

Přílohy

Příloha 1 – Kódování rozhovoru

Pro kódování bylo použito několik kódů, které byly následovně spojeny do kategorií, tedy témat. Pro přehlednost jsou kódy v textu barevně odlišeny: Význam wellbeingu, Vnímání wellbeingu v kontextu školního prostředí, Míra potřeby wellbeingu u AP X učitelů (vyšší riziko vyhoření), Náročnost profese učitel, Náročnost profese asistent pedagoga, Vnímání AP na školách, Využívaná opatření na podporu wellbeingu, Přístup ředitelů k rozlišování/nerozlišování opatření u AP a učitelů, Negativní vlivy na wellbeing v kontextu školního prostředí, Podpora volného času pedagogických pracovníků vedením ZŠ, Rizikové profese SV, Postup řešení výskytu syndromu vyhoření, Projekty na téma prevence SV, Důvody nerealizování projektů zaměřených na SV (negativní zkušenosti).

V několika dalších rozhovorech byly vyhledány i další tři kódy, které se v tomto rozhovoru neobjevují, jedná se o: Opak wellbeingu, Ideály/přání pedagogických pracovníků pro wellbeing, Typ a charakteristiky učitele náchylného k syndromu vyhoření.

V = Výzkumník

1. Úvodní část

V: Dobrý den, mohla byste ještě jednou, prosím, zopakovat, že souhlasíte s nahráváním celého rozhovoru na diktafon a s následným zpracováním poskytnutých dat pro účely výzkumu na téma Syndrom vyhoření u asistentů pedagoga?

Ano, samozřejmě souhlasím.

V: Děkuji, nyní se můžeme přesunout k samotným otázkám. Kolik je Vám let a jak dlouhá je Vaše praxe na pozici ředitelky základní školy?

Je mi 51 roků a pedagogickou praxi mám přes 25 let asi, na pozici ředitelky 10 let.

V: Kolik má Vaše škola pedagogických zaměstnanců?

Pedagogických zaměstnanců máme 23, v tom máme 12 asistentů pedagoga.

2. Hlavní část

V: *Co si obecně představujete pod pojmem wellbeing?*

Wellbeing si představuju obecně jako takový **snoubení práce, zaměstnání s odpočinkem nějakým, kdy by to mělo být trošičku vyvážené**. Já, když jsem začínala, tak u nás představovala práce základní denní činnost, dneska teda cítím, jak to všechno se zrychluje a přibývá technologií a těch věcí člověk zvládne mnohem více a zapomíná na to **svoje tělesné a duševní zdraví**.

V: *Je, dle Vašeho názoru, důležitý v kontextu školního prostředí? Pokud ano, jak konkrétně?*

Samozřejmě i u učitelů je důležitý ten **vyvážený poměr mezi odpočinkem a pracovní aktivitou** s tím, aby teda člověk jako zvládal stále a měl nějakou **formu nějakých sebeobnovovacích a copingových věcí**, který ho nabuděj zase zpátky do normy.

V: *Jak vnímáte význam podpory wellbeingu u asistentů pedagoga?*

Myslím si, že je **důležitý pro všechny**. Myslím si, že je důležitý pro všechny na naší planetě a znát právě ty svoje nahazovací **copingové strategie, jak se bránit stresu a syndromu vyhoření**. A pro asistenty pedagoga je to důležitý hodně, nechci říct dvojnásob. Protože jsou **v každodenní přímé práci, která je poměrně vysoká oproti pedagogům** jako učitelům, tak **v přímé práci s dětmi s postižením**, víceméně s potřebou podpory ve vzdělávání. Je to vysilující, **zpětnovazebně ty děti dávají méně** si myslím podle třeba některých kolegů. Některým kolegům ty děti dávají zase hodně, protože i malý posun je velice nakopne, ale slychávám i, že **ta zpětná vazba není taková, jak by si člověk představoval a že třeba to dítě nepíše hned, neumí psát, nepočítá, ... a to je pro pedagoga úspěch**, když vidí, že to dítě pod nějakou jeho podporou a vedením teda něco zvládne, ukáže nějaký výkon. V té speciální pedagogice, ale i v inkluzi nějakýho těžkýho případu na běžnou školu, to výkonové teda vždycky není. A je tam důležitost to, že jsou **v pomáhajících profesích, že vlastně opravdu pracují s lidmi, pracují s dětmi, pracují s kolegy, pracují s rodiči**, protože se dostávají do té komunikace s nimi a mají **velmi dlouhou přímou pedagogickou činnost. Maj 36 hodin**, kdy musí být s dětmi což proti kantorům, kdy přímá **pedagogická činnost je 22 hodin**, je trošku rozdíl. Samozřejmě chápu tu **kompetenci**, chápu ten **rozdíl v té potřebě jako vzdělání**, aby mohla být ta která profese, ale u těch asistentů je to opravdu vyčerpávající. Takže to riziko syndromu vyhoření je tam jako bych **řekla víc asi možná** no.

