

**Univerzita Palackého v Olomouci
Pedagogická fakulta**

Analýza podmínek a předpokladů úspěšného pracovního uplatnění žáka s PAS

**Zuzana Žampachová,
Věra Čadilová
a kolektiv**

Olomouc 2022



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



Pedagogická
fakulta

Univerzita Palackého
v Olomouci

Autorský tým:

Mgr. Zuzana Žampachová

PaedDr. Věra Čadilová

Mgr. Silvie Pýchová

Mgr. Lenka Cole

Mgr. Jiří Kameník

Karolína Ježková

PaedDr. Pavlína Baslerová, Ph.D.

prof. Mgr. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.

Systemová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP pro ČR

CZ.02.3.62/0.0/0.0/19_077/0016805

© Zuzana Žampachová, Věra Čadilová a kolektiv

Obsah

Úvod	5
1 Současné trendy kariérového poradenství	6
1.1 Mění se role kariérových poradců	6
1.2 Faktory ovlivňující kariérové poradenství	7
1.3 Vybrané techniky kariérového poradenství	8
2 Aspekty ovlivňující aktuálně trh práce	11
2.1 OZP před vstupem na trh práce	11
2.2 OZP na chráněném trhu práce	12
2.3 OZP na otevřeném trhu práce	13
3 Rešerše informačních zdrojů vztahujících se k volbě středního vzdělávání a zaměstnání	17
3.1 Volba povolání	17
3.1.1 Informační systém Infoabsolvent	17
3.1.2 Národní soustava kvalifikací	18
3.1.3 Národní soustava povolání	20
3.1.4 Další odkazy k volbě povolání	20
3.2 Vybrané webové stránky zaměřené pro osoby se ZP	21
3.2.1 Pracovní tržiště	21
3.2.2 Asociace pracovních agentur – informace týkající se agenturního zaměstnávání	22
3.2.3 Asociace pracovní rehabilitace ČR	22
3.2.4 Práce pro ZP	23
3.2.5 OZP práce	23
3.2.6 Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	24
3.2.7 Helpnet.cz – Informační portál pro osoby se specifickými potřebami	25
3.2.8 Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet	26
3.2.9 Neslyším, pracuji (Tichý svět) – Portál pracovních příležitostí pro osoby se sluchovým postižením	26
3.3 Další užitečné odkazy	27
3.3.1 Rekvalifikační kurzy	27
3.3.2 Digitální učební materiály	27

4	Omezení z důvodu zdravotního postižení daná legislativními normami v oblasti PAS	29
4.1	Přehled zdrojů monitorujících omezení výkonu povolání (studia) z důvodu zdravotního znevýhodnění v oblasti PAS.	29
4.1.1	Infoabsolvent	29
4.1.2	Národní soustava povolání	30
4.1.3	Narřízení vlády č. 211/2010.	30
5	Statistická data týkající se vzdělávání žáků s PAS	31
5.1	Počty žáků s daným postižením (ZŠ, 2. stupeň ZŠ, SŠ)	31
5.2	Způsoby zaškolení (spec. školy, běžné školy)	32
5.3	Počty žáků podle stupňů podpory	32
6	Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky s PAS pohledem výchovných poradců základních a středních škol (výsledky dotazníkového šetření)	33
7	Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky s PAS pohledem poradenských pracovníků SPC (výsledky dotazníkového šetření)	46
8	Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky s PAS pohledem rodičů těchto žáků (výsledky dotazníkového šetření)	55
	Závěr	69

Úvod

Analýza podmínek a předpokladů úspěšného pracovního uplatnění žáka s poruchami autistického spektra vznikla jako jeden ze zdrojů informací potřebných pro zpracování Metodiky kariérového poradenství pro žáky s poruchami autistického spektra. Oba dokumenty byly zpracovány v rámci projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP v ČR (CZ.02.3.62/0.0/0.0/19_77/0016805).

Česká republika má dlouhodobou tradici v poskytování kariérového poradenství intaktním žákům. V posledních letech (zejména v souvislosti se změnou nároků pracovního trhu zásadně změnily nejen jeho cíle, ale také postupy a prostředky.

V oblasti kariérového poradenství pro žáky s postižením (v tomto případě s poruchami autistického spektra) však kromě nedostatku odborné literatury panuje i řada stereotypů a předsudků.

Cílem analýzy je pospat aktuální situaci v této oblasti tak, aby zpracovávaná Metodika kariérového poradenství pro žáky se zrakovým postižením reflektovala aktuální úroveň vědeckého poznání a realitu včetně možností praxe.

První kapitola seznamuje čtenáře s aktuálními trendy kariérového poradenství.

Ve druhé kapitole je proveden rozbor činitelů, které zásadně ovlivňují aktuální trh práce.

Třetí kapitola uvádí přehled zdrojů (převážně elektronických) zabývajících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Data uvedená v kapitole 4 monitorují omezení výkonu povolání (studia) z důvodu zdravotního znevýhodnění v oblasti poruch autistického spektra.

Další kapitoly vyhodnocují dotazníková šetření, která byla v rámci projektu realizována s cílem zjistit aktuální stav kariérového poradenství žákům se zrakovým postižením ze strany samotných škol a školských poradenských zařízení. Poslední dotazník sleduje názory rodičů na způsob a kvalitu kariérového poradenství poskytovaného jejich dětem s poruchami autistického spektra.

Pavλίna Baslerová
metodik projektu

1 Současné trendy kariérového poradenství

Silvie Pýchová

Komplexita změn ve společnosti a problémů, které lidé ve svých životech řeší, vedla k významným změnám v oblasti kariérového poradenství. V posledních dekadách se společnost zásadně globalizovala, technologicky vyvinula, kulturně diverzifikovala a čelí neustálé dynamické proměně. Zpráva Světového ekonomického fóra z roku 2016 *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* upozorňuje na to, že 65 % dětí vstupujících dnes na základní školy pravděpodobně skončí ve zcela odlišných typech profesí, než které známe dnes (WEF, 2017). Jejich zpráva z roku 2018 hovoří o tom, že technologický vývoj rychle posunul hranici mezi pracovními úkoly, které dělají lidé, a úkoly prováděnými stroji a algoritmy. Globální pracovní trh se tak významně transformuje. Zatímco v roce 2018 vykonávají v průměru 71 % úkolů v průmyslových odvětvích lidé a 29 % stroje, očekává se, že do roku 2022 se tento průměr posune na poměr 58 % pracovních hodin prováděných lidmi a 42 % stroji. Pandemie covid-19 ještě hlouběji narušila situaci na globálním trhu práce a zrychlila automatizaci a digitální transformaci, které radikálně mění charakter práce a pro lidi zvyšují rizika nezaměstnanosti a nejistého zaměstnání (Investing in Career Guidance, 2021).

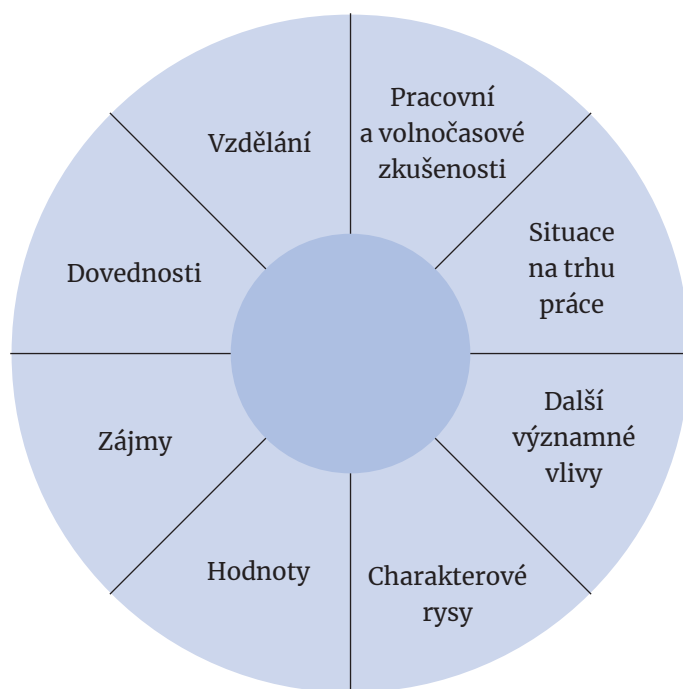
1.1 Mění se role kariérových poradců

Úkolem kariérových poradců je podporovat jednotlivce v tom, aby se v těchto náročných změnách nejen dobře orientovali, ale naučili se v nich dobře fungovat a prožívat spokojenost. Profese kariérového poradenství musí proto zkoumat, nakolik teorie a techniky vzešlé z 20. století odpovídají potřebám klientů 21. století (Savickas). Kariérové poradenství přitom čerpá ze své stoleté historie podpory profesní orientace lidí, kdy po většinu 20. století se tato profese rozvíjela zejména v tom směru, že poradci v roli expertů usilovali o to co nejlépe diagnostikovat své klienty s ohledem na vhodnost daného člověka pro určitou profesi (tzn. matching). Nicméně už v 50. letech 20. století se teoretik D. E. Super odklonil od kariérového poradenství coby přípravy na konkrétní povolání směrem k pojetí kariéry a jejímu celoživotnímu rozměru. Kombinací Superova modelu kariéry a přístupu orientovaného na klienta podle Carla Rogerse došlo k proměně této profese od zaměření na profesní orientaci směrem ke kariérovým poradcům zaměřujícím se spíše na proces a empatický přístup ke klientům (Savickas).

1.2 Faktory ovlivňující kariérové poradenství

Od té doby se ale společnost opět ještě více vyvinula a pracovní prostředí významně ovlivněné technologiemi se z přidělování konkrétních úkolů nadřízenými stalo dynamickým prostředím, které vyžaduje na výstupy orientovaný přístup, kreativitu a schopnost vykonávat více úkonů zároveň (multitasking) apod. Nemluvě o tom, že mladý člověk se dnes nerozhoduje jen o tom, jestli bude dojíždět za prací do sousedního města, ale potenciál jeho uplatnění je kdekoliv na celém světě bez ohledu na to, jakou má kvalifikaci. Dnes člověk zdaleka není statickým prvkem, ale pracující lidé musí v současném světě aktivně plánovat a řídit sebe sama (tzv. self-management) s tím cílem, aby mohli celoživotně konstruovat svou nejlepší budoucnost (Savickas, 2008). Na jednotlivce je tedy nahlíženo jako na aktivní tvůrce v konstruování vlastní kariéry (Patton, McMahon, 2006). Spíše než aby lidé čekali na to, že se objeví nějaká nabídka práce, je potřeba, aby získali co větší zodpovědnost za vlastní iniciování různých nových možností. Tato nová situace vyžaduje od kariérových poradců, aby zapojili do své práce větší míru kreativity a představitivosti, aby mohli inspirovat své klienty v objevování takových nových perspektiv (Amundson, 2009). V roce 2019 šest mezinárodních organizací (Evropská unie, OECD, UNESCO, Cedefop, Mezinárodní organizace práce a Evropská nadace odborného vzdělávání) vydaly společnou brožuru o důležitosti investic do kariérového poradenství. O kariérovém poradenství se v ní hovoří v tomto významu: „Kariérové poradenství zahrnuje služby, které pomáhají lidem jakéhokoli věku řídit svou kariéru a získávat vzdělávání, školení a povolání, které je pro ně to pravé. Pomáhá lidem přemýšlet o jejich ambicích, zájmech, kvalifikaci, dovednostech a talentu – a propojuje toto pozvání s tím, kým jsou a kým se mohou stát na trhu práce. Jednotlivci, rodiny a komunity se liší v rozsahu, v jakém jsou schopné vizualizovat a plánovat svou budoucnost. Je důležitou rolí kariérového poradenství řešit takové rozdíly a nerovnosti“ (Investing in Career Guidance, 2021). Tuto definici lze porovnat s pojetím kariérového poradenství podle R. Sultany: „Kariérové poradenství podporuje jednotlivce a skupiny v dalším poznávání problematiky práce, volného času a učení a v přemýšlení o svém místě ve světě a v plánování své budoucnosti. Nejdůležitější je rozvoj individuálních a komunitních schopností analyzovat a problematizovat domněnky a mocenské vztahy, vytváření sítě a budování solidarity a nových sdílených příležitostí. Umožňuje jedincům existenci ve světě, jaký je, a představovat si ho, jaký by mohl být. Jeho podstatou je ale příležitost k smysluplnému učení, která podporuje jednotlivce a skupiny k opětovnému uvažování o práci, volném času a vzdělávání se v kontextu nových informací a zkušeností, jehož výsledkem jsou jak individuální, tak kolektivní činy“ (Sultana, 2018).

Už dávno tedy jen nejde o individuální rozvoj, ale i o rozvíjení dovedností pro společnou akci a život v komunitě. Mnozí klienti přitom považují kariérového poradce za někoho, kdo disponuje určitou „magickou silou“, která umožní díky různým testům vyřešit jejich problémy v krátkém čase s minimálními vstupy z jejich strany. V rámci poradenského procesu je proto nutné, aby poradci klienty poučili o mnoha faktorech, které hrají roli při volbě jejich kariévního směřování (Amundson, 2009). Norm E. Amundson k tomuto účelu používá tzv. kariévní kolo (The Career Decision Wheel, viz obr. 1.1).



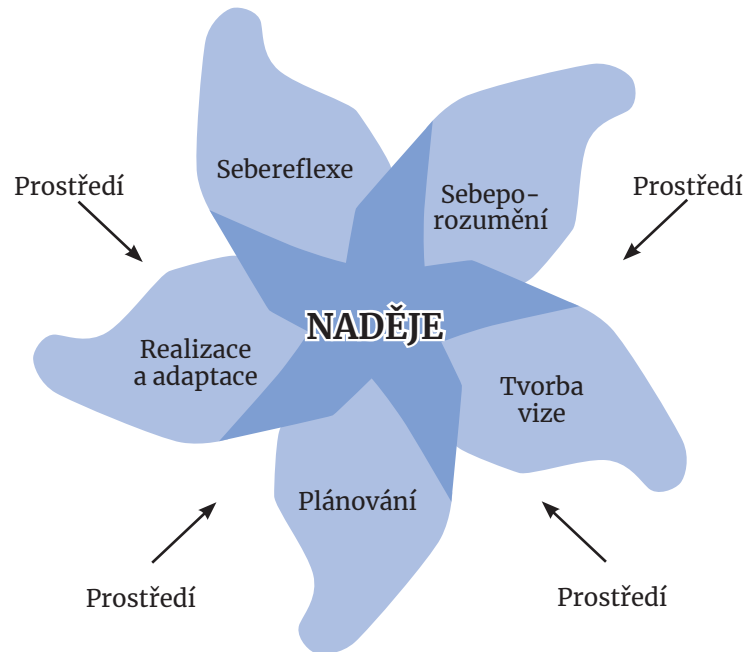
Obr. 1.1 Kariérní kolo podle N. E. Amundsona, překlád Centrum kompetencí.

Všechny oblasti zobrazené v kariérním kole je potřeba vzít v úvahu při formulování vlastních kariérních cílů a úkolem kariérového poradce je stimulovat u klienta zájem angažovat se v jejich prozkoumání. Toto se týká všech cílových skupin, včetně jednotlivců s různým typem znevýhodnění, včetně zdravotního. Zdravotní znevýhodnění spadá v kariérním kole mezi „další významné vlivy“ a při kariérním rozhodování je samozřejmě potřeba vzít potaz limity, které s sebou dané znevýhodnění nese. Cílem kariérového poradenství je, aby si o sobě klient vytvářel pozitivní, ale kritický sebeobraz.

1.3 Vybrané techniky kariérového poradenství

Kariérovým poradcům mohou při práci s klienty pomoci takové techniky, jako je využití metafor, kresby, psaného vyjádření či poezie, vyprávění příběhů, kladení otázek zaměřených na řešení, experimentování v chování atd. Otevřenost a flexibilita poradců zároveň znamená být ochotný zapojit se do pečlivého zkoumání sebe sama (Amundson, 2009). „Kariéroví poradci, kteří jsou napojeni na své příběhy ze života, jsou otevřenější tomu porozumět vlastní minulosti, hodnotám, předpoklům a přesvědčením a sociálním a politickým podmínkám, ve kterých žijí a pracují. Mohou tak lépe reagovat na potřeby různých cílových skupin klientů“ (Patton, McMahon, s. 317, překlad S. Pýchová). R. Vance Peavy popisuje ve své knize Sociodynamické poradenství, která vyšla i česky, poradenství „jako proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivaci“ (Peavy, 2013).

V současném složitém světě totiž lidé a zejména mladí lidé potřebují získat a udržet si naději, že se věci dějí dobře a budou i v budoucnu. V souvislosti například s tématy klimatické změny a dalšími výzvami či potenciálními hrozbami, se kterými se dnešní společnost potýká, může být pro jednotlivého člověka těžké se s tímto vším individuálně vyrovnat. Norm E. Amundson v této souvislosti mluví o „intervencích orientovaných na naději“ (Hope-centred career interventions) (obr. 1.2).



Obr. 1.2 Intervence orientované na naději podle N. E. Amundsona, zdroj: <https://www.youtube.com/watch?v=KRU2YqXEDpg>, překlad autorka

Zobrazený „větrník“ není statický, ale právě naopak je dynamický. Lze na něm ilustrovat proces, kterým si prochází klient při takto pojatém kariérovém poradenství. Nejprve si zreflektuje svou aktuální situaci, zváží, co je pro něj důležité, jakými dovednostmi disponuje a co chce do budoucna rozvíjet či změnit. Dále se zabývá porozuměním svým hodnotám, zájmům, osobním stylům apod. Na tomto základě si vytvoří představu/vizi o svých budoucích možnostech, kam se chce posunout a vytvoří si strategii, jakými kroky se k této vizi přiblíží. A nezůstává jen u naplánování, ale také jde o to naplánované kroky zrealizovat a průběžně je adaptovat na reálnou situaci (Amundson, 2017). Při formulaci cílů je potřeba klienty vést k tomu, aby používali pozitivní jazyk, aktivní slovesa, zaměřovali se na aktuální situaci, byli při plánování kroků konkrétní a neopomíjeli i detaily. Cíle by zároveň měly respektovat klientovy možnosti a měl by být schopen je mít pod svou kontrolou (Amundson, 2009).

Z výše uvedeného, ať se to týká celospolečenských změn anebo změn pojetí kariérového poradenství, je zřejmé, že je vše v pohybu, a i tak je potřeba na to nahlížet. Důležité je, aby kariéroví poradci dokázali porozumět kontextům, ze kterých za nimi klienti ať už jakéhokoliv věku, včetně dětí a mladých lidí, přicházejí, aby dokázali kreativně reagovat na jejich potřeby a stimulovat jejich přemýšlení o potenciálu a možnostech, které mohou investovat do své budoucnosti, kterou si přejí. Kariérový poradce není

v pozici někoho, kdo ví více než jeho klient, spíše je to někdo, kdo pozívá klienta na společnou cestu hledání nových perspektiv, jak je možné se dívat sama na sebe, svůj život a příležitosti, které je možné zvažovat při naplňování své vize. Na kariérové poradce to klade nároky neustálé otevřenosti, kreativity a hledání způsobů, jak se v tomto směru potřebám klientům co nejvíce přiblížit, a to i potenciálně prostřednictvím využití informačních technologií a jiných prostředků, které k tomu mohou posloužit.

Zdroje:

- Amundson, N. E. *Active Engagement: The Being and Doing of Career Counselling* (3. vydání). Richmon, Canada, Ergon Communications, 2009. ISBN 978-0-9684345-8-1.
- Amundson, N. E., Goddard, T. *Free Webinar: Hope-Centred Career Interventions with Dr Norman Amundson & Tannis Goddard* (2017). [cit. 30. 9. 2021]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=KRU2YqXEDpg>
- Patton, W., McMahan, M. *Career Development and System Theory*. Sense Publishers, Rotterdam, 2006.
- Peavy, R. V. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. ISBN 978-80-87335-55-0.
- Savickas, M. 2008. "Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession". *International Handbook of Career Guidance*: 97–113. Dostupné z: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-6230-8_5.
- Sultana, R. G. *Podpora kvality kariérového poradenství na středních školách* (2018). [cit. 30. 9. 2021]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/publikace/sultana.pdf>
- *Investing in Career Guidance* (2021), revidovaná edice [cit. 30. 9. 2021]. Dostupné z: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-09/investing_in_career_guidance.pdf
- World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. [online] Geneva: World Economic Forum [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.
- World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs Report 2018* [online] Geneva: World Economic Forum [cit. 10. 1. 2020]. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

2 Aspekty ovlivňující aktuálně trh práce

Lenka Cole

Zákonný rámec zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností (OZP – osoby se zdravotním postižením) vychází hlavně ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

OZP mohou být zaměstnány buď na tzv. **otevřeném trhu práce**, nebo na tzv. **chráněném trhu práce**. Na otevřeném trhu jsou zaměstnávány běžnými zaměstnavateli, pracují mezi různorodými zaměstnanci a na různorodých pozicích. Na chráněném trhu jsou zaměstnávány zaměstnavateli, u nichž mezi zaměstnanci převažují zaměstnanci s invalidními důchody (případně OZZ – osoby zdravotně znevýhodněné), tedy lidé s nějakým zdravotním postižením.

