradenském zařízení, protože je práce pestřejší a mohou porovnávat zkušenost z různých prostředí. U pracovníků v podpůrných pozicích (školní asistenti) byla nejistota výraznější. Všichni se však cítili motivováni možnostmi pracovat ve vystudovaném oboru, který je baví, pracovat ve školství, pomáhat druhým lidem, svou práci vnímali jako pestrou, s tím, že jim poskytuje možnost pro získávání nových zkušeností a celkově jim dává smysl.

Uvedené pozice jsou náročné tím, že vyžadují, aby specialisté byli schopni fungovat napříč školou, aby měli přehled o tom, kde je jejich pomoc potřeba, a aby měli navázané vztahy s dalšími pracovníky školy, kteří by se na ně s důvěrou obraceli, a byli společně schopni hledat řešení. Dále je potřeba navázat vztah i s rodiči a místní komunitou. Specialisté musí být také do značné míry samostatní, přestože uvádějí, že jsou v úzkém styku s vedením školy, které o svých aktivitách informují nebo přímo pracují na konkrétních svěřených úkolech. V rámci šetření byli specialisté v budování své pozice považováni za úspěšné a další pedagogičtí pracovníci i vedení škol jejich práci oceňovali. Dvě zkušenosti však napovídají, že tento typ pozice nemusí být vhodný např. pro absolventy bez předchozích pracovních zkušeností, a to zvláště v situaci, kdy pro tyto pozice neexistuje systém uvádění nebo počátečního mentoringu. V těchto případech začínající specialisté uváděli, že zatím nemají ve své odborné pozici dostatečný respekt.

Česká školní inspekce opakovaně poukazuje na skutečnost, že především pozici školního psychologa, po které je velká poptávka, je často prakticky nemožné obsadit z důvodu nedostatku zájemců na pracovním trhu. Obdobně tuto problematiku komentovaly školy zapojené do tematického šetření. V některých případech měly školy zkušenost s pozicí obsazenou nevhodným kandidátem (kterou však bylo potřeba udržovat po celou dobu trvání projektu podle podmínek projektové výzvy). V rámci šetření se proto někteří ředitelé škol ani nesnažili financování pozice školního psychologa zajistit a soustředí se raději na udržení dosažitelnějších speciálních pedagogů nebo školních asistentů. Motivaci pro zajištění obtížně dostupných specialistů dále někdy omezovala krátkodobost a nízká výše takto získaných úvazků specializovaných pozic, přestože dlouhodobá pozice specialisty by byla vítána. „*Hodil by se sociální pedagog, ale bylo by asi těžké někoho získat a pak by to bylo jen na chvíli.*“⁶³

Nízké úvazky a krátkodobé trvání těchto pozic způsobují především u pedagogických pracovníků s nižší kvalifikací kumulaci různých pracovních pozic u jedné osoby, aby bylo možné konkrétnímu pracovníkovi nabídnout v rámci školy plný nebo dostatečně vysoký úvazek a dlouhodobě jej udržet. Úvazek jednoho pracovníka bývá často rozdělen mezi úvazky školního asistenta, asistenta pedagoga, vychovatele školní družiny, popřípadě začínajícího speciálního pedagoga či sociálního pedagoga a úvazky se flexibilně mění podle toho, jaké pozice jsou právě dostupné. Kombinace úvazků může někdy představovat i výhodu, protože pracovníci pak mají lepší náhled na celkovou práci školy, znají žáky v různém prostředí – při práci ve třídě, v družině, mají možnost poznat rodinný kontext žáků. Přesto je nestálost a nízká motivace jejich pracovních podmínek až příliš vysoká a nekomfortní a hospodaření s úvazky je pro vedení škol administrativně náročné. Tato praxe je v současných podmínkách natolik běžná, že by s ní mělo být počítáno alespoň stanovením maximální míry přímé pedagogické činnosti při kumulaci pozic. V některých případech jde o vysoce angažované pedagogické pracovníky s dalším potenciálem profesního rozvoje, který zůstává nevyužit. Někteří tito zaměstnanci škol sami pocházejí ze sociálně znevýhodněného prostředí místní komunity a práce ve škole je pro ně motivující.

⁶³ Zástupkyně ředitelky, škola A.