V: *Realizujete nějaká opatření na podporu wellbeingu u vašich pedagogických zaměstnanců? Jaká?*

To víte, že realizujeme. Děláme prakticky všemožné, třeba byla úžasná věc, kdy jsme teda přispívali z fondu kulturních sociálních potřeb na zájezdy pro pedagogy, přispívali jsme až do konce ve výši 5 000 korun, takže si mohli něco připlatit, bez ohledu na zařazení pracovní, jestli je to asistent, nebo kuchař, nebo učitel a mohli si vlastně dopřát někam vyjet. A teď teda děláme třeba takový hromadný výlet víkendový, tak jedeme do lázní do Maďarska, takže máme jako dobrý takovýdle věci. V rámci wellbeingu máme multisportky na škole. Ty asistenti spíš využívají to, že každý rok mám s nimi rozhovor, s každým individuálně a ptám se jich na to, co chtějí dělat za kroužek, co by jim pomohlo, jestli chtějí vést nebo mají nějaký nápad, jestli chtějí školení zaplatit, ... I ta forma individuálních možností je tady nabízena, takže třeba jedna paní vede kroužek keramiky, udělá si na to kurz, druhá dělá kroužek vaření, protože jí to baví a jsou to asistentky pedagoga. Je fakt, že jsou tady pak trošku nad rámec, ale ty kroužky jsou placené a ony to pak mají vlastně jako další přilepšení a mohou dělat tu činnost, která je baví skutečně, a i mají vlastně, teď to nechci říkat, jako pocit, že mají nějakou tu podporu tý odbornosti, že vedou ty děti, že mají tu učitelskou pozici v té chvíli v tom kroužku. Jedna asistentka dělá jógu s dětmi, jedna dělá logopedii skupinovou, že si udělala kurz logopedického asistenta, který jí škola zaplatila. To chci říct taky, že ty kurzy se snažíme hradit třeba ze šablon nebo z nějakýho jinýho zdroje než ze státního rozpočtu. Takže na to sháníme třeba sponzory, nebo právě z těch šablon to platíme a oni si prostě to udělají a pak mají pocit, že dělají, co chtějí a že prostě od té asistentky práce můžou někam ulítnout taky.

V: Jsou některá opatření, která realizujete pouze u učitelů, nikoliv u asistentů pedagoga či naopak u asistentů pedagoga ano a u učitelů ne?

Víte co, já takovýdle opatření nedělám (trochu se rozhněvá). To dělá pan ministr teďkon, že přidal učitelům a nepřidal nikomu jinému, to se mi nelíbí, můžu říkat svůj názor. Musím říct, že slíbil 130 % na průměr mzdy navýšit učitelům a zapomněl na všechny pedagogické pracovníky. A ještě na druhé straně se snižovaly provozní úvazky na škole, takže tu nerovnost tím posílil maximálně.

V: A dokážete jmenovat nějaké konkrétní příklady, jak na vaší škole zajišťujete tu rovnost?

Ano, já tedy nedělám vůbec tydienty rozdíly, naopak se snažím tu asistentkou činnost těm učitelům jako jí podporovat. Máme společné porady, je potřeba, aby ten učitel dobře vedl toho asistenta, aby tam klapla ta spolupráce a pokud ten asistent dělá něco navíc, tak to tomu učiteli řekne. Takže si myslím, že sdělí mu to tak, že prostě on to tak udělá, ale jednou a víckrát ne, protože to už samozřejmě někteří učitelé by rádi, aby ten asistent dělal všechno, takže ty kompetence si vymezit jsou někde obtížné. Ale já ty asistenty vedu k tomu, aby věděli,

odkud kam sahá jejich náplň práce, protože ono se to za chvíli ztratí ty hranice velmi často a skoro učeň a tak. Je pravda, že já někdy, když nemám kantora, tak požádám toho asistenta o jakoby dohled nad žáky v hodině, občas to tím řeším, ale minimálně. Takže **rozdíly nedělám, ani v odměňování**. Samozřejmě musím říct, že třeba odměny pololetní dávám vyšší učitelům, samozřejmě tam rozdíl třeba je v tom, že **mají třídnické práce**, ale ten asistent ne. Ale co se týká **přístupu lidského a rovného přístupu, tak to si myslím, že tady to je fakt jako takhle prostě. Není to, že někdo je vejš, někdo je níž**.

V: Podporujete jakýmkoliv způsobem své zaměstnance ve smysluplném trávení volného času? Napadá Vás, jaká forma podpory v této oblasti by byla ideální?