2.1 OZP před vstupem na trh práce

V praxi je běžné, že než se žáci se SVP dostanou na trh práce, **studují** na speciálních školách **několik oborů** bez konkrétního kariérového cíle a nějaké pracovní vyhlídky do budoucna.

Mezi nejvýraznější důvody takového chování patří strach rodičů, resp. pečujících osob o své děti. Pečující osoby mají emocionální a ekonomické obavy z posunu svých zdravotně znevýhodněných dětí do dospělého života, kde je běžné, že se chodí do práce, a proto využívají možnosti ponechat své opatrovance v bezpečí školského systému. Aktuálně je kvůli tomu možné setkat se i s třicetiletým studentem nějakého oboru na speciální škole.

Další volenou bezpečnou cestou před vstupem na trh práce jsou tréninkové aktivity, které jsou zpravidla poskytovány dlouhodobě. Trénink dovedností a pracovních návyků probíhá formou **sociální rehabilitace** (§ 70 zákona č. 108/2006 Sb.) a **sociálně terapeutických dílen** (§ 67).

Trénink probíhá za přítomnosti asistentů a na různých pracovištích je různě pracovaný. Za současného nastavení se v těchto zařízeních setkáváme i s tím, že OZP trénují své pracovní návyky tak, že se podílejí na výrobě zboží k prodeji či na poskytování služeb pro širokou veřejnost. Za tuto práci nepobírají mzdu a mnohdy je možné stejné aktivity trénovat řadu let. V ideálním případě by měly být trénovány dovednosti, které OZP využije v placené práci. Taková návaznost ale často neexistuje a nejen pečovatelé, ale mnohdy i samotní trénovaní zpravidla nevěří, že by placenou práci mohli zvládnout. Trénování se přitom stále pohybují v uzavřené skupině lidí se zdravotními potížemi a jejich pečovateli.

Výhodou pro pečovatele je, že na rozdíl od služeb typu stacionář zde obvykle díky podpoře státu nemusí být hrazen žádný poplatek. Důvody pro umístování mladých OZP do těchto zařízení jsou tedy vedle naděje na naučení se nových dovedností, obav a nedůvěry ve schopnosti OZP opět i ekonomické.

2.2 OZP na chráněném trhu práce

V případě, že se OZP posouvají na trh práce, dává se zpravidla – velmi často automaticky – přednost chráněnému trhu před otevřeným. Všeobecně se má za to, že OZP mají pracovat na chráněném trhu práce, kde budou mít lepší podmínky vzhledem ke svému zdravotnímu znevýhodnění. Chráněný trh práce má podobu tzv. **chráněných dílen**.

Tzv. chráněné dílny byly v r. 2012 oficiálně zrušeny a nahrazeny institutem chráněného pracovního místa (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). V praxi se tato legislativní změna projevuje pouze administrativně. Místo toho, aby zaměstnavatelé dostávali od úřadu práce příspěvek na vytvoření chráněné dílny, dostávají po novelizaci příspěvek na zřízení jednotlivých chráněných pracovních míst (+ jako v minulosti také příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na tomto místě a částečnou úhradu provozních nákladů takového místa). Veřejnosti jsou tato pracoviště stále známá jako chráněné dílny.

Do chráněných dílen se tímto způsobem investují miliardy, přičemž dopad na OZP je velmi slabý a celospolečenská prospěšnost je mizivá. V praxi se z velké části těchto dílen stal pouze byznys pro jejich majitele a neplní účel, pro který původně vznikly. Firmy jsou výše zmíněnými státními dotacemi konkurenčně zvýhodněny proti běžným zaměstnavatelům, protože mají výrazně nižší náklady na pracovní sílu. Dotace měly původně kompenzovat sníženou pracovní schopnost zdravotně postiženého zaměstnance, ale v realitě k této kompenzaci nedochází. Zkušenost je taková, že zvláště v případě, že se jedná o chráněnou dílnu, nebývají podmínky pro práci individuálně nastavené. Normy, které zaměstnanci plní, bývají dokonce vyšší než v běžných podnicích. Na těchto pracovištích se setkávají téměř výhradně lidé se zdravotním postižením. Dochází tak k jejich koncentraci na jednom místě, přičemž se vůbec nehledí na to, s jakými zdravotními potížemi se člověk potýká. Důsledkem je, že zaměstnanci jsou navzájem stresováni projevy svých onemocnění (např. projevy duševních nemocí, specifické projevy mentálního postižení apod.) a často jsme svědky toho, že se OZP v takové dílně zhoršuje nejen zdravotní stav, ale negativně je ovlivněno i jejich sebevědomí. Možnost nějakého profesního posunu a dalšího rozvoje je téměř neexistující.

V praxi se lze setkat i s jakousi hybridní podobou těchto chráněných dílen. Jedná se o firmy, které mají status chráněného pracoviště, ale své služby poskytují na různých pracovištích, nikoliv na jednom izolovaném pracovišti. Jde zejména o poskytování služeb ostrahy a úklidových služeb.

Zaměstnanci vykonávají svou práci mezi zdravými lidmi, na běžných pracovištích, přičemž firma má konkurenční výhodu díky dotacím od státu a může tak své služby

nabízet za nižší cenu. Tohoto paradoxně využívají zejména státní instituce, které by v zaměstnávání OZP měly jít příkladem. Je tedy téměř nemožné, aby OZP pracovala jako uklízečka a byla přitom běžnou, kmenovou zaměstnankyní dané instituce.

Co se týče úpravy podmínek pro OZP u takových firem, lze se setkat s tím, že tyto firmy nabízejí snížené úvazky a snaží se vyjít svým zaměstnancům vstříc tak, aby i přes své handicapy dokázali práci zvládnout – je otázkou, do jaké míry je motivace takové firmy pouze ekonomická. Přímoú podporu na pracovištích tito zaměstnanci od firmy nemívají a o nějakém výraznějším přizpůsobování pracoviště z vlastní vůle zaměstnavatele nemůže být řeč.

V tematice chráněných dílen a prozatím legislativně nezakotveného sociálního podnikání obecně hraje roli jejich velmi dobrá marketingová strategie. Všude se v souvislosti se zaměstnáváním OZP hovoří pouze o nich, přičemž další možnosti, jak se OZP mohou pracovním uplatnit, se nezmiňují, protože nejsou mediálně zajímavé. Běžný člověk, který se hlouběji nezamyslí, nebo nemá svou vlastní zkušenost, se domnívá, že OZP musí pracovat pouze na chráněném trhu a že jedině tam bude dobře, protože tam to je OZP přizpůsobeno. Bohužel realita je taková, že zkušení zaměstnavatelé z chráněného trhu v této oblasti „umí chodit“ a není problém splnit formální kritéria. Sami pracovníci úřadů práce říkají, že na ně tzv. nemají páky.

2.3 OZP na otevřeném trhu práce

Mezi zmíněné „běžné“ lidi se počítají i zaměstnavatelé na **otevřeném trhu práce**. Běžný zaměstnavatel považuje OZP za jiné a méně výkonné a z této jinakosti a menší výkonnosti má obavy. Často k OZP přistupuje na základě předsudků a zažitých vzorců, které jsou podporovány mediálními kampaněmi sociálních podniků o tom, že OZP jinde než na chráněných pracovištích pracovat nemohou.

Stát se snaží motivovat běžné zaměstnavatele k zaměstnávání OZP hlavně ekonomicky, a to prostřednictvím povinnosti plnění tzv. **povinného podílu**. Tento systém, kdy má firma podle daných pravidel povinnost zaměstnávat určitý počet OZP, v praxi spíše selhává. Zaměstnavatelé si totiž volí únikovou cestu ve formě náhradního plnění podílu zaměstnávání OZP. Místo toho, aby zaměstnali někoho se zdravotním postižením, nakoupí výrobky od firmy z chráněného trhu, případně zaplatí do státní kasy stanovenou kompenzační částku.

V praxi se tedy setkáváme s tím, že povinný podíl není pro běžné zaměstnavatele motivační a více funguje povědomí dané firmy o sociální odpovědnosti.

Systémově by měla na podporu zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce fungovat tzv. **pracovní rehabilitace**, která však probíhá spíše omezeně.

Speciální poradenství a dotační programy pro OZP mívá **úřad práce (ÚP)**. ÚP se snaží zaměstnavatele na otevřeném trhu motivovat k zaměstnání OZP tzv. mzdovým příspěvkem. Zaměstnavatel je v tomto případě motivován ekonomicky, neboť mu ÚP refunduje část mzdy zdravotně postiženého zaměstnance. V praxi se setkáváme

s tím, že ač celý proces vyžaduje jistou administrativní zátěž, zaměstnavatelé tento typ motivace využívají. Problematické bývá to, zda si takový zaměstnavatel ponechá zdravotně postiženého zaměstnance i poté, co skončí zpravidla roční finanční podpora od ÚP.

Další formou podpory pro zapojení OZP na běžný trh práce jsou **tranzitní programy**. Jsou určeny zejména pro žáky praktických škol, kteří při přechodu do pracovního života potřebují cílenou podporu. S žáky se pracuje již při studiu a podpora pokračuje i po ukončení školní docházky. Tyto programy jsou efektivní, ale nejsou realizovány v dostatečné míře. Jedním z důvodů je výše zmíněná lobby chráněného trhu, kvůli němuž panuje všeobecné přesvědčení, že OZP na otevřený trh nepatří a měly by pracovat „mezi svými“.

Vzhledem k tomu, že pro běžné firmy je zaměstnávání OZP fakticky opravdu složitější než zaměstnávání zdravých lidí, snaží se je kraje podpořit financováním služeb tzv. **podporovaného zaměstnávání** (dále PZ). Agentury PZ jsou zpravidla službami sociální rehabilitace (jsou obvykle zařazeny do systému sociálních služeb), ale oproti většině dalších služeb sociální rehabilitace jsou časově omezené. Pro OZP i zaměstnavatele bývají neplacené a v každém kraji funguje alespoň jedna. Některé se specializují na konkrétní cílovou skupinu – např. osoby s PAS, osoby s MP apod. Podmínkou využívání služby není přiznaná invalidita, ale zdravotní potíže, které člověku ztěžují uplatnění na otevřeném trhu práce (zcela konkrétní podmínky si upravuje každá agentura sama). Do této skupiny spadají všichni žáci se SVP. Službu PZ může člověk u některých agentur využívat již od 16 let, tedy před vstupem na trh práce.

Smyslem služby je podpořit zdravotně znevýhodněné osoby tak, aby získaly a udržely si vhodné pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce.

V rámci této podpory může u žáků se SVP docházet k přípravě na vstup na trh práce již při studiu. S žáky se pracuje na tom, aby znali sami sebe a věřili, že zvládnou mít placenou práci na běžném pracovišti. Ve spolupráci se službou PZ dochází k budování pracovních návyků a rozvoji různých dovedností pro pracovní trh (např. jak komunikovat své potřeby se zaměstnavatelem, jak se chovat na pohovoru, přemýšlení o práci v souvislostech s ostatními oblastmi života). Ke každému je přistupováno jako k individualitě s jeho specifickými potřebami. Cílem je osamostatnění se od služby tak, aby podporovaná osoba vše zvládla samostatně, případně s pomocí svého přírodního okolí.

Po ukončení studia se společným úsilím hledá vhodné pracovní uplatnění. Vždy se určuje, co podporovaná osoba zvládne sama poté, co si postup ujasnila a případně nacvičila ve spolupráci se službou PZ. Je-li třeba, služba vyjednává přizpůsobení podmínek pro danou osobu na konkrétním pracovišti. Jedná se nejen o podmínky fyzického rázu (např. bezbariérovost, vylepení obrázkových návodů a popisek), ale i o vztahové podmínky (např. porozumění kolegů danému zdravotnímu znevýhodnění a jeho konkrétním projevům u podporované osoby, způsob komunikace s danou osobou) a formální podmínky (např. možnost udělat svou práci za delší časový úsek, než je smluvně dáno; možnost brát si častější a kratší přestávky).

Často se stává, že člověk se zdravotním znevýhodněním se práci dokáže dobře naučit, ale potřebuje specifické podmínky pro zaučování (např. výrazně delší dobu na naučení se práce, výrazně delší dobu zvykání si na prostředí, specifický způsob vysvětlení pracovních postupů). Je-li třeba, služba poskytuje podporu při zaučování. Toto znamená, že pracovník/pracovnice služby je s podporovanou osobou na pracovišti přítomen/přítomna a opouští ji až poté, co všechny zúčastněné strany vyhodnotí, že práci již zvládne sama.

Podporovaná osoba ukončuje spolupráci se službou ve chvíli, kdy se cítí být zcela samostatná a je funkčně nastavena její přirozená podpora z okolí (např. kolegové, rodiče, sousedi).

OZP se na agentury PZ mohou obracet kdykoliv během svého pracovního života. Na agenturu PZ se OZP může obracet během svého života i opakovaně. Stává se, že z různých důvodů dojde ke ztrátě pracovního uplatnění, které bylo získáno ve spolupráci se službou PZ (např. změnou zdravotního stavu, životních podmínek, vinou zaměstnavatele, neprodloužená smlouva na dobu určitou). Pokud má člověk opět potíže získat nové pracovní uplatnění, je vyhodnoceno, zda bude opětovné využití služby efektivní, a pokud ano, dochází opět k na míru šité spolupráci.

V praxi se stává i to, že se OZP potřebuje doučit nový set dovedností, aby si práci dokázal udržet. Dále se stává to, že se OZP začne potýkat se vztahovým problémem na pracovišti. I v těchto případech se může opět na službu obrátit a stát se jejím uživatelem na omezenou dobu nutnou pro vyřešení dané situace.

Pro upřesnění je třeba uvést, že i ve službě PZ dochází k tréninkovým aktivitám. Trénink ale vždy probíhá s jasným kariérovým záměrem, na základě systematického vyhodnocování klientových potřeb. Probíhá před získáním pracovního uplatnění a podle charakteru nacvičované dovednosti může k tréninku docházet v rámci konzultací (např. trénink včasného příchodu; komunikace se zaměstnavatelem; nácvik PC dovedností), nebo formou zkoušek dovedností přímo na pracovištích, kde je šance získat placenou práci. Samotný trénink je dále prováděn i při zaučování. OZP tento trénink podstupuje přímo na svém pracovišti, kde má uzavřen pracovněprávní vztah a za svou práci pobírá mzdu.

Agentury PZ, které pomáhají OZP najít a udržet si práci na otevřeném trhu, se potýkají s mnoha různými překážkami, z nichž některé jsou jen druhou stranou výše popsaného. Jedná se zejména o to, že obecně je vnímání OZP nastaveno tak, že patří na chráněný trh. Je obtížné najít zaměstnavatele na otevřeném trhu práce, který je ochoten přizpůsobit podmínky pro OZP a umí (a nebojí se) s OZP jednat.

Chráněný trh je na veřejnosti silně propagován, kdežto o podporovaném zaměstnávání se téměř neví. Příklady dobré praxe jsou mediálně nezajímavé a navíc agenturám PZ v posledních letech chybí zastřešující orgán, který by systematicky hájil jejich zájmy.

V praxi se agentury PZ u zaměstnavatelů setkávají s nedostatkem potřebných zkrácených úvazků, neochotou uvažovat o přizpůsobování pracovišť, malým výběrem vhodných pozic i strachem z jinakosti OZP.

K celkové obtížné situaci svým postojem přispívají i osoby pečující o OZP (rodiny, veřejní opatrovníci, sociální pracovníci apod.), a dokonce i samotné OZP. Dochází k tomu, že OZP jsou pečujícími osobami vnímány jako „chudáci“, které je potřeba hlavně chránit (takto k OZP přistupují i někteří pracovníci sociálních služeb). OZP samotné často nevědí, co umí a co potřebují, neumí si to posoudit a už vůbec ne mluvit o tom s okolím. Tento přístup přispívá k závislosti OZP nejen na druhých, ale i na sociálním systému.

Sociální systém je nastaven nemotivačně. OZP a jejich rodiny se často obávají, že dalším rozvojem OZP a případně získáním pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce se ukáže, že OZP je schopnější, než byla v době přiznání různých sociálních dávek, a dávky jí budou sníženy či zcela odebrány. Místo toho, aby se uvažovalo o tom, že OZP bude přispívat do rozpočtu svou mzdou a celkově se více osamostatní, jde se cestou využívání podpůrných veřejných zdrojů.

Pokud by fungoval původní záměr, díky němuž vznikl chráněný trh práce a další služby sociální rehabilitace, fungovalo by to následovně: OZP by se v tréninkové sociální službě či chráněné dílně mohla naučit nové dovednosti. Mohla by zjistit, co ji baví. Když by jí to šlo, mohla by sama či s pomocí služeb podporovaného zaměstnávání získat placenou práci na otevřeném trhu práce, tedy na běžném pracovišti, mezi běžnými zaměstnanci.

Školy by rozvíjely dovednosti potřebné pro zařazení se do pracovního procesu na běžných pracovištích. Lidé by běžně pracovali podle svých možností bez ohledu na zdravotní potíže a využívali by toho, v čem jsou dobří. Veřejné instituce a běžní zaměstnavatelé by považovali za normální zaměstnávat lidi se zdravotními potížemi.

3 Rešerše informačních zdrojů vztahujících se k volbě středního vzdělávání a zaměstnání

Jiří Kameník, Pavlína Baslerová

Cílem této kapitoly je nabídnout čtenáři souhrn informačních zdrojů, které se vztahují k tematice volby povolání a zaměstnání se zřetelem ke skupině osob se speciálními vzdělávacími potřebami.

Hlavní kritérium volby informačních zdrojů je založeno na seznamu doporučených odkazů Úřadu práce ČR. Uvedené zdroje byly rozšířeny o další relevantní záznamy a stručně popsány. Každý z odkazů obsahuje krátkou charakteristiku a hypertextový odkaz k snazší orientaci.

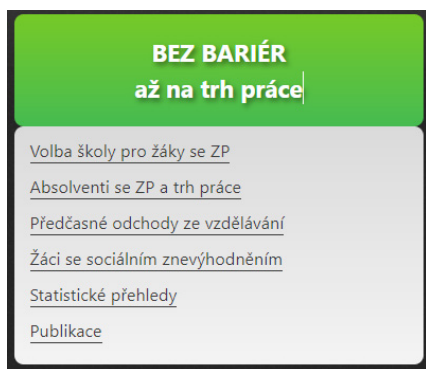
Celá kapitola je členěna na tři hlavní oblasti, v níž jsou zastoupeny dílčí portály či webové stránky.

3.1 Volba povolání

První kapitolu tvoří odkazy, jež nabízejí informace o oborech vzdělávání, profesním uplatnění či kvalifikacích v rámci pracovního trhu. Tyto stránky v určité míře reflektují potřeby osob se speciálními vzdělávacími potřebami, nicméně nejsou pro tuto skupinu primárně určeny. V závěru této kapitoly jsou uvedeny odkazy, jež mohou dílčím způsobem pomoci uchazeči identifikovat jeho silné stránky v kontextu volby dalšího profesního směřování.

3.1.1 Informační systém Infoabsolvent

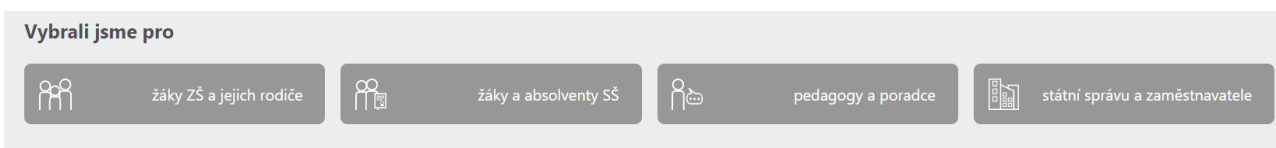
V rozhraní této stránky vás přivítá systém ISA+, který vám nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Najdete zde všechny školy a obory vzdělání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání vám pomůže i Profitest nebo videoukázky technických profesí (ISA+, 2021).



Obr. 3.1 Bez bariér až na trh práce



Obr. 3.2 Filtr jednotlivých kategorií pro žáky se ZP



Obr. 3.3 Informace Infoabsolvent pro vybrané skupiny

- **SVP:** Velkým přínosem je ISA+ pro žáky se zdravotním postižením i pro žáky se studijními problémy.
- **Odkaz:** <https://www.infoabsolvent.cz/>
- **Informační systém infoabsolvent:** Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>

3.1.2 Národní soustava kvalifikací

Národní soustava kvalifikací je webovou stránkou, která zveřejňuje informace o profesních kvalifikacích v rámci pracovního trhu v ČR. Informují o všech novinkách a událostech v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání v ČR* (NPI, 2021).