Maj **multisportky**, můžou chodit do tělocvičny a ani nevim, co. Jo, ještě tady máme **maséra** Marka nevidomého, který vlastně je tady, platí nám malinkatý nájem prostě, má tam malinkou místnost a je k dispozici našim zaměstnancům na masáže. To jim teda nehradí škola, ale maj tu **možnost si seběhnout třeba, když maj okno, se jít namasírovat**. Je to takový, o tom vědí. Jinak, že bych jim plánovala volný čas, nevim. Třeba jsem **nabídla paddleboardy**, jsme je kupovali asi 3 roky nazpátek, protože jezdíme do Itálie na ozdravný pobyty, tak jsem nabídla, kdo si chce půjčit, tak může na prázdniny si je vzít jako. Nebo takový **kanoe** jsme kupovali, takže taky vlastně bezplatně si můžou půjčit na léto, kdy se přihlásí. Taky **běžky** maj k dispozici. Nedokážu si moc představit teď, co by bylo ideálnější (smích).

V: Jaké myslíte, že jsou rizikové profese, u kterých hrozí vyšší riziko výskytu syndromu vyhoření?

Hmm (zamýšlí se), tak jednoznačně asi jsou to ty **sociální pracovníci**, maximálně **asistenti pedagoga, učitelé** taky, **pomáhající profese** jako **krizoví intervenenti** třeba, nebo prostě práce v sociálních službách obecně je příšerná na to. A to školství si myslím, že hlavně teda **speciální školství**, i když to je otázka, protože třeba **asistenti v běžných školách nemaj tu pozici zdaleka jako v těch speciálních**. Tam jsou úplně jako vnímaný tím sborem jako **takový podřadný si myslím**, ale nemám to potvrzený, je to moje takový náky cítění, odhad, nemá to podložený. Ale myslím si, že ta **hierarchie se v těch běžnejch základkách** víc drží než na těch speckách třeba.

V: Patří, dle Vašeho názoru, do rizikových skupin i profese asistent pedagoga? Je u ní toto riziko vyšší, nižší, nebo přibližně stejné jako u učitelů?

Už jsem o tom mluvila, u asistentů může být to riziko vyšší z důvodu té vysoké přímé pedagogické činnosti.

V: Pokud by někdo z vašich zaměstnanců vykazoval příznaky tohoto syndromu, jaký by byl Váš postup?

No tak to je hezký, takže nejdřív **pohovor** se mnou nebo rozhovor přátelský, jak to vidí, co to vidí. Já se snažím tomu předcházet s těmi **ročními rozhovory individuálně**, ptám se, jak to vidí, jakou chce třídu, líbí se jim s Maruškou, nebo chtějí ke Karlovi, chce ještě asistovat tady u týdle holčičky nebo jak by to viděl, aby mu bylo pohodlně. Takže já tohle zvládám čím dál tím hůř, tyhlety individuální rozhovory, ale víceméně jim dávám ten prostor pro vyjádření, aby se jim pracovalo jako dobře. Pokud by už někdo jako doutnal a viděla bych to na něm, což se mi stalo u asistentky pedagoga, která byla u autisty s poruchou chování a teď to vidím u jedné kolegyně taky, a to je zase u toho stejného autisty, protože ty teda jako **opravdu vysajou toho člověka maximálně**, tak tam teda jako jsem s ní hovořila a **požádala jsem ji, aby si vzala neschopenku**, zavolala jsem si ty rodiče prostě požádala, aby si toho **kluka nechali doma**. Je to teda neuvěřitelný, možná ten postup není dobřej, ale je to náročný dítě. Takže tam teda jsem toto udělala a jsem schopná tedy říct, že si může **vzít chvilku volno**, ňák se prostě to a že jsme schopní za ní najít na chvilku náhradu. Rozhodně ty lidi **nevyhazuju**, **máme dobrou spolupráci s Národním ústavem duševního zdraví**, kde teda můžeme poslat i k nějakému prostě **terapeutovi**, ale myslím si, že **odpočinek**, trošku ty prázdniny zapůsoběj vždycky. A když si chtějí vzít **volno nebo studijní volno**, tak nemám prostě problém.

V: Jak byste reagovala v případě asistentů pedagoga? Lišil by se postup od podpory učitelů, pokud ano, jak?

Jak jsem už říkala, ke všem přistupuji v tomhle ohledu stejně.

V: Kromě již zmíněných opatření na podporu wellbeingu vašich pracovníků, realizujete ještě jiná opatření specificky zaměřená na syndrom vyhoření?

V syndromu vyhoření rozhodně máme **podporu jako školení**. My máme teda vedoucí asistentku, která vlastně ty věci zajišťuje, takovej mluvčí jejich. No a co ještě tak... Já si myslím, že hodně jim sedí otevřenost, otevřené dveře tady, možnost teda si popovídat, říct, co s tím dítětem. Výborný je, když je **beru na jednání, když řešíme učitel–dítě** a je tam i ten asistent. Protože my mu vlastně tvoříme to, co by měl dělat, jak na to dítě, on má k tomu taky co říct, protože je součást toho týmu, takže si myslím, že tohleto jim taky dělá dobře, že se necejtěj, že jsou ty hlídačí jenom. No a co dělám, nevím... Jedna kolegyně odešla na dlouho, asi na tři měsíce, na neschopence, jí škrtil ten autista, byla z toho úplně hotová. Pak si ale dodělala učitelství a učí někde na jiné škole, odsud musela odejít, ta měla všeho dost, těch

speciálních dětí měla dost. Takže ta zpětná vazba se cení. Ale to jsou věci, co se stanou a najednou se musí řešit, ale to předcházení, ta prevence, si myslím, že je jako dobrá.

V: Mohla byste, prosím, uvést ještě více informací k těm každoročním rozhovorům se zaměstnanci? Vnímáte, že je toto opatření efektivní?

Já jim u toho pracovního rozhovoru říkám, aby mě řekli něco, co ještě pro ně můžu udělat, aby se jim tu líbilo víc. A oni třeba nevědí, tak to si říkám, že u toho už jsem asi udělala všechno. A píšou si cíl, maj tam jako vizi nákou, já tu personalistiku dělám ráda a dělám to dlouho a myslím, že se mi to oplátí. Dělej si **zápisy, co jsme probrali, píšou si, co chtěj dělat**. Já má vždycky **záznam sebehodnocení**, co jako chtěli, co jako dosáhli v tom roce, jak ho hodnotěj, jestli měli naši podporu z vedení a potom co maj na to další období, na další školní rok, jaký maj **antistresový techniky**. Je to takový, že se o ně někdo zajímá, takže já má takhle všechny.

V: To zní fajn, jak Vás to napadlo? Na jiných školách jsem se s ničím podobným zatím nesečkala.

Já jsem vystudovala personální psychologii, ale není to běžný, ale já má lidi jako obecně strašně, ne ráda, ale ráda je podporuju a pracuju s nima a snažím se vždycky z nich vymáčkout to jako nejlepší, ale ne je pak jako odhodit a využít je, to ne. Prostě aby i oni objevovali sami sebe, takže tohento mám na všechny kolegy. I jsem mapovala tu motivaci pracovní a pracovní výkonnost, ale to už je takový out jako ve vztahu ve školství, se ptali i, co se zajímám, tak to jsem jako zbrzdila, ale těch dotazníků mám spoustu a jsem k tomu proškolená, takže mě to obecně zajímá ta personální práce.

V: Máte povědomí o některých projektech, spolcích, organizacích, ... které se tomuto tématu věnují?

No asi jo, mě docela zajímá nebo baví mě ta **Locika**, to je takový, když už teda se něco děje, tak tam maj kontakty na všechny možný věci s tím. Nějak wellbeing jako takovej, my máme teď **online přednášky Národního pedagogickýho institutu**, kde jsme v takových jako projektech. No a wellbeing jako takovej – **pedagogická fakulta Karlovky** nám občas něco pošle a měli jsme **zážitkovéj program školící s Hubatka Consulting**, jeli jsme třeba do Třeboně všichni na kola v pátek a pan Hubatka nás proškolil právě jak nevyhořet, **Kurz přežití** se to jmenovalo, no takový prostě jako aby každý měl tu nějakou svou strategii od dýchání po, já nevím co, si jít zaběhat, jít do hospody, nevím, prostě něco.

V: Byla jste někdy přítomna na vzdělávací akci, která by byla zaměřena na tuto problematiku?

Byla, byla jsem na dvou. Jedno bylo **soukromý**, to bylo docela lepší a druhá byla od **pedagogický fakulty Univerzity Karlovy** a byla to teda **katedra psychologie**, to už bylo před x lety, a to se mi vůbec nelíbilo.

V: Čím to bylo, že se Vám to nelíbilo? Co byste si ideálně představovala?

To bylo tak **strašně akademický a strašně nepraktický**, že prakticky vysvětlovali **diagnózu jako vyhoření**, jak to vypadá, co dělat, ... Pak jsme tam **jako ňák máchali rukama, dejchali, všechno**. Takže by to chtělo jako třeba... Já, kdybych chtěla mít nějaké školení, tak bych chtěla vyjet s těmi lidmi, vlastně ukázat jim ty možnosti a ukázat jim i ty možnosti, který má ten zaměstnavatel, aby si uměli říct, když ten zaměstnavatel to nechápe nebo neví, prostě to nějak neregistruje.

3. Závěrečná část

V: Napadá Vás ještě něco, co myslíte, že by tu nyní mělo zaznít?

Už asi nic.

V: V tom případě je to z mých otázek vše, moc děkuji za obsáhlé odpovědi a za Váš čas.