* Národní soustava kvalifikací spadá pod webovou stránku Národní pedagogický institut České republiky. Rozvoj a implementaci Národní soustavy kvalifikací zajišťuje do roku 2015 stejnojmenný projekt MŠMT financovaný Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Řešitelem projektu je Národní ústav pro vzdělávání (NPI, 2021).

Obor kvalifikace V databázi se nachází **1443** kvalifikací

Doprava a spoje	65	Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	43
Ekologie a ochrana životního prostředí	16	Potravinářství a potravinářská chemie	96
Ekonomie	11	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	17
Ekonomika a administrativa	8	Publicistika, knihovnictví a informatika	24
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	79	Speciální a interdisciplinární obory	10
Gastronomie, hotelnictví a turismus	38	Stavebnictví, geodézie a kartografie	170
Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárnictví	91	Strojírenství a strojírenská výroba	134
Informatické obory	10	Technická chemie a chemie silikátů	107
Kožený a obuvnický výrobek a zpracování plastů	53	Tělesná kultura, tělovýchova a sport	26
Obchod	55	Textilní výroba a oděvnictví	54
Obory z oblasti historie	1	Umění a užité umění	55
Osobní a provozní služby	55	Veterinářství a veterinární prevence	1
Pedagogika, učitelství a sociální péče	16	Zemědělství a lesnictví	136
		Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	72

Obr. 3.4 Obor kvalifikace

Vybrané obory kvalifikace + seznam oborů kvalifikace

Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů

Jen platné
 Jen s termíny zkoušek

Kvalifikační úroveň 1-8

Vašemu výběru odpovídá **72** profesních kvalifikací

Název profesní kvalifikace	Kód	Platnost	Úroveň
Dekoračér	33-013-H	Platný	3
Dělník čistění a kontroly dílců, balení výrobků	33-021-E	Platný	2
Dělník pro přípravu nábytkových povrchů	33-029-E	Platný	2
Dělník v čalounické výrobě	33-066-E	Platný	2
Dělník výroby bednění	33-026-E	Platný	2
Dělník výroby dřevěných obalů, palet a dílců	33-033-E	Platný	2
Dělník/dělnice pro recyklaci textilních a měkkých pěnových materiálů	33-074-E	Platný	2
Dělník/dělnice výroby drobných dřevěných výrobků	33-034-E	Platný	2
Dělník/dělnice výroby dřevařských polotovarů	33-025-E	Platný	2
Dílenský montážník nábytku	33-020-H	Platný	3
Interiérový poradce/interiérová poradkyně	33-051-M	Platný	4
Košikář a pletař/košíkářka a pletařka	33-052-H	Platný	3
Ladič klávesových hudebních nástrojů	33-064-H	Platný	3

Obr. 3.5 Vybrané obory kvalifikace

- **SVP:** Databáze není primárně určena pro osoby se SVP. Nicméně nabídka informací je zcela relevantní pro osoby s nižší potřebou podpory.
- **Odkaz:** <https://www.narodnikvalifikace.cz/>
- **Národní pedagogický institut České republiky: Národní soustava kvalifikací [online].** [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/>

3.1.3 Národní soustava povolání

Je otevřená, veřejně dostupná databáze povolání vyskytujících se na českém trhu práce, spravovaná a garantovaná MPSV ČR. Národní soustava povolání vzniká od roku 2007. Tvorba a aktualizace dat Národní soustavy povolání je zajišťována (od roku 2007) prostřednictvím zástupců zaměstnavatelů a odborníků z trhu práce.

Národní soustava povolání
2 231 popsaných povolání a jejich specializací
Pro názvy povolání a specializací je uváděn mužský tvar podstatného jména, jedná se vždy o variantu pro obě pohlaví, přechýlené tvary nejsou používány.
Zobrazit katalog povolání

Využití pro studenty Využití pro zájemce o zaměstnání Využití pro zaměstnavatele a personalisty

Centrální databáze kompetencí
26917 popsaných kompetencí
Zobrazit katalog kompetencí

Odborné znalosti a dovednosti Obecné dovednosti Měkké kompetence Digitální kompetence

Obr. 3.6 Národní soustava povolání

- **SVP:** Databáze není primárně určena pro osoby se SVP. Nicméně nabídka informací je zcela relevantní pro osoby s nižší potřebou podpory.
- **Odkaz:** <http://www.nsp.cz/>
- *Národní soustava povolání* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.nsp.cz/>

3.1.4 Další odkazy k volbě povolání

V této podkapitole naleznete inspirační zdroje, jež vám poskytnou prostor k objevení osobnostních charakteristik a pomohou definovat silné stránky budoucího žáka či uchazeče o zaměstnání.

- Budoucnost profesí: <http://www.budoucnostprofesi.cz>
- Pracovní a profesní počítačová diagnostika: <http://www.comdi.cz>
- <https://www.comdi.cz/page/testy-zdarma>
- Volba oboru studia, Volba správné kariéry: <https://www.salmondo.cz>
- Emiero test osobnosti: <http://www.emiero.cz>
- Osobnostní dotazník: <http://test-mbti.hys.cz>
- Test osobnosti: <http://testosobnosti.zarohem.cz>
- Emoční test barev: <http://www.psychologie-prerov.cz/test-barev/>
- MBTI test osobnosti: <http://spt.skeletus.com>

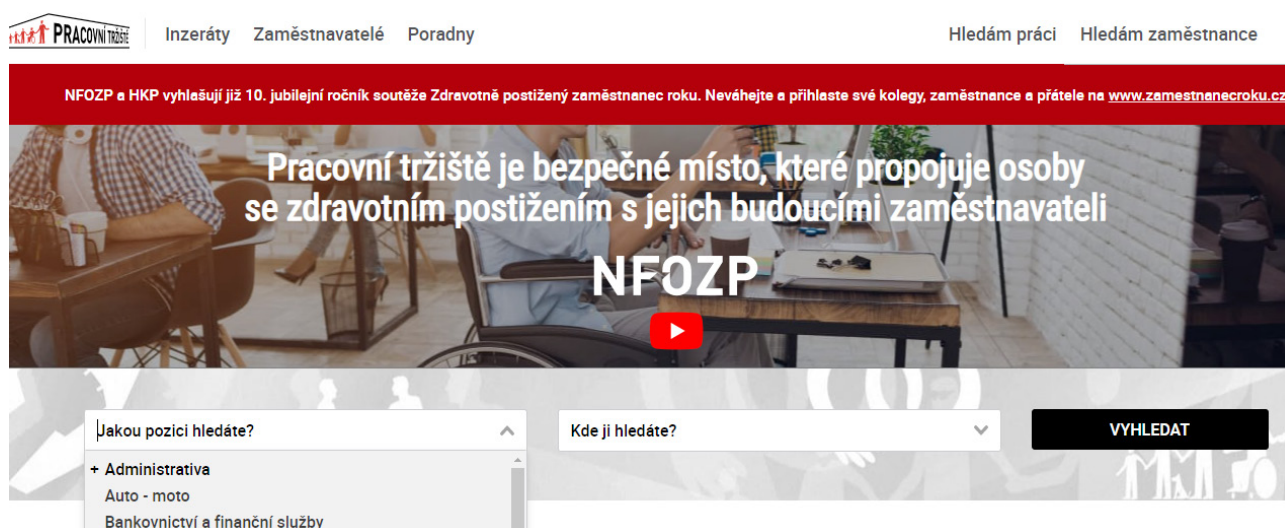
- Výsledky MBTI testu a příklady osobnostních typů <https://managementmania.com/cs/mbti-myers-briggs-type-indicator>
- Test profesního zaměření osobnosti: <https://www.arealme.com/16types/cs>
- Test osobnosti a volba povolání: <http://www.zkouskaosobnosti.cz>
- Web pro aktivní lidi: <http://www.neflakamse.cz>
- Vše pro rozvoj Vaší kariéry na jednom místě: <https://www.job-hub.cz>

3.2 Vybrané webové stránky zaměřené pro osoby se ZP

Druhá kapitola oproti kapitole první již primárně operuje s informačními zdroji určenými pro skupinu osob se speciálními vzdělávacími potřebami. Obsahuje jak portály zaštiťující komplexní informace pro rozličnou skupinu osob s postižením, tak i specializované portály pro konkrétní klientelu.

3.2.1 Pracovní tržiště

Od roku 2007 se aktivně zabývají pomocí a podporou vyhledávání pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (OZP), a to jak na běžném, tak i chráněném pracovním trhu. Tento portál je jediným svého druhu, který se snaží představit pracovní komunitu osob se zdravotním postižením v České republice a kde bude na první pohled pro obě strany (zaměstnanec × zaměstnavatel) jasné, že se zde setkávají v rámci získání pracovní pozice (Pracovní tržiště, 2021).

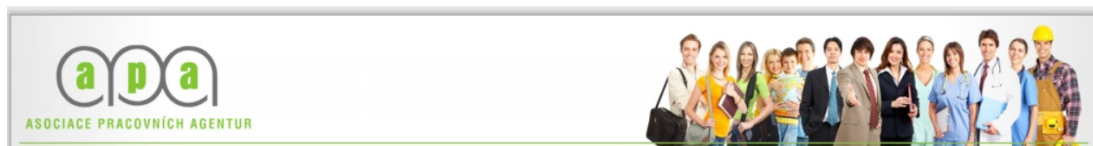


Obr. 3.7 Pracovní tržiště

- Odkaz: <https://www.pracovnitrziste.cz/>
- Pracovní tržiště [online]. [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: <https://www.pracovnitrziste.cz/>

3.2.2 Asociace pracovních agentur – informace týkající se agenturního zaměstnávání

Asociace pracovních agentur (APA), založená roku 2001, je neziskovou nepolitickou profesní organizací sdružující agentury práce, převážně poskytovatele dočasné pracovní výpomoci (temporary help). Podmínkou členství v APA je povolení GR ŰP ČR ke zprostředkování zaměstnání, přistoupení k Etickému kodexu APA a dodržování Stanov APA (APA, 2021).

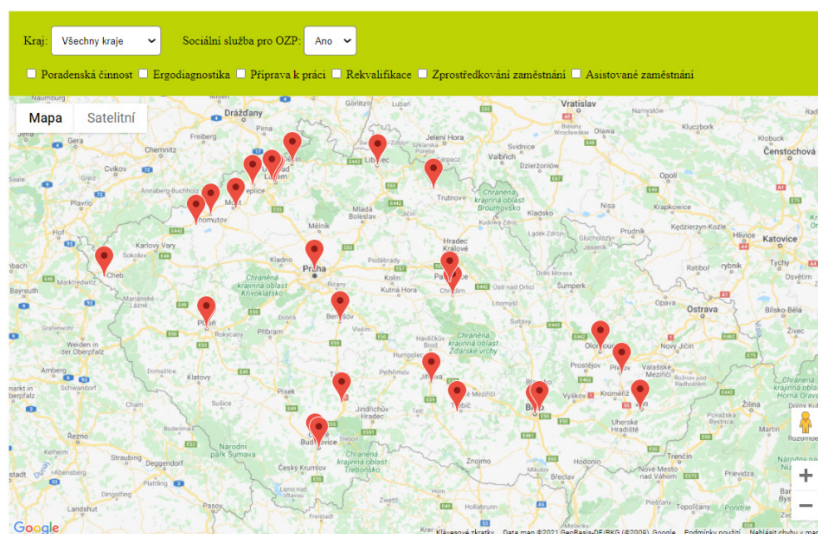


Obr. 3.8 Asociace pracovních agentur

- Odkaz: <http://www.apa.cz>
- APA: Asociace pracovních agentur [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/>

3.2.3 Asociace pracovní rehabilitace ČR

Asociace pracovní rehabilitace ČR, z. s., je nestátní nezisková organizace (zapsaný spolek), jejímž hlavním cílem je sdružování členů – poskytovatelů služeb pracovní rehabilitace. Posláním Asociace je napomáhat rozvoji služeb pracovní rehabilitace, vytvářet podmínky pro zvyšování kvality služeb procesu pracovní rehabilitace, zejména v oblasti jejich standardizace, informovanosti, vzdělávání a veřejné politiky, a dbát na profesionalitu svých členů a jimi poskytovaných služeb (Asociace pracovní rehabilitace, 2021).



Obr. 3.9 Nabídka služeb v kontextu ČR

- **Odkaz:** <http://www.aprcr.cz/>
- *Asociace pracovní rehabilitace ČR: Společnými silami od nemoci k moci* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/>

3.2.4 Práce pro ZP

Portál je zaměřen na potřeby osob se zdravotním postižením, zejména na zprostředkování pomoci v uplatnění na trhu práce. Obsahuje informační část, kde je možné se dozvědět vše kolem legislativy, dále pak tržiště pracovních nabídek a poptávek, kontaktů na podporovaná zaměstnání a chráněné dílny a v neposlední řadě i oblast vzdělávání (Práce pro ZP, 2021)*.



Obr. 3.10 Osoby se ZP

- **Odkaz:** <http://praceprozp.cz/>
- *Práce pro ZP: Moderní portál pro osoby se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://praceprozp.cz/>

3.2.5 OZP práce

Portál nabízí pracovní pozice od ověřených zaměstnavatelů nabízejících práci pro OZP. Navíc je možné založit si profil, zveřejnit svůj životopis nebo nastavit si automatické upozornění o nabídkách práce (OZP, 2021).



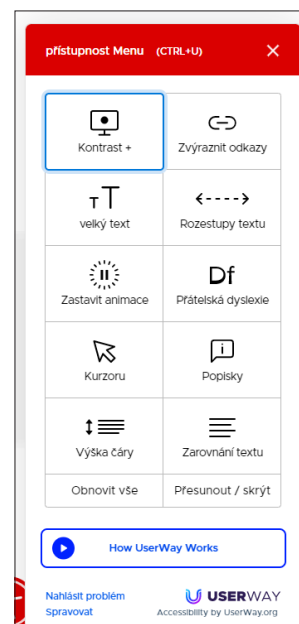
- **Odkaz:** <https://ozpprace.cz/>
- **OZP práce:** *Vyjděte vstříc svému vysněnému zaměstnání!* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://ozpprace.cz/>

3.2.6 Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP), který byl založen v roce 2007, vidí svůj význam především v odborných konzultacích, podpoře jednotlivců z řad osob se zdravotním postižením, firem, které postižené osoby zaměstnávají či chtějí zaměstnávat, a to napříč celou Českou republikou. Druhou rovinou je oblast legislativních změn, které mají dopad na trh práce a osoby se zdravotním postižením. Naším cílem je vytvořit tým vzdělaných zaměstnanců nejlépe z řad lidí žijících se zdravotním postižením a vytvořit prostředí pro získání práce a určité poradenství, jak se k práci dostat nebo jak najít vhodného zaměstnance se zdravotním postižením (NFOZP, 2021).



Obr. 3.12 Příklad podporovaných projektů



Obr. 3.13 Přístupnost webové stránky nejen pro osoby se ZP

- **Odkaz:** <https://nfozp.cz/>
- **NFOZP:** *Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://nfozp.cz/>

3.2.7 Helpnet.cz – Informační portál pro osoby se specifickými potřebami

Informační portál Helpnet.cz pro osoby se specifickými potřebami usnadňuje orientaci v problematice zdravotního postižení. Anotace s odkazy na tuzemské internetové zdroje jsou roztrženy podle základních skupin postižení – zrakové postižení, sluchové postižení, mentální postižení, tělesné postižení, vnitřní nemoci, duševní zdraví. Tyto hlavní cílové skupiny doplňují rodiče dětí se zdravotním postižením a senioři (Helpnet, 2021).

The image shows a screenshot of the Helpnet.cz website. On the left is a vertical navigation menu with a dark header 'Vyberte si téma >'. Below the header are four sections: 'Základní skupiny' (Basic groups) listing various types of disabilities; 'Průřezová témata' (Cross-cutting topics) listing various service areas; 'Projekty' (Projects) listing specific programs; and 'INSPO' (Information for parents of children with disabilities). On the right is a detailed list of 'Průřezová témata' (Cross-cutting topics) with a tree structure of sub-topics, including documents, legislation, social services, employment, barriers, and education.

Vyberte si téma >

Základní skupiny

- Zrakové postižení
- Tělesné postižení
- Mentální postižení
- Vnitřní nemoci
- Kombinovaná postižení
- Duševní nemoci
- Senioři
- Sluchové postižení
- Rodiče dětí se ZP

Průřezová témata

- Dokumenty
- Legislativa
- Sociální služby
- Pomůcky
- Zaměstnávání
- Fundraising
- Bariéry
- Poradenství
- Vzdělávání

Projekty

- INSPO
- Výuka znakového jazyka

Průřezová témata

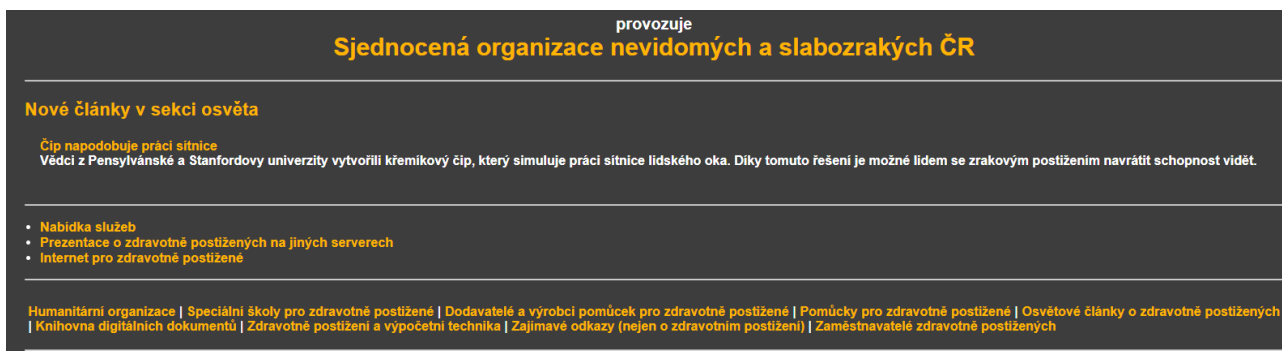
- ▼ Dokumenty
 - [Deklarace práv](#)
 - [Mezinárodní dokumenty](#)
 - [Dokumenty vlády ČR](#)
 - [Dokumenty organizací zdravotně postižených](#)
- [Legislativa](#)
- ▼ Sociální služby
 - [Legislativa](#)
 - [Dokumenty k sociálním službám](#)
 - [Specializované informační zdroje](#)
 - [Důležité odkazy](#)
 - [Krajské úřady - odbory sociálních věcí](#)
 - [Krajské databáze poskytovatelů sociálních služeb](#)
 - ▼ Komunitní plánování
 - [Základní informace](#)
 - [Organizace zabývající se komunitním plánováním](#)
- ▼ Pomůcky
 - [Jak získat pomůcky](#)
 - [On-line katalogy a prodejny](#)
 - [Půjčovny pomůcek](#)
- ▼ Zaměstnávání
 - [Legislativa o zaměstnávání osob se zdravotním postižením](#)
 - [Náhradní plnění, chráněné dílny](#)
 - [Podporované zaměstnávání](#)
 - [Nabídky práce pro osoby se zdravotním postižením](#)
- [Fundraising](#)
- ▼ Bariéry
 - [Bezbariérová místa v ČR](#)
 - [Doprava bez bariér](#)
 - [Bezbariérová architektura](#)
 - [Turistické trasy pro imobilní](#)
 - [Bezbariérové počítače](#)
 - [Přístupný web](#)
 - [Projekty na odstraňování bariér](#)
- ▼ Poradenství
 - [Sociálně právní problematika](#)
 - [Zdravotní postižení všeobecně](#)
 - [Zrakové postižení](#)
 - [Sluchové postižení](#)
 - [Tělesné postižení](#)
 - [Mentální postižení](#)
 - [Ostatní nemoci](#)
- ▼ [Vzdělávání](#)
 - [Speciální školství](#)
 - [Střediska podpory zdravotně postižených studentů na VŠ](#)

Obr. 3.14 Mapa kategorií a průřezových témat

- **Odkaz:** <https://www.helpnet.cz/>
- *Helpnet: Informační portál pro osoby se specifickými potřebami* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/>

3.2.8 Informační systém pro zdravotně postižené BrailleNet

Informační systém pro zdravotně postižené BrailleNet provozuje Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR.

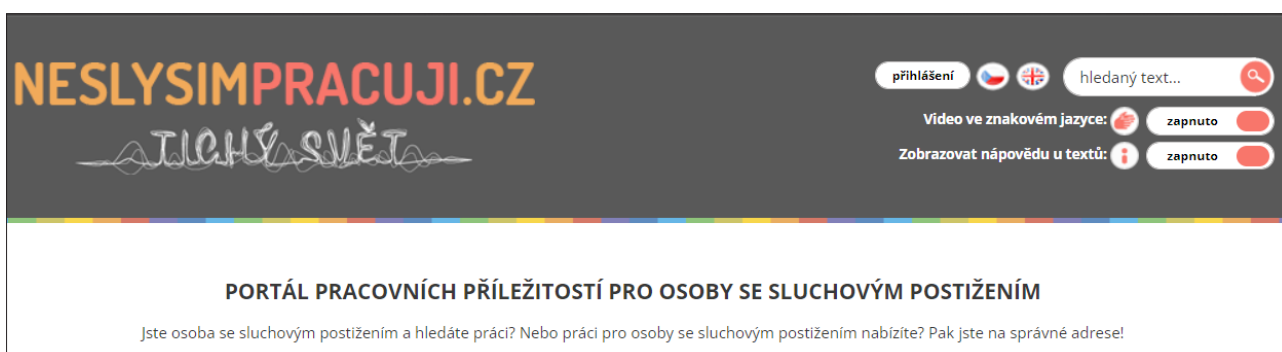


Obr. 3.15 Informační systém pro zdravotně postižené BrailleNet

- Odkaz: <http://is.brailnet.cz/>
- Informační systém pro zdravotně postižené BrailleNet: Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://is.brailnet.cz/>

3.2.9 Neslyším, pracuji (Tichý svět) – Portál pracovních příležitostí pro osoby se sluchovým postižením

- Jste osoba se sluchovým postižením a hledáte práci? Nebo práci pro osoby se sluchovým postižením nabízíte? Pak jste na správné adrese!*
- Workshopy pro zaměstnavatele
 - Chcete zaměstnat neslyšícího? Chcete se dozvědět víc o neslyšících?
 - Nabízíme semináře pro firmy a zaměstnavatele. Máte o seminář zájem?



Obr. 3.16 Portál Neslyším, pracuji

* Tento portál vytvořil a spravuje Tichý svět, o. p. s. (dříve APPN), www.tichysvet.cz.



Obr. 3.17 Portál Neslyším, pracuji – důležité odkazy

- **Odkaz:** <https://www.neslysimpracuji.cz/>
- *Neslyším, pracuji: Portál pro osoby se sluchovým postižením* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.neslysimpracuji.cz/>

3.3 Další užitečné odkazy

V této kapitole naleznou čtenáři webové stránky specializující se na rekvalifikační kurzy a digitální učební materiály, které mohou být nápomocny vyučujícím během výuky.

3.3.1 Rekvalifikační kurzy

<https://www.rekvalifikuj.cz>

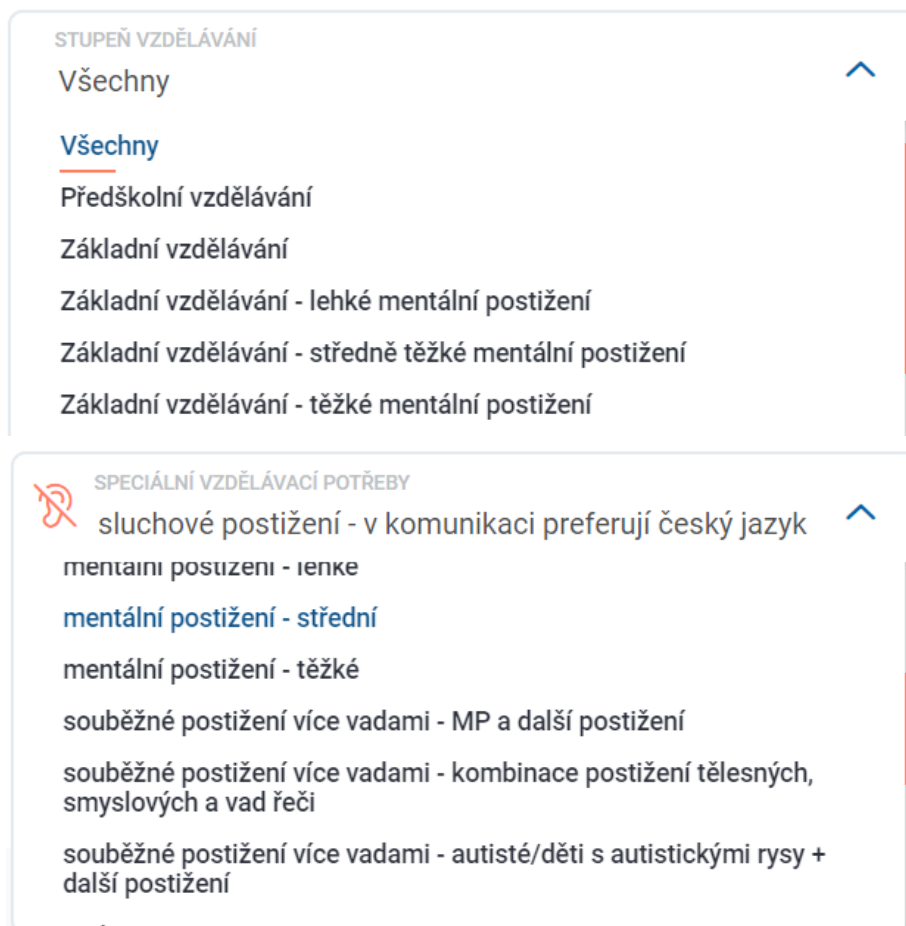
<http://www.rekvalifikace.com>

<https://rekvalifikacnikurzy.cz>

3.3.2 Digitální učební materiály

Digitální učební materiály jsou dostupné v elektronické podobě, jsou využitelné přímo ve výuce bez dalších úprav. Nejčastěji se jedná o pracovní listy, prezentace, audio a video ukázky. Klíčovou vlastností všech digitálních učebních materiálů je jejich propojení s konkrétními očekávanými výstupy, které jsou jako povinné položky definované v rámcových vzdělávacích programech. Výjimky jsou pouze dvě. Průřezová témata, kde očekávané výstupy nejsou povinné a materiál zařadíte pouze do tematických okruhů. Druhou výjimkou je předškolní vzdělávání, kde své materiály řadíte do činností, témat nebo jejich kombinací (DUM, 2021).

Nově můžete materiály vyhledávat také podle SVP.



Obr. 3.18 DUM – kategorizace

- **Odkaz:** <https://dum.rvp.cz/>
- **NPI:** *Metodický portál RVP* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://rvp.cz/>

4 Omezení z důvodu zdravotního postižení daná legislativními normami v oblasti PAS

Zuzana Žampachová, Věra Čadilová, Pavlína Baslerová

V odborné literatuře i v právních normách se setkáváme s vymezením zdravotního postižení, které limituje volbu profesní dráhy konkrétního jednotlivce. V následujícím textu přiblížíme ty limity, které se při kariérovém poradenství mohou objevit, a upozorníme na informační zdroje, ze kterých lze čerpat.

4.1 Přehled zdrojů monitorujících omezení výkonu povolání (studia) z důvodu zdravotního znevýhodnění v oblasti PAS

Na omezení, která nějakým způsobem limitují studium či pracovní uplatnění žáků s PAS, upozorňují některé webové aplikace, které se zabývají kariérovým poradenstvím.

4.1.1 Infoabsolvent

Nejucelenějším portálem, z kterého mohou čerpat informace o možnostech studia žáků s mentálním postižením kariéroví poradci ve školách, je Infoabsolvent (infoabsolvent.cz).

Tento portál uvádí aktuálně platný seznam všech škol a obrů vzdělání. Na úvodní straně portálu je aktivní záložka „BEZ BARIÉR až na trh práce“.

Uvedené studijní obory obsahují i informace o možných limitech jednotlivých postižení pro studium i další uplatnění absolventů. Podrobnější charakteristika portálu Infoabsolvent je uvedena v kapitole 3.

4.1.2 Národní soustava povolání

Každá zde uvedená pracovní pozice zde má poměrně podrobnou charakteristiku včetně informací o vhodné předprofesní přípravě a aktuálním možném výdělkem. Jsou zde rovněž uvedeny kompetenční požadavky (odborné znalosti, odborné dovednosti, obecné dovednosti, digitální kompetence a měkké kompetence), které s danou pracovní pozicí souvisejí.

Pro zaměření naší analýzy je podstatná část „Zdravotní způsobilost k výkonu povolání“ uvádějící onemocnění, která jsou pro výkon určené pracovní pozice omezující, nebo dokonce vylučující.

4.1.3 Nařízení vlády č. 211/2010

Důležitým dokumentem, který přináší konkrétní výčet onemocnění a zdravotních obtíží vylučujících zdravotní způsobilost uchazeče ke vzdělávání, je nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání.

To ve svých přílohách podává úplný výčet oborů poskytujících střední vzdělání (příloha č. 1). V případě, že studium konkrétního oboru je limitováno zdravotním handicapem, objevuje se u něj číselná informace odkazující (dle přílohy č. 2) na konkrétní zdravotní omezení.

V případě poruch autistického spektra (PAS) nejsou uvedena žádná konkrétní omezení. Autistické poruchy však můžeme v rámci kategorizace „Onemocnění nebo zdravotních obtíží pro účely stanovení podmínek zdravotní způsobilosti uchazeče ke vzdělávání“ zařadit v širším kontextu pod bod 23. Závažné duševní nemoci a poruchy chování. Vzhledem k různorodé symptomatice, její míře a důsledkům z toho plynoucích je takovéto zařazení velmi zavádějící. V praxi se setkáváme s klienty, z nichž někteří absolvovali uvedené obory zařazené pod bod 23 a také se v nich uplatnili. Přesto jsou mezi klienty s PAS i takoví, kteří by nemohli tyto obory absolvovat, a tudíž se v nich ani uplatnit. Uvedená kritéria zdravotní způsobilosti v příloze nařízení vlády č. 211/2010 Sb. jsou velmi obecná, nezohledňují individuální možnosti jedince a jeho aktuální zdravotní stav, čímž se mohu dostat do rozporu s rovnými příležitostmi přístupu ke vzdělávání. Předpoklady ke studiu je třeba posuzovat vždy individuálně u každého jedince.

5 Statistická data týkající se vzdělávání žáků s PAS

Zuzana Žampachová, Věra Čadilová

5.1 Počty žáků s daným postižením (ZŠ, 2. stupeň ZŠ, SŠ)

PAS	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
ZŠ	4114	4850	5465	3599	3374	3979	4216
2. st. ZŠ	1458	1726	2018	1445	1324	1666	1879
SŠ	646	837	1017	780	797	1079	1268
Celkový počet všech žáků ZŠ	854137	880251	906188	926108	940928	952946	962348
Celkový počet všech žáků SŠ	435528	427101	424832	421523	420805	423835	432905
Poměr žáků s PAS a žáků ZŠ v %	0,481655753	0,550979209	0,603075741	0,388615583	0,358582166	0,417547269	0,438095159
Poměr žáků s PAS a žáků SŠ v %	0,14832571	0,195972381	0,239388747	0,185043284	0,18939889	0,254580202	0,29290491

Tabulka uvádí počet žáků s PAS v jednotlivých školních letech od roku 2014/2015 do roku 2020/2021. Z uvedené tabulky vyplývá, že od školního roku 2014/2015 do školního roku 2016/2017 žáků s PAS přibývalo, zatímco od roku 2017/2018 došlo k poklesu počtu těchto žáků v ZŠ. Tento trend můžeme vysvětlit změnou legislativy (od 1. 9. 2016 vstoupila v platnost vyhláška č. 27/2016 Sb.), zejména zavedením identifikátorů znevýhodnění a jejich nejasného metodického výkladu. Vzhledem k tomu že k PAS jsou většinou přidruženy další poruchy či onemocnění, docházelo k tomu, že PAS bývaly často zařazeny do kategorie souběžné postižení více vadami, a tím se měnila statistická čísla počtu žáků s PAS, která byla vykazována. Tato praxe stále přetrvává a dosud není stanovena jednotná metodika, jak PAS v rámci školských statistik vykazovat.

V roce 2019 byl publikován v článku *Prevalence a trendy vývojových poruch výskyt poruch autistického spektra v rozmezí 1,1–2,5 % z populace* (Zablotsky et al. *Prevalence and Trends of Developmental Disabilities among Children in the United States: 2009–2017. American Academy of Pediatrics. 2019 Oct; 144(4)*).

V České republice je zřejmé, že počty žáků s PAS, kteří se vzdělávají v základních i středních školách, se k těmto číslům ani zdaleka nepřibližují, z čehož je možné usuzovat, že je v obou typech škol řada žáků, kteří dosud nebyli diagnostikováni v rámci poruch autistického spektra. Je tedy zřejmé, že u nich nejsou využívány vhodné formy a metody práce, a tudíž ani kariérové poradenství neprobíhá zcela s ohledem na jejich možnosti a schopnosti.

Dá se také předpokládat, že nebude realizován ani vhodný výběr budoucího povolání a absolventi budou obtížně hledat místo na trhu práce. Mezi nedagnostikovanými žáky mohou být také žáci s mírnější symptomatikou PAS, která jim umožní zvládnout vzdělávací proces, ale potíže se projeví právě až při vstupu na trh práce.

5.2 Způsoby zaškolení (spec. školy, běžné školy)

PAS ZŠ	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Běžná třída	1758	2179	2572	2047	2321	2560	2694
Speciální třída	2356	2671	2893	1552	1053	1419	1522

PAS SŠ	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Běžná třída	265	366	473	442	535	730	845
Speciální třída	381	471	544	338	262	349	432

Údaje v tabulkách dokumentují, že počet žáků v běžných i speciálních třídách v základních i ve středních školách se rok od roku zvyšuje. Většina žáků je vzdělávána v běžných třídách, ať už v základních, či středních školách.

5.3 Počty žáků podle stupňů podpory

Stupeň podpůrných opatření	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
1	34	22	18	21
2	166	276	284	268
3	1346	2048	2283	2408
4	414	818	1163	1291
5	59	152	216	217
celkem	2019	3316	3964	4205

Většina žáků je zařazena do 3. stupně podpory, kde je možné rovněž sledovat postupné zvyšování počtu žáků s PAS v souladu s jejich celkovým nárůstem. Zvyšující se trend v počtech je patrný i ve stupni 4, kde v uplynulém období přibýlo 3× více žáků než ve školním roce 2017/2018. Podobný trend je možné sledovat i u 5. stupně podpory. Poskytovaný 1. stupeň podpory u žáků s PAS je zarážející. Vzhledem k tomu, že jde o závažnou diagnózu, která je stanovena klinickým odborníkem na základě chování žáka a vyžaduje odbornost i u poradenských pracovníků, měli by míru podpory poskytovat k tomu určená poradenská pracoviště. Podporu v 1. stupni je ale možné si také vysvětlit jako přechodně poskytnutou podporu u žáka, který má potíže při vzdělávání a čeká na odborná vyšetření k získání potřebné míry podpory.

6 Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky s PAS pohledem výchovných poradců základních a středních škol (výsledky dotazníkového šetření)

Věra Čadilová, Zuzana Žampachová, Karolína Ježková

Celkem vyplnilo dotazník: 152 respondentů.

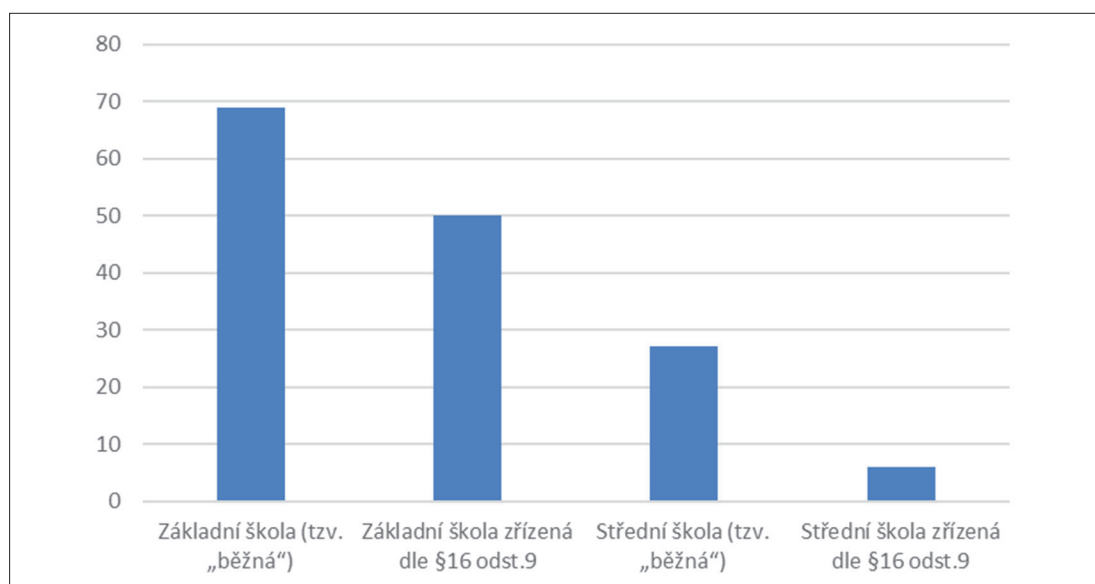
Dotazník byl rozeslán do škol prostřednictvím krajských koordinátorek pro PAS. Byl distribuován v době koronavirových restrikcí, což výrazně ovlivnilo návratnost rozeslaných dotazníků. Primárně byly osločovány základní školy, resp. jejich 2. stupně, a střední školy.

1. Vyberte druh a stupeň školy, za kterou dotazník vyplňujete.

Tabulka 6.1 Druh a stupeň školy

	n (počet škol)	%
Základní škola (tzv. běžná)	69	45,39
Střední škola (tzv. běžná)	27	17,76
Střední škola zřízená dle § 16 odst. 9	6	3,95
Základní škola zřízená dle § 16 odst. 9	50	32,89

Graf 6.1 Druh a stupeň školy



Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 152 škol. Více než 45 % odpovědí zaslaly běžné základní školy, téměř 33 % odpovědí bylo ze základních škol zřízených dle § 16 odst. 9, necelých 18 % z běžných středních škol a nejméně odpovědí, necelá 4 %, ze středních škol zřízených dle § 16 odst. 9 školského zákona.

Nejčastěji dotazník vyplnil výchovný poradce (76 %), školní speciální pedagog (7 %) nebo třídní učitel (5 %). Některé dotazníky byly vyplněny jinými pedagogickými pracovníky, např. řediteli škol nebo kariérovými poradci.

Z uvedeného vyplývá, že se kariérovému poradenství věnují na základních i středních školách především výchovní poradci. Vzhledem k malému počtu odpovědí od kariérových poradců je zřejmé, že funkce kariérového poradce na jednotlivých školách je dosud zřízena jen výjimečně.

Z odpovědí lze rovněž vyvodit, že většina respondentů se podílí na vzdělávání žáků s PAS (83 %). Dá se tedy předpokládat, že se s těmito žáky pracuje i v rámci kariérového poradenství.

2. Dotazník vyplňuji z pozice:

Tabulka 6.2 Pracovní pozice

pozice	n	%
výchovný poradce	116	76,32
školní speciální pedagog	10	6,58
školní psycholog	3	1,97
třídní učitel	8	5,26
učitel vzdělávací oblasti Člověk a svět práce (platí pro základní školy)	0	0
jiné	15	9,87

Na většině škol se kariérovému poradenství věnuje především výchovný poradce, v menší míře pracovník školního poradenského pracoviště (speciální pedagog nebo

psycholog). Do vedení kariérového poradenství jsou zapojeni také třídní učitelé, ojedinele další pedagogičtí pracovníci školy.

3. Vzděláváte Vy sám/a letos či v uplynulých 3 letech ve Vaší škole žáka s PAS?

Tabulka 6.3 Vzdělávání žáků s PAS v posledních 3 letech

	n	%
ANO	126	82,89
NE	26	17,11

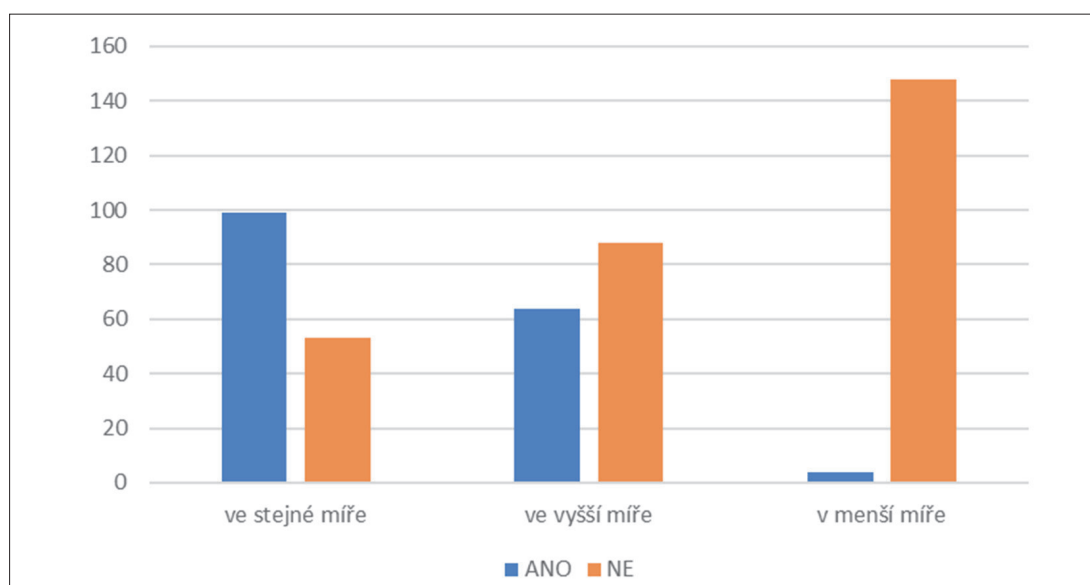
Z dat uvedených v tabulce je zřejmé, že ve 26 školách nebyl v posledních třech letech vzděláván žák s PAS. Vzhledem k tomu, že byl dotazník distribuován prostřednictvím SPC pro PAS a respondenti ze všech 152 škol dále odpovídali na otázky, lze se domnívat, že žák s PAS byl nebo je vzděláván ve škole, která tento dotazník vyplnila.

4. Služby kariérového poradenství poskytujete žákům s PAS (vyberte jednu z nabízených tří možností, v případě výběru odpovědi b) nebo c) uveďte slovní komentář):

Tabulka 6.4 Míra poskytování služeb kariérového poradenství žákům s PAS

Varianty	ANO		NE	
	n	%	n	%
ve stejné míře	99	65,13	53	34,87
ve vyšší míře	64	42,11	88	57,89
v menší míře	1	2,63	148	97,37

Graf 6.2 Míra poskytování služeb kariérového poradenství žákům s PAS



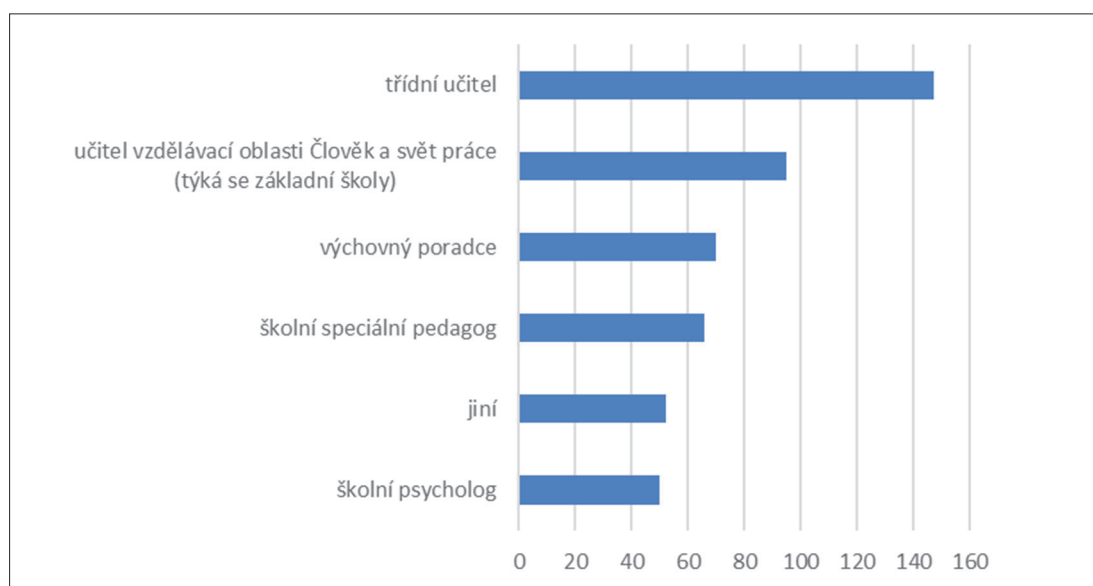
Celkem 42 % respondentů uvádí, že se uvedeným žákům věnuje ve vyšší míře než ostatním. Při práci se žáky s PAS uvádějí, že je třeba individuální přístup, specifické metody a formy práce, spočívající ve využívání alternativní či augmentativní komunikace, zavádění vizuální podpory, strukturovaného přístupu a motivačního systému. Na zvýšené podpoře se často podílí asistent pedagoga či jiný pedagogický pracovník,

jsou využívány frekventovanější konzultace se zákonnými zástupci a činnosti jsou přizpůsobovány výběru budoucího studijního oboru či povolání. Respondenti taktéž zmiňují spolupráci se školskými poradenskými zařízeními a jejich roli při realizaci kariérového poradenství. Z počtu odpovědí se dá vyvodit, že vyšší míru podpory v oblasti kariérového poradenství poskytují na školách zřízených dle § 16 odst. 9, což vyplývá z jejich zaměření na skupinu žáků s těžšími typy SVP, kteří potřebují vyšší míru podpory s využitím specifických metod a forem práce.

Respondenti ze středních škol se více zabývají konkrétními potížemi žáků při vzdělávání a ve svých odpovědích popisují zvýšenou míru podpory, kterou poskytují žákům s PAS, ať už v teoretické, tak i praktické výuce, a tímto způsobem u nich realizují kariérové poradenství.

- Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = pracovníci přes můj zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) zhodnoťte míru intenzity spolupráce s pracovníky školy, se kterými při kariérovém poradenství pro žáky s PAS spolupracujete. Hodnocení pozice, kterou zastáváte Vy, vynechejte.

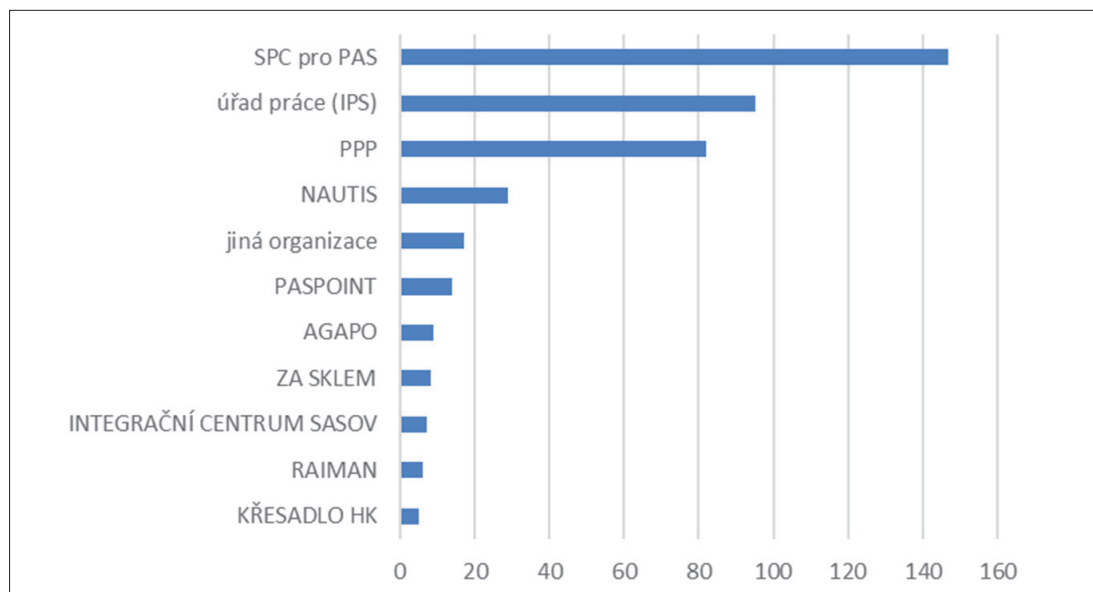
Graf 6.3 Shrnutí intenzity spolupráce s pracovníky školy při kariérovém poradenství pro žáky s PAS postižením



Uvedený graf udává míru spolupráce pedagogických pracovníků při poskytování kariérového poradenství. Nejvyšší intenzita spolupráce je na straně třídního učitele a dále u učitele, který žáka vzdělává v oblasti Člověk a svět práce. Nižší intenzitu vykazují pracovníci školního poradenského pracoviště, kde nejvyšší podíl je u výchovného poradce. Všechna uvedená data potvrzují hypotézu, že intenzita spolupráce musí být nejvyšší u pedagoga, který je s žákem v nejintenzivnějším kontaktu.

- Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = pracovníci přes můj zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) zhodnoťte míru intenzity spolupráce s institucemi v rámci kariérového poradenství pro žáky s PAS mimo školu.

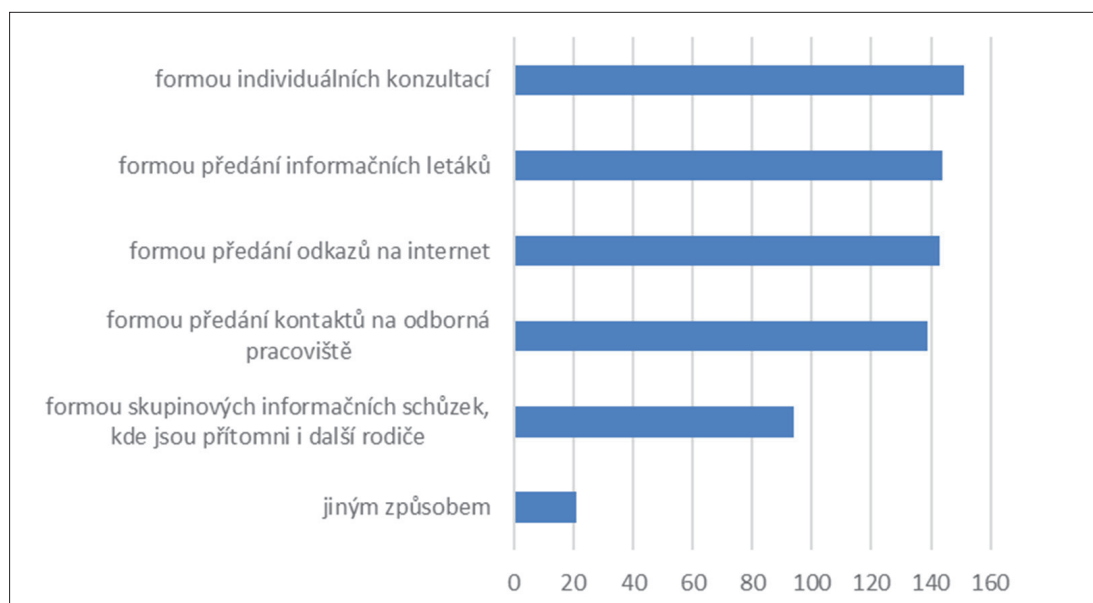
Graf 6.4 Shrnutí intenzity spolupráce s institucemi při kariérovém poradenství pro žáky s PAS



Z grafu je zřejmé, že nejčastěji byla uvedena spolupráce školy při kariérovém poradenství u žáků s PAS se speciálněpedagogickými centry (SPC), s úřady práce a s pedagogicko-psychologickými poradnami (PPP). Dále školy spolupracují s řadou neziskových organizací, nejčastěji respondenti uvedli NAUTIS, PASPOINT, AGAPO, ZA SKLEM a další, které lze z grafu vyčíst.

7. Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = zákonní zástupci přes náš zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) uveďte intenzitu využívání dané formy spolupráce školy s rodiči žáka s PAS v oblasti kariérového poradenství.

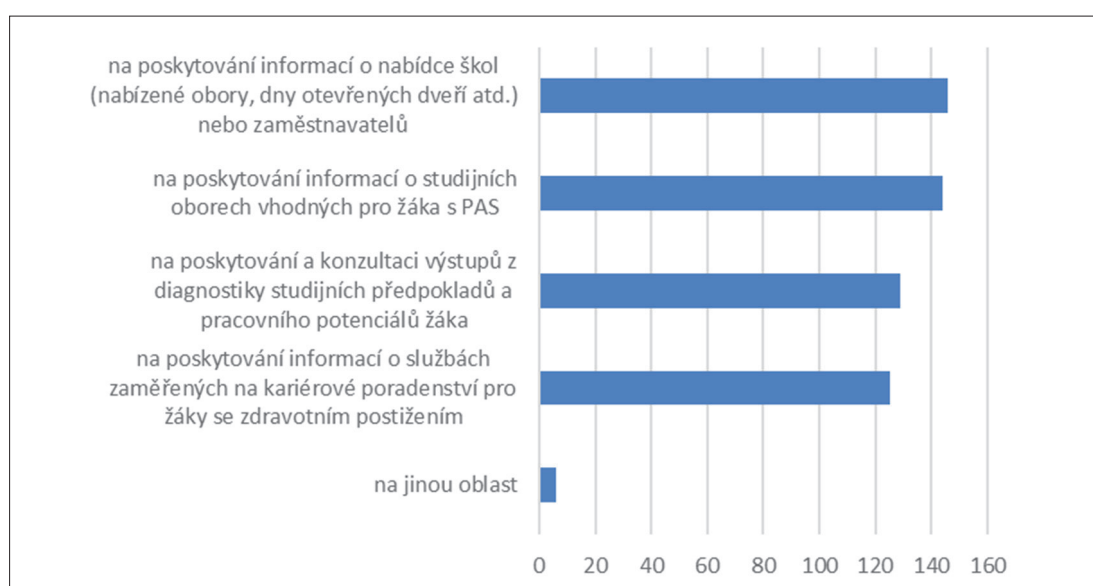
Graf 6.5 Shrnutí intenzity spolupráce s rodiči žáka s PAS v oblasti kariérového poradenství



Při spolupráci se zákonnými zástupci v rámci kariérového poradenství jsou nejčastěji využívány individuální konzultace, zákonným zástupcům jsou předávány informační letáky a odkazy na různé webové stránky a kontakty na odborná pracoviště, která se zabývají kariérovým poradenstvím. Méně časté kontakty jsou navazovány formou skupinových informačních schůzek a dalších akcí, které jsou realizovány ve spolupráci se školou (webináře a workshopy, exkurze, dny otevřených dveří apod.).

8. Na škále 0–5 (0 = na tuto oblast není spolupráce zaměřená, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = zákonní zástupci přes náš zájem v této oblasti nespolupracují, X = bez odpovědi) uveďte intenzitu spolupráce se zákonnými zástupci žáků s PAS v oblasti kariérového poradenství v jednotlivých oblastech.

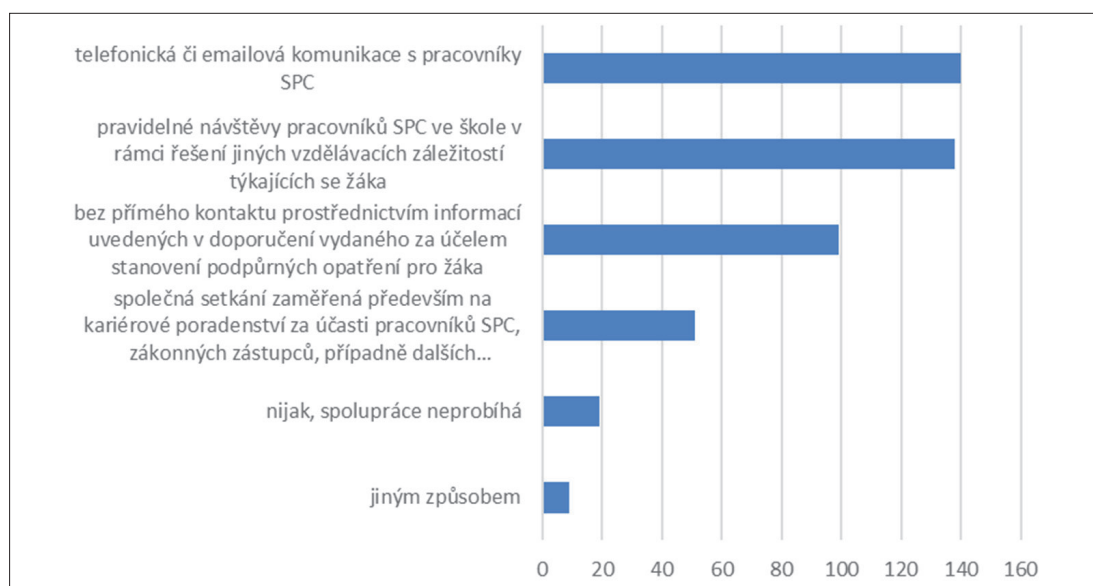
Graf 6.6 Shrnutí intenzity spolupráce se zákonnými zástupci žáka s PAS v oblasti kariérového poradenství v jednotlivých oblastech



Z grafu vyplývá, že se poměrně vyrovnaně spolupráce se zákonnými zástupci při kariérovém poradenství žáků s PAS zaměřuje na poskytování informací o nabídce škole nebo zaměstnavatelů, na poskytování informací o studijních oborech, které jsou vhodné pro žáky s PAS, na poskytování a konzultace z diagnostiky studijních a pracovních předpokladů a rovněž na poskytování informací o službách zaměřených na kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením.

9. Vyberte a seřadte 3 nejčastěji využívané formy spolupráce s pracovníky speciálně-pedagogického centra (SPC) v oblasti kariérového poradenství pro žáky s PAS. Vybrané položky seřadte podle četnosti využívání (na prvním místě uveďte nejčastěji využívanou formu).

Graf 6.7 Shrnutí forem spolupráce s pracovníky SPC pro PAS



Jako nejčastější formu komunikace mezi školou a SPC uvádějí respondenti telefonickou či e-mailovou komunikaci s pracovníky SPC nebo pravidelné návštěvy těchto pracovníků ve školách. Vzhledem k tomu, že dotazníky byly vyplňovány v době koronavirových restrikcí, kdy školy měly omezené kontakty s odbornými pracovišti, lze považovat tento výsledek za velmi pozitivní. Přesto se objevuje poměrně velké procento odpovědí také u formy, která je pouze písemná, bez další komunikace s pracovníky SPC. Zhruba třetina respondentů uvádí, že dochází ke společným setkáním za účasti pracovníků škol, SPC zákonných zástupců a žáků, kdy je primárně řešena oblast kariérového poradenství.

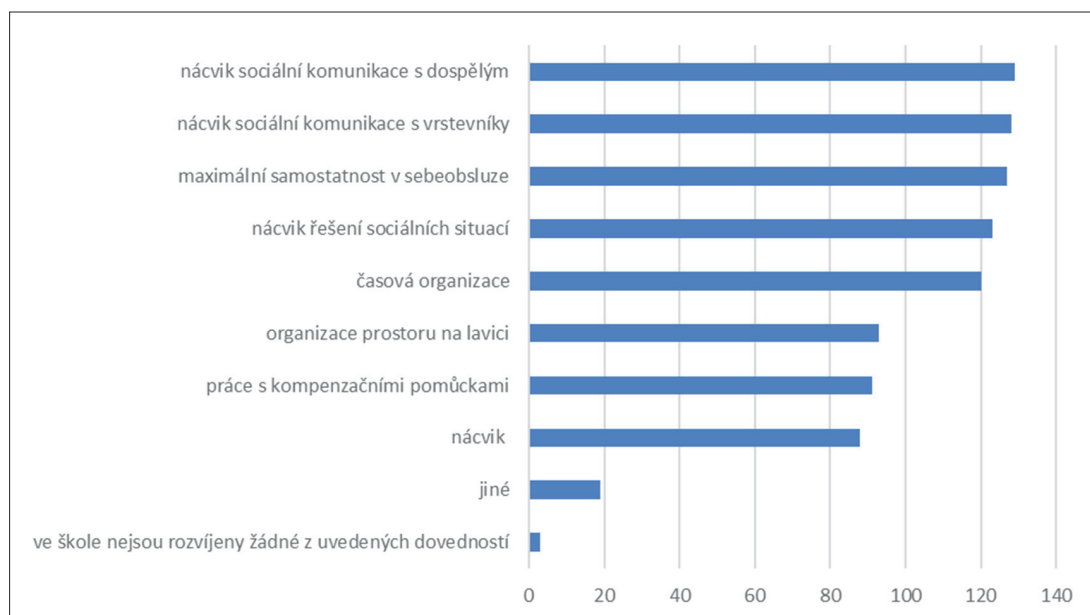
10. Uveďte názvy nebo alespoň zaměření studijních oborů, o kterých se domníváte, že jsou VHODNÉ pro žáka s PAS z hlediska jeho možného pracovního uplatnění.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že pro žáky s PAS nelze zvolit univerzální skupinu oborů, kterou by bylo vhodné doporučit s ohledem na jejich diagnózu. Při výběru vhodného vzdělávacího oboru je nutné zvážit individuální možnosti žáka s ohledem na míru symptomatiky a další přidružené poruchy a onemocnění, případně specifické rysy. Respondenti uvádějí ve svých odpovědích širokou škálu oborů od gymnázií až po praktické školy, přičemž pravděpodobně vycházejí z vlastních zkušeností z práce s žáky s PAS. To potvrzuje širokou škálu symptomů PAS a výjimečnost každého jedince s touto poruchou.

Z odpovědí lze vyvodit, že méně vhodné je orientovat žáky s PAS na obory, které vyžadují dobré sociální a komunikační dovednosti (např. obory z oblasti zdravotnictví, sociálních služeb, pedagogické profese, u některých žáků s PAS fyzicky náročné obory, obory náročné na motorické dovednosti nebo vyžadující dlouhodobé soustředění). Je třeba uvést, že u lidí s PAS nikdy nic neplatí stoprocentně a vždy je potřeba zvažovat individuální možnosti a schopnosti konkrétního jedince. Tento předpoklad lze dobře odvodit i z odpovědí respondentů, kteří uvádějí mezi vhodnými i nevhodnými obory tytéž (např. prodavač, pečovatelský, řemeslné a pedagogické obory).

11. Uvedte, které specifické dovednosti u žáků s PAS ve Vaší škole cíleně rozvíjíte (např. prostřednictvím předmětu speciálněpedagogické péče).

Graf 6.8 Specifické dovednosti, které jsou u žáků s PAS cíleně rozvíjeny



Ze získaných dat vyplývá, že se pedagogové ve školách zaměřují především na nácviky a rozvoj sociálního chování, ať už s dospělými, nebo s vrstevníky. Jako důležitý aspekt rozvoje a budoucího uplatnění vidí také samostatnost a schopnost organizace času. Řada škol se rovněž soustředí na práci s pomůckami, které mohou žákům pomoci jak ve výuce, tak i v budoucím samostatném životě. Pouze několik respondentů uvedlo, že ve škole nejsou rozvíjeny žádné specifické dovednosti žáků s PAS. To však nemusí znamenat, že se v těchto školách s uvedenými žáky nepracuje.

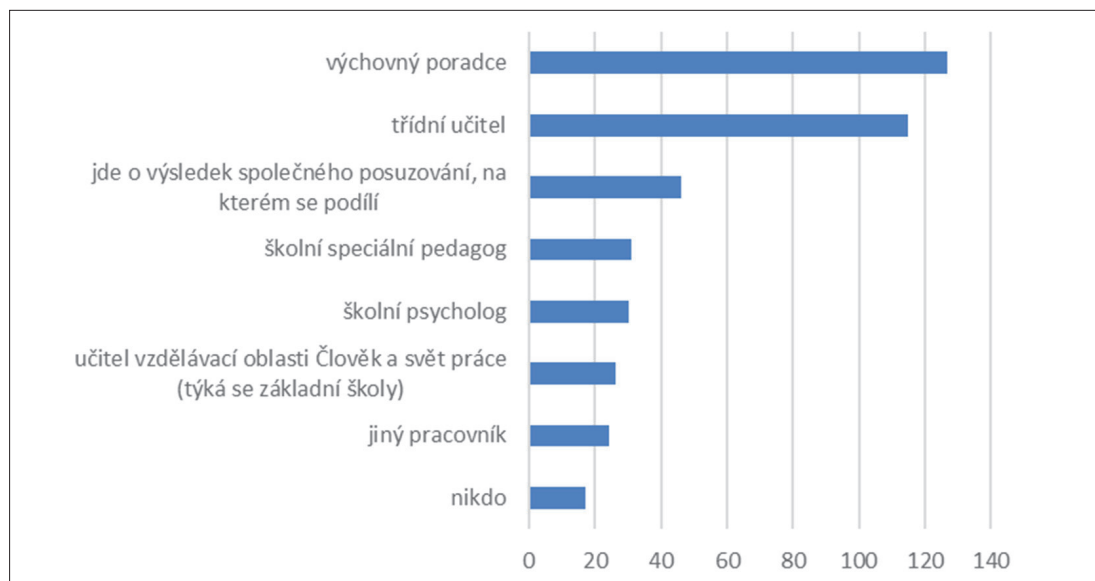
12. V kterém ročníku Vaší školy u žáků s PAS začínáte systematicky s kariérovým poradenstvím?

Respondenti základních škol uvádějí systematickou práci v rámci kariérového poradenství na 2. stupni, přičemž většina z nich práci zintenzivní v průběhu 8. a 9. ročníku. Pouze několik škol uvedlo, že se snaží začít s kariérovým poradenstvím již na 1. stupni.

U středního vzdělávání se respondenti neshodují. V některých středních školách uvádějí KP v průběhu celého vzdělávání, v jiných středních školách začínají od 2., případně 3. ročníku. U středních škol hraje důležitou roli především její zaměření, zda jde o střední odbornou školu, nebo školu všeobecného zaměření (např. gymnázium).

13. Kdo se ve Vaší škole zabývá diagnostikou studijních předpokladů u žáka s PAS? Uvedte maximálně 3 pracovní pozice a seřadte je podle intenzity jejich zapojení od nejintenzivnější míry zapojení.

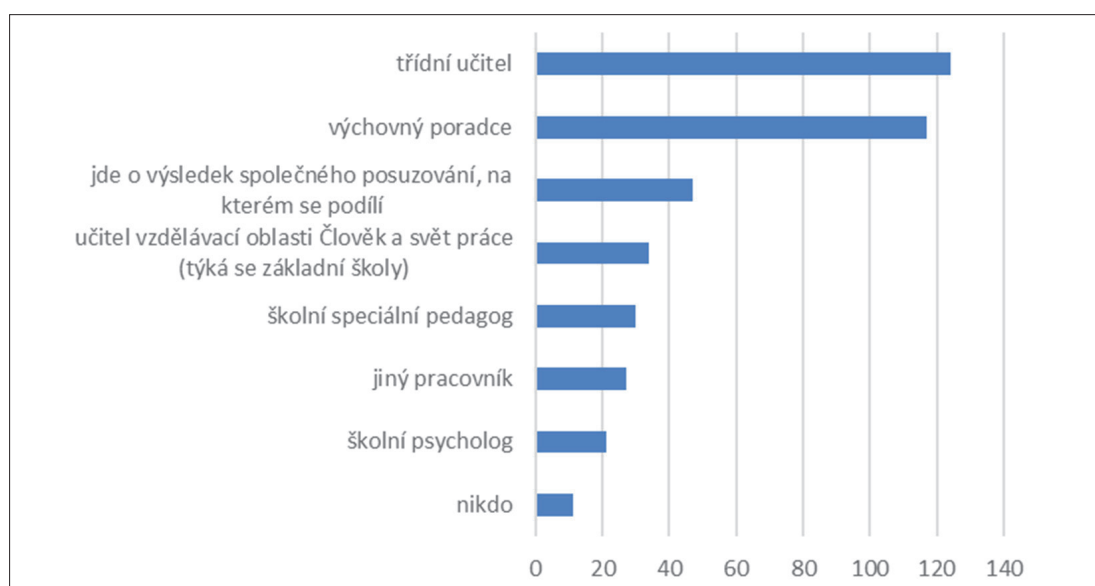
Graf 6.9 Shrnutí pracovních pozic, které se ve škole zabývají diagnostikou studijních předpokladů žáka s PAS



Z grafu vyplývá, že diagnostikou studijních předpokladů se nejčastěji zabývají výchovní poradci a třídní učitelé žáků. V mnohem menší míře se na ní podílí vybraný tým pracovníků. Na téměř stejné úrovni řeší studijní předpoklady u žáků s PAS školní speciální pedagog, školní psycholog, učitel vzdělávací oblasti Člověk a svět práce nebo jiný pracovník školy (ředitel, asistent pedagoga, etoped apod.). Celkem 18 respondentů ze 152 odpovědělo, že se ve škole nikdo touto problematikou nezabývá.

14. Kdo se ve vaší škole zabývá posuzováním pracovního potenciálu žáka s PAS? Uveďte maximálně 3 pracovní pozice a seřadte je podle intenzity jejich zapojení od nejin-tenzivnější míry zapojení.

Graf 6.10 Shrnutí pracovních pozic, které se ve škole zabývají posuzováním pracovního potenciálu žáka s PAS



Je zřejmé, že posuzováním pracovního potenciálu žáka s PAS se ve školním prostředí nejčastěji zabývá třídní učitel a výchovný poradce. V podstatně menší míře jde o společné posuzování pedagogických pracovníků, dále pak vyučujících vzdělávací oblasti Člověk a svět práce. Také školní speciální pedagog, školní psycholog a další pedagogičtí pracovníci se na posuzování pracovního potenciálu žáka s PAS podílejí, avšak výrazně méně často než třídní učitel či výchovný poradce. Někteří respondenti uvádějí, že se ve škole touto problematikou nezabývá nikdo. Je velmi pravděpodobné, že tito respondenti o aktivitách svých kolegů nevědí nebo neporozuměli otázce, neboť je velmi nepravděpodobné, že by ve škole nebyl pedagog, který by nebyl schopen zhodnotit alespoň obecně pracovní potenciál žáka s PAS.

15. Jakým způsobem probíhá diagnostika v oblasti kariérového poradenství u žáka s PAS? Seřadte podle významu, který podle Vás jednotlivé způsoby diagnostiky v dané oblasti kariérového poradenství mají, a to tak, že na prvním místě uveďte ten nejvýznamnější.

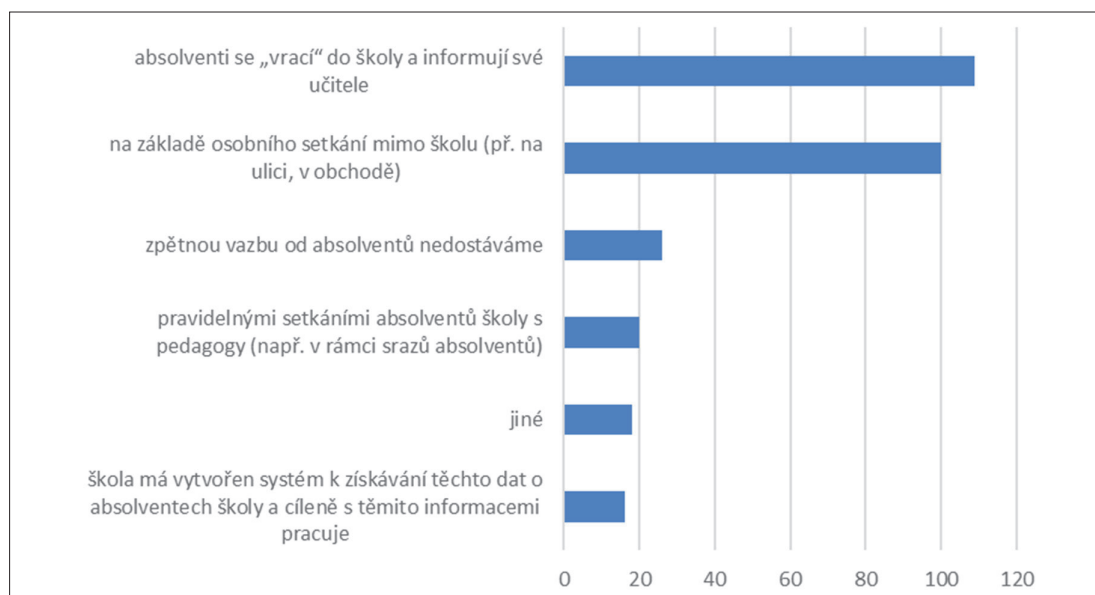
Graf 6.11 Shrnutí způsobů diagnostiky v oblasti kariérového poradenství



Školy využívají různé způsoby diagnostiky v oblasti kariérového poradenství. Z odpovědí vyplývá, že v každé škole je využíváno více způsobů, metod a forem diagnostiky, které se navzájem kombinují. Jako nejčastější byla zmiňována diagnostika žákových preferencí a identifikace limitů, které vyplývají s PAS. V kategorii „jiné“ jsou uváděny různé postupy od kontaktů s rodiči žáka až po kontakt s budoucí školou.

16. Jakým způsobem dostáváte od absolventů Vaší školy s PAS zpětnou vazbu o jejich dalším vzdělávání případně o pracovním uplatnění?

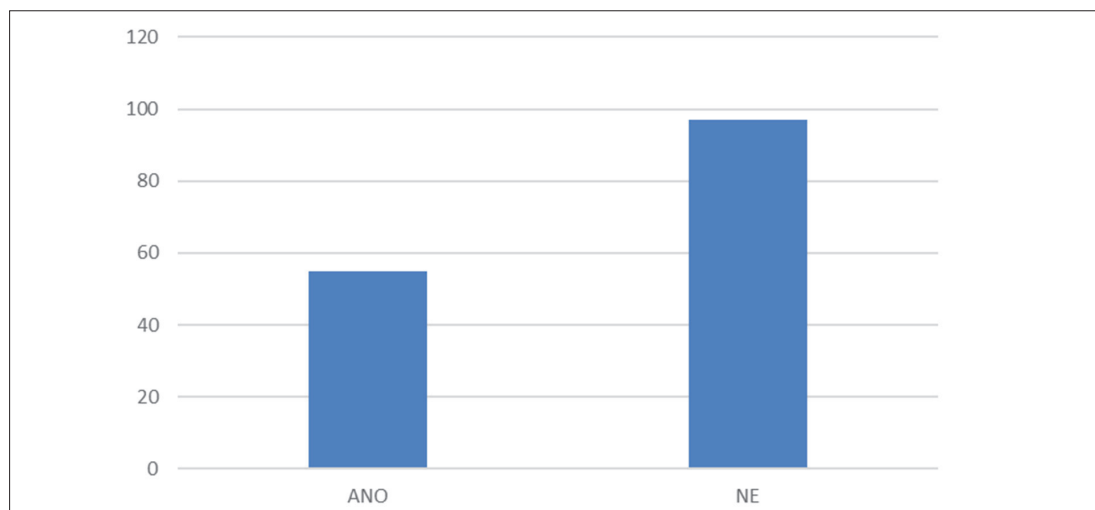
Graf 6.12 Způsoby získávání zpětné vazby od absolventů s PAS



Z výsledků šetření vyplývá, že pedagogové získávají zpětnou vazbu o další vzdělávací cestě žáků nejčastěji tím, že absolventi školy přicházejí za pedagogy a sami je informují nebo se s nimi setkávají mimo školu. V menší míře předají absolventi informaci škole na různých setkáních absolventů nebo má škola vytvořený systém, ze kterého tyto informace čerpá, případně je získávají např. telefonicky, prostřednictvím různých organizací, které se zabývají podporou žáků s PAS. Část respondentů uvedla, že nemá žádnou zpětnou vazbu.

17. Domníváte se, že máte dostatek kompetencí k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky s PAS? Pokud ano, uveďte, kde jste tyto kompetence získal/a a jakým způsobem.

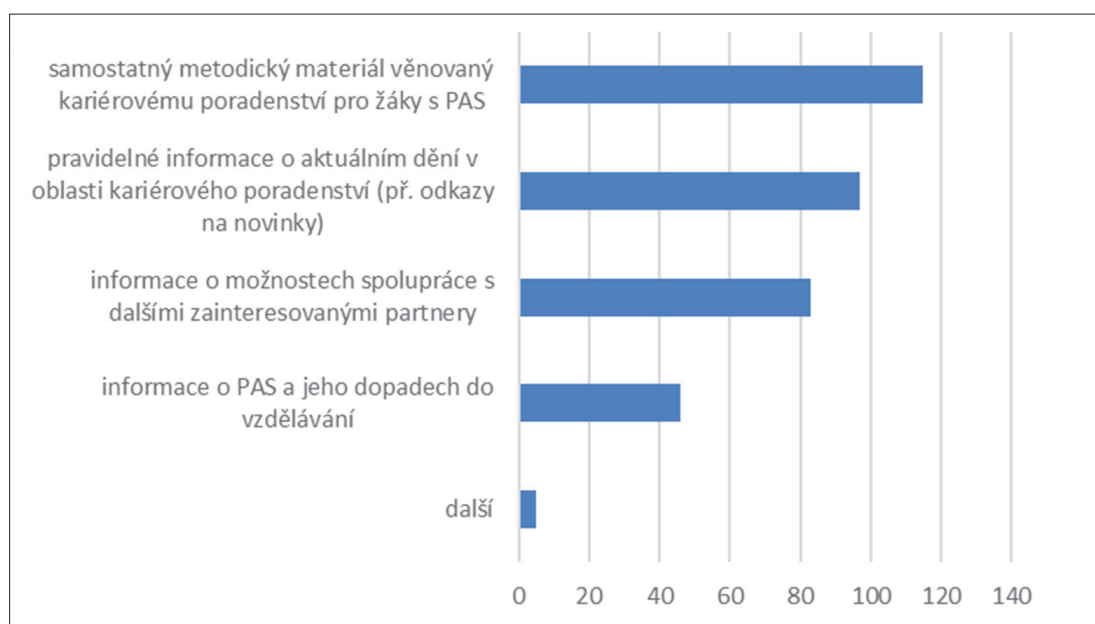
Graf 6.13 Kompetence k poskytování kvalitního kariérového poradenství žákům s PAS



Respondenti, kteří uvádějí, že mají málo kompetencí k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky s PAS, jsou ve větším zastoupení. Ti respondenti, kteří uvedli, že disponují dostatečnými kompetencemi, se účastní různých vzdělávacích akcí, pravidelně se setkávají se svými kolegy z jiných škol a organizací, které se zabývají kariérovým poradenstvím. Jako zdroj informací uvádějí též studium literatury, intenzivní spolupráci se školskými poradenskými zařízeními nebo organizacemi zaměřenými na kariérové poradenství. Někteří z těchto pracovníků též zmiňují dlouhodobé zkušenosti v této oblasti.

18. Jaké informace (podporu) byste přivítal/a ke zkvalitnění Vašich kompetencí v této oblasti?

Graf 6.14 Informace ke zkvalitnění kompetencí v oblasti poskytování služeb kariérového poradenství žákům s PAS



Z uvedeného grafu vyplývá, že respondenti by pro zkvalitnění svých kompetencí v oblasti poskytování služeb kariérového poradenství pro žáky s PAS uvítali samostatný metodický materiál věnovaný této oblasti, pravidelné informace o aktuálním dění v oblasti kariérového poradenství či informace o možnostech spolupráce s dalšími zainteresovanými organizacemi. Respondenti by též rádi získali informace k autistickým poruchám a jejich dopadům do vzdělávání.

19. Prosíme o sdělení jakéhokoliv souhrnného hodnocení, názoru či postoje, kterými byste se vyjádřil/a k současné situaci v kariérovém poradenství u žáků s PAS.

Respondenti se v rámci dotazníkového šetření vyjadřovali též k současné situaci v oblasti kariérového poradenství. Ve svých komentářích uváděli jak nedostatek zájmu a podpory v oblasti kariérového poradenství, tak i pozitivní názory, kterými poukázali na to, že v posledních letech dochází ke zlepšení zájmu o kariérové poradenství u žáků s PAS, vyzdvihovali spolupráci různých organizací i možnosti zařazení žáků s PAS po ukončeném vzdělávání.

Přesto však přetrvává nízká nabídka oborů vzdělávání na středních školách vhodných pro žáky s PAS v kombinaci s mentálním postižením či dalším přidruženými poruchami či onemocněními. V některých regionech se objevuje nižší ochota středních škol přijímat ke vzdělávání žáky s PAS a systematicky s nimi pracovat, chybí mezioborová spolupráce.

Jako jeden z důležitých momentů uvádějí respondenti spolupráci všech zainteresovaných stran: žáka, jeho rodiny, školy, školského poradenského zařízení a dalších institucí podílejících se na kariérovém poradenství. Žáci s PAS po ukončení středního vzdělávání často nemají možnost zapojit se do pracovního procesu, nedostanou dostatečnou podporu, aby si práci našli a udrželi si ji. Řada z nich předčasně ukončuje střední vzdělávání, většinou z důvodu nedostatku podpory. Respondenti též uvádějí, že někdy nedochází k souladu mezi přáními zákonných zástupců a školy. Obecně všichni účastníci šetření poukazují na nízkou míru metodické podpory při realizaci kariérového poradenství u žáků s PAS.

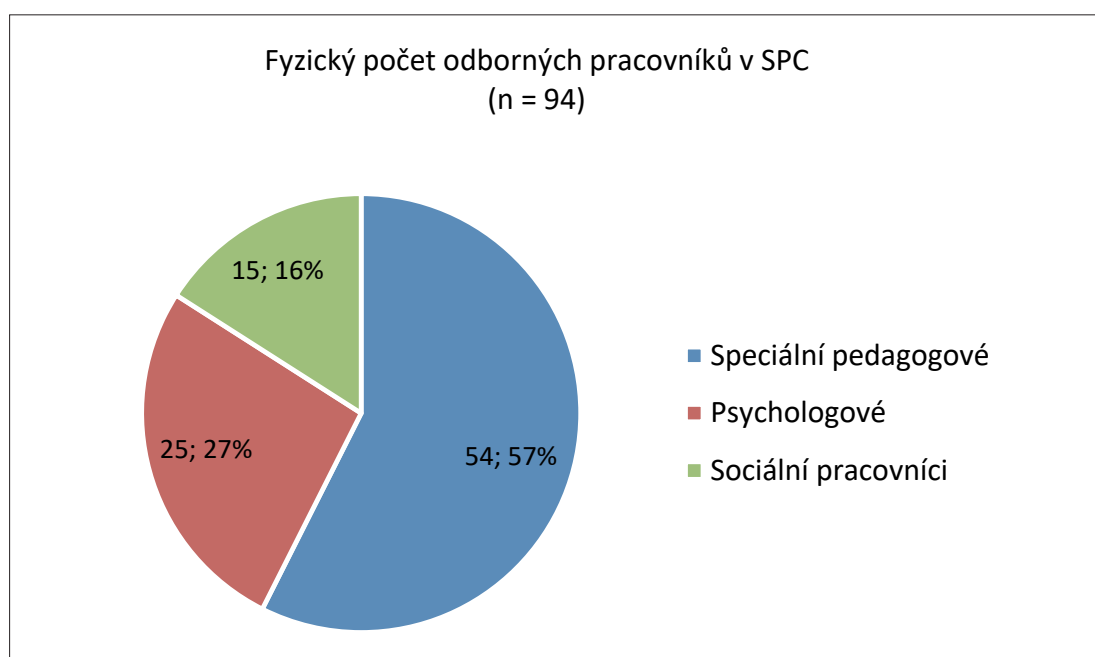
7 Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky s PAS pohledem poradenských pracovníků SPC (výsledky dotazníkového šetření)

Věra Čadilová, Zuzana Žampachová

Celkem vyplnilo dotazník: 8 respondentů (SPC pro děti, žáky a studenty s PAS).

1. Uveďte počet odborných pracovníků ve Vašem SPC.

Graf 7.1 Počet odborných pracovníků v SPC



Ve speciálněpedagogických centrech (SPC) se setkáváme nejčastěji s profesí speciální pedagog, následuje psycholog a sociální pracovník. Vyšší míra zastoupení speciálních pedagogů je dána potřebou metodické podpory pro pedagogy a zákonné zástupce přímo ve školách či rodinách a nastavováním podpůrných opatření pro vzdělávání na základě posouzení míry speciálních vzdělávacích potřeb, na kterém se podílí i psycholog. V celém procesu má též nezastupitelnou roli sociální pracovník, který se věnuje sociálnímu šetření v rodině, propojování spolupráce mezi SPC a dalšími

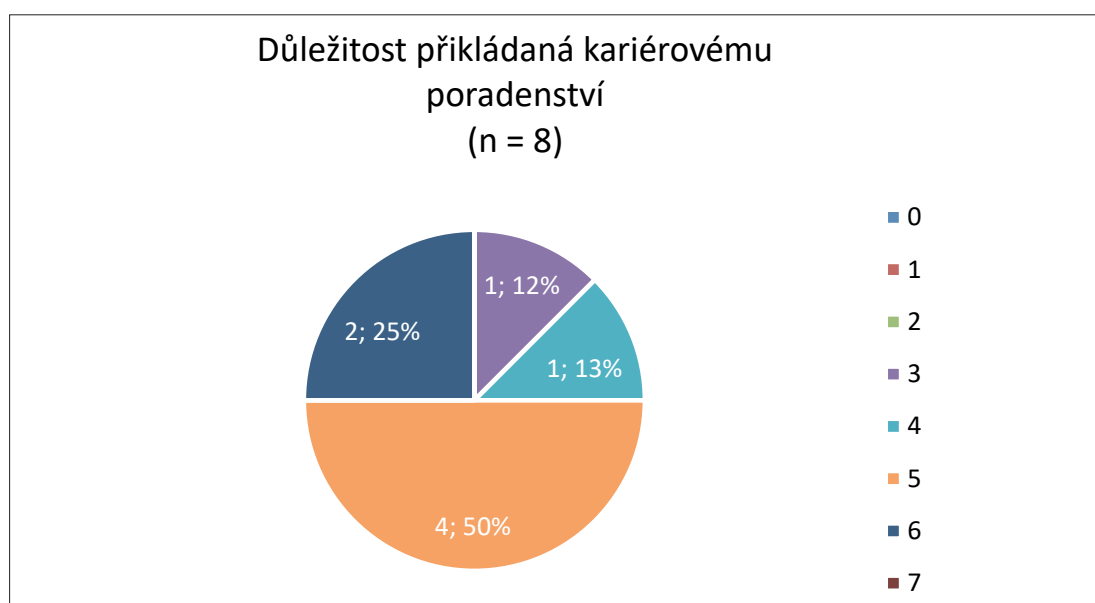
organizacemi, navazuje multidisciplinární spolupráci, do které jsou zapojeni zdravotníci, sociální i pedagogičtí pracovníci. Vzájemná spolupráce všech profesí zkvalitňuje poradenskou službu včetně kariérového poradenství, které je nedílnou součástí poskytovaných služeb SPC.

2. Uveďte, kdo se ve Vašem SPC zabývá kariérovým poradenstvím.

Odpovědi na otázku byly různorodé. Vyplynulo z nich, že v některých SPC se kariérovým poradenstvím zabývají vytipovaní odborní pracovníci pro tuto oblast, v jiných SPC se kariérovému poradenství (volbě dalšího studia a následného povolání) věnuje speciální pedagog a/nebo psycholog, který má klienta dlouhodobě v péči. Od všech respondentů zaznělo, že jde většinou o týmovou spolupráci. V některých případech je nutná konzultace dalších zúčastněných. Především v situaci, kdy má klient k PAS přidruženou ještě jinou závažnou nemoc či poruchu, která limituje jeho možnosti v oblasti volby povolání a profesní dráhy.

3. Uveďte, jakou důležitost přikládáte ve vaší instituci kariérovému poradenství – například ve srovnání s ostatními činnostmi realizovanými ve vašem ŠPZ (0 = není důležité, 1 = málo důležité, 7 = velmi důležité).

Graf 7.2 Důležitost přikládaná kariérovému poradenství

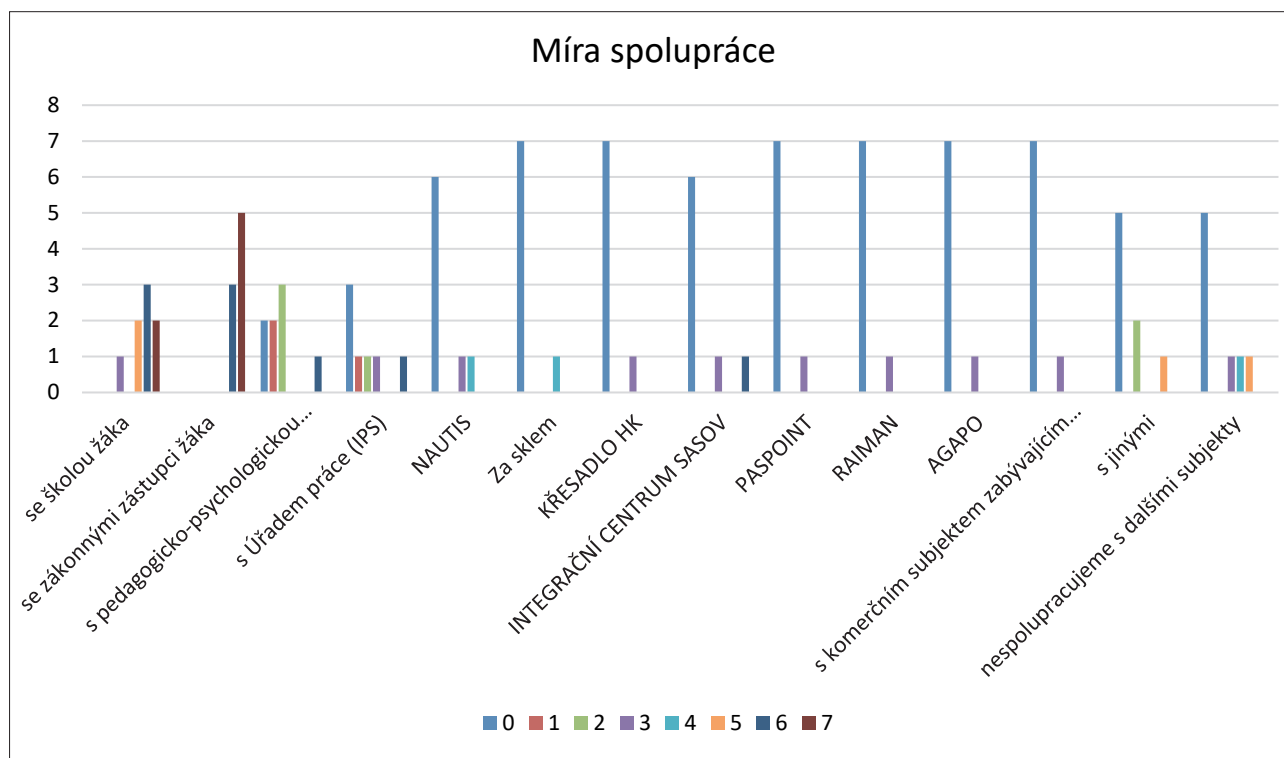


Vysvětlivky: 0 = není důležité; 1 = málo důležité; 7 = velmi důležité.

Respondenti uvádějí, že kariérové poradenství patří mezi důležité služby, které jsou poskytovány žákům s PAS.

4. V oblasti kariérového poradenství spolupracujeme – uveďte míru spolupráce (0 = není důležité, 1 = málo důležité, 7 = velmi důležité):

Graf 7.3 Míra spolupráce v oblasti kariérového poradenství



Vysvětlivky: 0 = není důležité; 1 = málo důležité; 7 = velmi důležité.

Z uvedeného grafu vyplývá, že zástupci SPC spolupracují oblasti v kariérového poradenství nejčastěji se školami a zákonnými zástupci. Dále je spolupráce roztržena mezi různé neziskové organizace, což je způsobeno místem jejich působení. Většina respondentů uvádí spolupráci s úřady práce. Mezi neziskovými organizace se objevují NAUTIS, Paspoint, Za sklem a některé další. Intenzita spolupráce s těmito organizacemi souvisí s jejich regionální působností.

5. V rámci diagnostiky kariérového poradenství v našem zařízení zjišťujeme:

Tab. 7.1 Zajištění diagnostiky kariérového poradenství prostřednictvím vybraných možností (n = 8)

	RČ	AČ
úroveň studijních předpokladů	100,00 %	8
úroveň pracovního potenciálu	75,00 %	6
osobnostní rysy a zájmy žáka	100,00 %	8
limity dané postižením žáka vzhledem k zvolenému studijnímu oboru	75,00 %	7
limity dané postižením žáka vzhledem k možnému pracovnímu uplatnění	50,00 %	4
dostupnost vhodné školy	87,50 %	7
pracovní příležitosti vhodné pro žáka	12,50 %	1
pracovní příležitosti dostupné pro žáka	25,00 %	2
diagnostika žákových preferencí v dalším vzdělávání/volbě povolání	100,00 %	8
jiné	0,00 %	0

Z odpovědí je patrné, že nejdůležitější při volbě dalšího vzdělávání jsou úroveň studijních předpokladů, osobnostní rysy žáka a jeho preference při volbě vzdělávací či profesní cesty. Jako další důležitý faktor uvádějí pracovníci dostupnost školy, úroveň pracovního potenciálu a limity, které vyplývají z dg. PAS. Nižší míra důležitosti je přisuzována u pracovních příležitostí dostupných pro žáka, dále u vhodnosti těchto příležitostí. Překvapivě nikdo z respondentů nezmiňuje vliv rodiny a rodinných příslušníků.

6. Uveďte název a případně stručný popis diagnostických nástrojů, které používáte v oblasti kariérového poradenství.

Z odpovědí na otázku vyplynulo, že v SPC se diagnostice v oblasti kariérového poradenství věnuje především psycholog, v menší míře speciální pedagog. Tomu odpovídají také využívané diagnostické nástroje: WISC, WAIS, IDS, CARS, CAST, Woodcock–Johnson III, Czech International Edition II, IST–2000 R atd.

Další nástroje jsou využívány jak psychology, tak speciálními pedagogy: DVP – dotazník volby povolání, OTPO – obrázkový test profesní orientace, BRIEF – posuzování úrovně exekutivních funkcí. EHP 8–15 let, AAPEP, Didaktické testy z českého jazyka a matematiky pro 5. a 9. ročník ZŠ, vybrané zkoušky z baterie Diagnostika SPU pro středoškoláky apod. jsou již využívány především speciálními pedagogy.

7. Uvedte 3 nejčastěji využívané formy spolupráce se školou žáka (Vašeho klienta s PAS).

Tab. 7.2 Nejčastěji využívané formy spolupráce se školou žáka (klienta s PAS)

	RČ	AČ
pravidelné návštěvy pracovníků SPC ve škole v rámci řešení jiných vzdělávacích záležitostí týkajících se žáka	100,00 %	8
společná setkání zaměřená především na kariérové poradenství za účasti pracovníků SPC, zákonných zástupců, případně dalších zainteresovaných stran	62,50 %	5
bez přímého kontaktu s klientem, prostřednictvím informací uvedených v doporučení ke vzdělávání	12,50 %	1
telefonická či e-mailová komunikace se školou	62,50 %	5
nijak, spolupráce neprobíhá	0,00 %	0
jiným způsobem	0,00 %	0

Odpovědi respondentů na tuto otázku potvrzují předchozí vyjádření. Nejčastější formou spolupráce mezi školou a SPC jsou pravidelné návštěvy ve školách, při kterých jsou řešeny konkrétní problémy či limity ve vzdělávání. Jako osvědčená forma spolupráce jsou zmiňována společná setkání zástupců školy a SPC s klienty a jejich zákonnými zástupci. Na těchto setkání jsou z pohledu kariérového poradenství řešeny především otázky budoucí profesní dráhy žáka, přechod na střední školu, výběr oboru apod. Ve školním roce s omezenou prezenční výukou se zvýšila nutnost komunikace prostřednictvím e-mailu i různých dalších aplikací, které umožnily online setkávání (Skype, MS Teams, Zoom, WhatsApp atd.). Obdobným způsobem, tedy online, byly prezentovány i dny otevřených dveří jednotlivých škol, aby žáci mohli alespoň tímto způsobem nahlédnout do školy a seznámit se s novým prostředím.

Konzultace ke kariérovému poradenství bez možnosti osobního setkání uvedl pouze jeden respondent. Je otázkou, jestli to nebylo v době, kdy byly kontakty natolik omezeny, že nebylo možné osobní setkání.

8. Uvedte názvy nebo alespoň zaměření studijních oborů, o kterých se domníváte, že jsou VHODNÉ pro žáka s PAS z hlediska jeho možného pracovního uplatnění.

V odpovědích respondenti většinou uváděli, že nelze doporučit konkrétní obory. Všechny obory jsou v závislosti na studijních předpokladech a oblastech zájmu konkrétního žáka s PAS vhodné. Dle svých zkušeností respondenti uváděli, že jejich klienti si častěji vybírají spíše technicky zaměřené obory než obory humanitní. U žáků s přidruženou různou formou mentálního postižení to bývají obory E, popř. H, dle zájmu daného žáka.

9. Uvedte názvy nebo alespoň zaměření studijních oborů, o kterých se domníváte, že jsou NEVHODNÉ pro žáka s PAS z hlediska jeho možného pracovního uplatnění.

U této otázky se respondenti shodovali, že nejsou nevhodné obory, ale pouze nevhodně vybrané obory. Ukazuje se, že v oborech, kde je potřeba vyšší míra sociálně ko-

munikačních dovedností, jako je např. sociální práce, pedagogické obory, jsou klienti s PAS méně úspěšní, i přesto se někteří z nich v těchto oborech uplatňují.

10. Uveďte, které specifické dovednosti u žáků s PAS doporučujete školám zařadit do vzdělávání žáka (např. prostřednictvím předmětu speciálněpedagogické péče) s cílem zvýšit práceschopnost žáka.

Tab. 7.3 Doporučení školám zařadit specifické dovednosti u žáků s PAS do jejich vzdělávání

	RČ	AČ
maximální samostatnost v sebeobsluze	75,00 %	6
práce s kompenzačními pomůckami	25,00 %	2
nácvik řešení sociálních situací	100,00 %	8
nácvik sociální komunikace s dospělým	87,5 %	7
nácvik sociální komunikace s vrstevníky	75,00 %	6
organizace prostoru na lavici	37,5 %	3
časová organizace	75,00 %	6
nácvik přípravy na výuku	37,5 %	3
jiné	0,00 %	0

Z uvedené tabulky vyplývá, že doporučení pro školy v oblasti rozvoje specifických dovedností jsou zaměřeny především na rozvoj těch dovedností, které přímo souvisejí s diagnózou PAS. Vzhledem k tomu, že žáci mají oslabené dovednosti v oblasti sociálního chování, komunikace, představitosti, zájmů, her a aktivit, jsou to právě tyto dovednosti, které jsou doporučeny k dalšímu rozvoji. Mimo to jde o dovednosti, jejichž rozvoj je zásadním faktorem pro budoucí uplatnění žáka s PAS. Nejčastěji uváděné doporučení směřuje k nácviku řešení různých sociálních situací, které musí či budou muset žáci s PAS řešit. Dále je to nácvik sociální komunikace s dospělými i s vrstevníky, samostatnost v oblasti sebeobsluhy a organizace času. Důležitou oblastí nácviku je též práce s pomůckami, případně jejich uspořádání na pracovním místě, v době vzdělávání především na lavici.

11. Uveďte Váš odhad počtu procent těch bývalých klientů Vašeho SPC, o kterých máte za posledních 5 let prokazatelné informace o jejich pracovním uplatnění, případně dalším studiu na vysoké škole.

Z uvedených odpovědí vyplývá, že jen malá část SPC systematicky sleduje následné pracovní uplatnění svých klientů po ukončení vzdělávání. Pouze dvě SPC z osmi odpověděla, že mají zpětnou vazbu o následném zaměstnání od poloviny a více klientů, kteří ukončili spolupráci s SPC. Oproti tomu dvě SPC uvedla, že nemají žádnou zpětnou vazbu od klientů o tom, zda jsou zaměstnání, případně kde. Zbývající čtyři SPC mají jen málo informací o tom, jak se jejich klienti uplatnili po ukončení vzdělávání.

12. Jakým způsobem dostáváte od klientů zpětnou vazbu o jejich dalším vzdělávání (po ukončení spolupráce s SPC), případně o jejich pracovním uplatnění?

Tab. 7.4 Forma zpětné vazby od klientů o jejich dalším vzdělávání

	RČ	AČ
naše zařízení má vytvořen systém sběru těchto dat o klientech a cíleně s těmito informacemi pracuje	12,50 %	1
klienti nás navštěvují v SPC a informují nás	25,00 %	2
na základě náhodného osobního setkání mimo školu (např. na ulici, v obchodě)	75,00 %	6
informace získáváme zprostředkovaně od třetích osob	62,50 %	5
zpětnou vazbu od klientů nedostáváme	37,50 %	3
jiné	12,50 %	1

Pozn.: Jiné – ve výjimečných případech nás informují klienti nebo člen rodiny.

Na tuto otázku odpovídali pracovníci SPC výběrem více než jedné odpovědi. Je tedy obtížné specifikovat konkrétní postup daného SPC. Z odpovědí však vyplývá, že většinou jde o informace získané náhodně na základě neplánovaného osobního setkání. Spíš výjimečně jde o cílenou informaci, kterou pracovníci získali buď rozhovorem s klientem, nebo jeho rodinným příslušníkem.

13. Kompetence týmu poradenských pracovníků vašeho SPC k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky s PAS hodnotíte takto (0 = žádné, 1 = nedostačující, 7 = vyčerpávající):

Tab. 7.5 Hodnocení kompetencí týmu poradenských pracovníků k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky s PAS

	0 (RČ/AČ)	1 (RČ/AČ)	2 (RČ/AČ)	3 (RČ/AČ)	4 (RČ/AČ)	5 (RČ/AČ)	6 (RČ/AČ)	7 (RČ/AČ)	
Kompetence týmu poradenských pracovníků k poskytování kariérového poradenství	x	x	x	12,50 %/1	12,50 %/1	50,00 %/4	25,00 %/2	x	100,00 %/8

Vysvětlivky: 0 = žádné; 1 = nedostačující; 7 = vyčerpávající; x = žádný respondent neuvedl danou odpověď.

Většinou převažují odpovědi, ve kterých respondenti uvádějí, že jsou kompetentní poskytovat kvalitní kariérové poradenství. Část odpovědí se pohybuje na hranici tohoto přesvědčení, což pravděpodobně pramení z toho, že v SPC se zaměřením na PAS jsou zatím malé zkušenosti s touto problematikou. Ačkoli profesní orientace patří mezi standardní činnosti poradenských pracovníků, chybí metodické zázemí, v řadě případů i partneři, kteří by klientům SPC pomáhali s přechodem na trh práce formou tzv. tranzitních programů. Tyto programy většinou realizují různé neziskové organizace často ve spolupráci s úřady práce. Přesto se zhruba tři čtvrtiny respondentů cítí kompetentní službu kariérového poradenství poskytovat, což poukazuje na získané

zkušenosti a spolupráci jak se školami, zákonnými zástupci, tak i s dalšími organizacemi, které se podílejí na kariérovém poradenství.

14. Jaké informace (podporu) byste přivítali ke zkvalitnění Vašich kompetencí v této oblasti?

Tab. 7.6 Informace, které by pracovníci SPC přivítali ke zkvalitnění jejich kompetencí

	RČ	AČ
informace o PAS a jeho dopadech na vzdělávání	25,00 %	2
informace o možnostech spolupráce s dalšími zainteresovanými partnery	62,50 %	5
samostatný metodický materiál věnovaný kariérovému poradenství pro žáky s PAS	62,50 %	5
pravidelné informace o aktuálním dění v oblasti kariérového poradenství (např. odkazy na novinky)	100,00 %	8
další	0,00 %	0

Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že poradenští pracovníci potřebují získávat pravidelně další informace, které posílí jejich kompetence v oblasti kariérového poradenství. Většinou chybí metodický materiál, jak poskytovat kariérové poradenství, v jakém rozsahu a jakými metodami. Dále postrádají informace o partnerech, kteří by jim v dané oblasti pomohli, spolupracovali by s nimi a vedli klienta s PAS při jeho přechodu na trh práce. Čtvrtina respondentů by přivítala informace zaměřené na dopady autistické poruchy do vzdělávání a pravděpodobně i do volby povolání.

15. Prosíme o sdělení jakéhokoliv souhrnného hodnocení, názoru či postoje, kterým byste se vyjádřil/a k současné situaci v kariérovém poradenství žáků s PAS.

Z odpovědí respondentů vyplynuly následující skutečnosti (zkrácená a upravená sdělení):

- „Metodika kariérového poradenství bude v ŠPZ vítána a využívána.“
- „Kariérové poradenství je ve většině případů velmi individuální, je nutné klienta vést k odpovídající volbě a dobrému rozhodnutí v průběhu péče, ne až před ukončením povinné školní docházky.“
- „Při běžném provozu SPC zbývá málo času na kvalitní kariérové poradenství.“
- „Při volbě dalšího studia a pracovního uplatnění se jeví jako vhodná i konzultace a vyjádření ošetřujícího psychiatra (razítko na přihlášce od pediatra je podle mého nedostačující), v případě dalšího uplatnění žáků s PAS je i důležité vytipování firem, které jsou ochotné zaměstnat a zřídit funkci pracovního asistenta na svém pracovišti. Pokud nebude zájem zaměstnavatelů, ztrácí celé snažení v této oblasti smysl.“
- „Kariérové poradenství poskytujeme všem klientům bez rozdílu typu zdravotního znevýhodnění, spolupracujeme dlouhodobě s několika organizacemi, které nám pomáhají s přechodem klientů na trh práce.“
- „Chybí větší povědomí budoucích zaměstnavatelů o problematice PAS.“

- „SPC jsou přetížená, nedostatečně personálně zajištěná. Na komplexní práci v počtu stávajících pracovníků není prostor. Ideální by byla varianta vyčlenit jednoho pracovníka pro kariérové poradenství. Věnoval by se této problematice hlouběji, navazoval by kontakty s dalšími subjekty, které jsou v kariérovém poradenství zainteresované. Bohužel, v počtu pracovníků, kterými disponujeme, to nelze zajistit.“
- „Kariérové poradenství je velmi individuální, u žáků s PAS se nedá generalizovat, zobecňovat, který obor je vhodný. Každý žák je individualitou. Řídíme se specifickými schopnostmi jednotlivých žáků, podle jejich dosažené mentální úrovně. Zaznamenáváme nedostatečnou síť E oborů a oborů zaměřených na IT, kde by mohli najít klienti s PAS uplatnění.“

8 Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky s PAS pohledem rodičů těchto žáků (výsledky dotazníkového šetření)

Věra Čadilová, Zuzana Žampachová

Celkem vyplnilo dotazník: 51 respondentů.

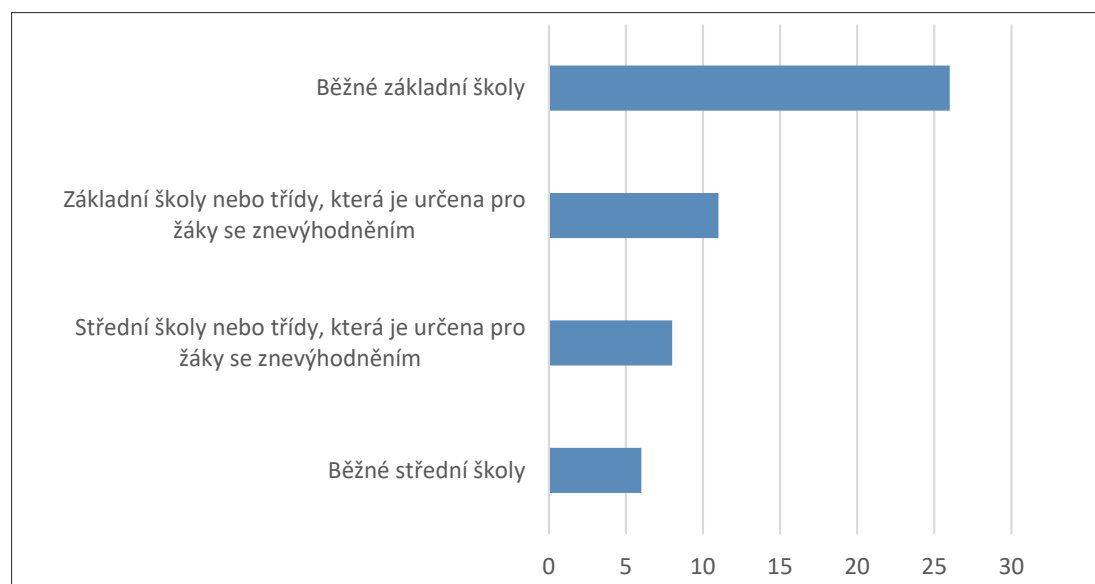
Malá návratnost dotazníků byla způsobena pravděpodobně dobou, kdy byly rodičům rozesílány. V době pandemie, kdy platila přísná restriktivních opatření, měla řada rodičů jiné starosti a také omezenější možnosti dotazník odevzdat ve škole nebo v SPC.

1. Vaše dítě je žákem:

Tabulka 8.1 Druh a stupeň školy

Druh a stupeň školy	n	%
Běžné základní školy	26	50,98
Základní školy nebo třídy, která je určena pro žáky se znevýhodněním	11	21,57
Běžné střední školy	6	11,76
Střední školy nebo třídy, která je určena pro žáky se znevýhodněním	8	15,69

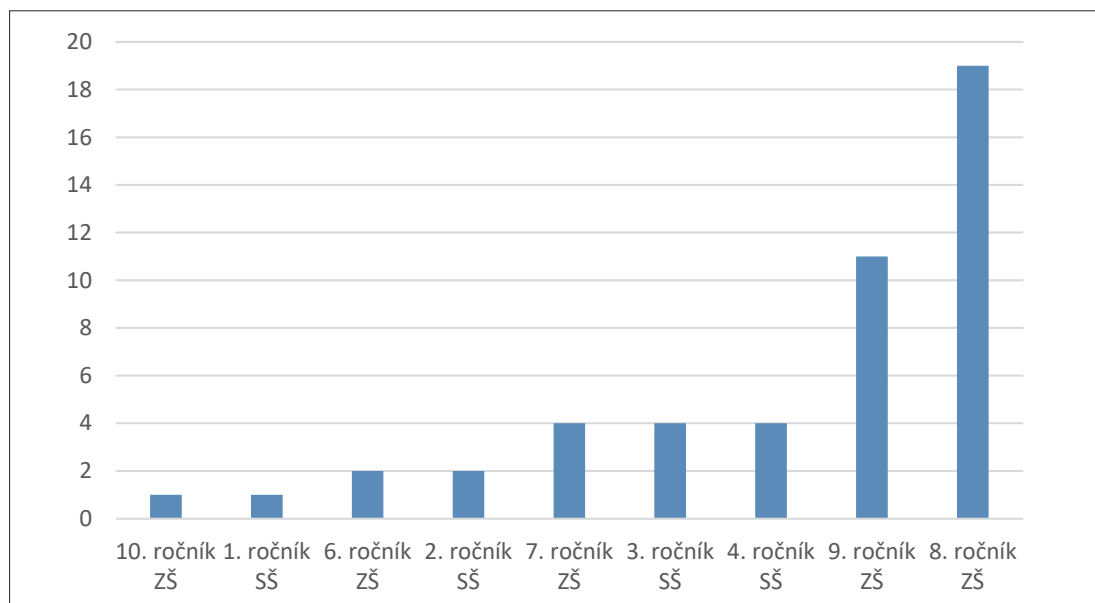
Graf 8.1 Druh a stupeň školy



Z uvedené tabulky a grafu je zřejmé, že děti, jejichž rodiče vyplnili dotazník, jsou vzdělávány většinou na běžných školách. To odpovídá i reálnému zařazení žáků s PAS do škol, ve kterých plní povinnou školní docházku. U středních škol je opačný trend. Zde něco málo přes polovinu respondentů navštěvuje paragrafovou střední školu. Vzhledem k tomu, že ze středních škol byla návratnost velmi nízká, nelze výše uvedené zevšeobecnit. Reálně je naopak o něco málo přes polovinu žáků s PAS vzděláváno na běžných středních školách.

Třída, do níž Vaše dítě dochází:

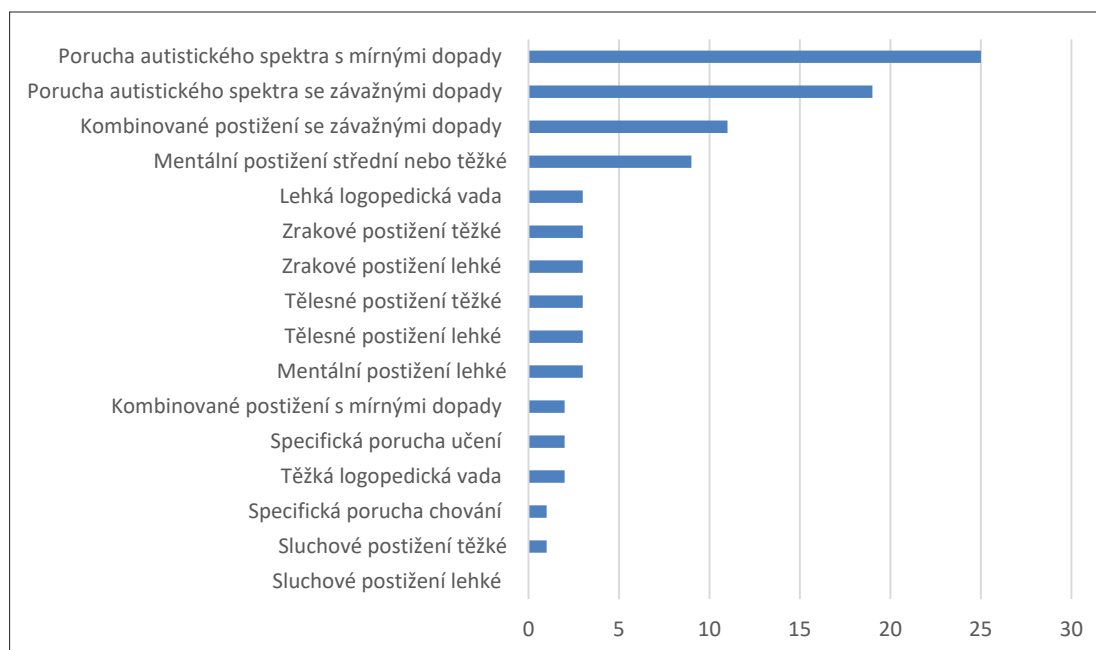
Graf 8.2 Třída žáka



Většinou vyplnili dotazník rodiče žáků 8. a 9. ročníku základních škol a 3. ročníku středních škol. To odpovídá zaměření dotazníku. Stále převládá názor, že kariérové poradenství se začíná s žáky řešit až ve vyšších ročnících základní školy a před ukončením střední školy. Dalším důvodem, proč většinou vyplňovali dotazník rodiče žáků vyšších ročníků, může být, že distribuce dotazníků mohla směřovat ke starším žákům ve větším množství, neboť rodiče mladších žáků se často o kariérové poradenství nezajímají.

2. Vyberte druh zdravotního znevýhodnění Vašeho dítěte.

Graf 8.3 Druh zdravotního postižení



Graf i tabulka dokládají skutečnost, že autistická porucha se vyskytuje bez dalších komorbidit jen málokdy. Celkem tři čtvrtiny respondentů uvádějí, že PAS je spojeno s jiným typem postižení. Variabilita a závažnost přidruženého postižení se pohybuje od lehkého až po těžké. Kariérové poradenství u takto závažně postižených klientů vyžaduje zkušenost a erudici poradenského pracovníka, který tuto službu poskytuje.

3. Poradenství týkající se volby dalšího školy (vzdělávání) či přípravy na povolání je Vašemu dítěti poskytováno:

Graf 8.4 Poradenství volby další školy



Kariérové poradenství je nejčastěji poskytováno poradenským pracovníkem SPC, v menší míře pracovníkem školy, kam dítě dochází. Tímto pracovníkem je nejčastěji třídní učitel, ale také výchovný poradce či učitel, který žáka vzdělává v předmětu Člověk a svět práce. V odpovědích se jako spolupracující objevuje i pracovník v sociálních službách, poradenský pracovník PPP či pracovník úřadu práce. Takové odpovědi však byly v menšině.

4. Uvedte, jak jste spokojen/a s kariérovým poradenstvím, které je nebo bylo Vašemu dítěti poskytováno (pomohlo Vašemu dítěti při výběru střední školy (učiliště)/povolání).

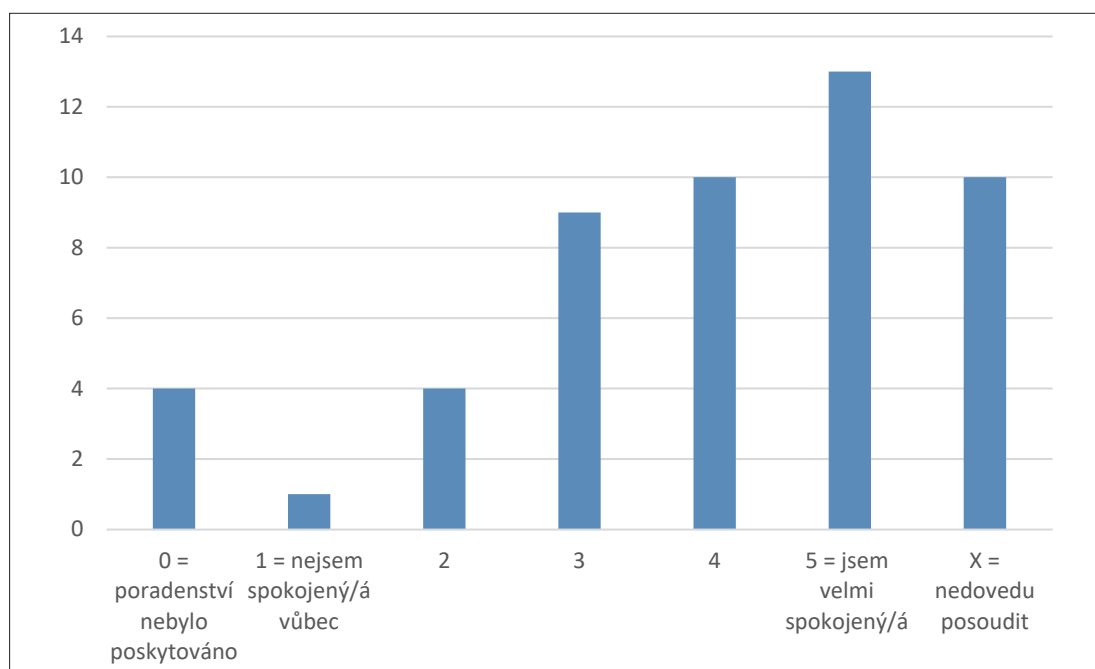
Tabulka 8.2 Spokojenost s kariérovým poradenstvím

Spokojenost s kariérovým poradenstvím	n	%
0 = poradenství nebylo poskytováno	4	7,84
1 = nejsem spokojený/á vůbec	1	1,96
2	4	7,84
3	9	17,65
4	10	19,61
5 = jsem velmi spokojený/á	13	25,49
X = nedovedu posoudit	10	19,61

Více než polovina respondentů uvedla, že jsou víceméně spokojeni s poskytováním kariérového poradenství. Zarážející je, že zhruba 20 % respondentů nedokáže posoudit, zda byli spokojeni s kariérovým poradenstvím. Tuto skutečnost by bylo možné interpretovat tak, že rodiče dětí nedokážou sami posoudit, zda služba byla efektivní a jejich dítě se může vydat cestou, kterou poradenský pracovník klientovi a jeho rodičům doporučil. Rodiče se často sami neorientují v možnostech, které nabízí další vzdělávání nebo trh práce pro jejich děti. Nedokážou sami odhadnout, jak bude zvolený obor nebo pozice pro jejich dítě obtížně zvládnutelná. Někdy také přeceňují možnosti svého potomka.

Celkem pět respondentů uvedlo, že jim buď nebylo kariérové poradenství vůbec poskytnuto, nebo s ním nebyli či byli jen velmi málo spokojeni. Vzhledem k tomu, že dotazník vyplnilo pouze 51 respondentů, je toto číslo poměrně vysoké. I zde se však nabízí otázka, jak rodič chápe kariérové poradenství a co bylo příčinou jeho neposkytnutí. Výše uvedené skutečnosti dokládá i graf spokojenosti s kariérovým poradenstvím.

Graf 8.5 Spokojenost s kariérovým poradenstvím



5. Uvedte, jakým způsobem Vám byly školou poskytnuty informace týkající se možného dalšího studia či volby povolání Vašeho dítěte.

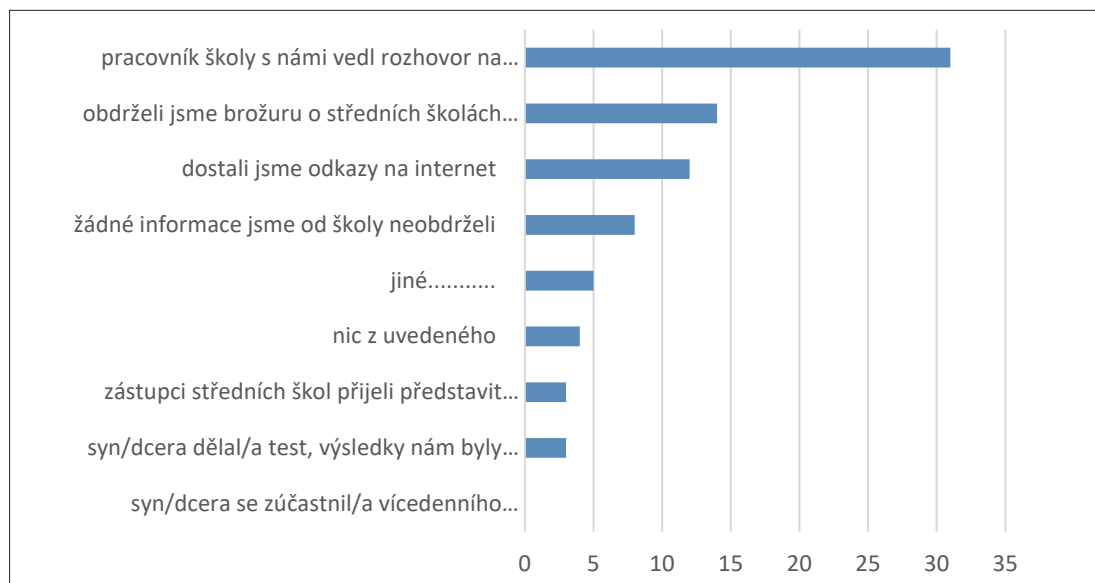
Tabulka 8.3 Způsoby poskytování informací školou o dalším studiu nebo volby povolání

	n	%
dostali jsme odkazy na internet	12	23,53
obdrželi jsme brožuru o středních školách v našem kraji	14	27,45
syn/dcera dělal/a test, výsledky nám byly představeny	3	5,88
pracovník školy s námi vedl rozhovor na toto téma	31	60,78
syn/dcera se zúčastnil/a vícedenního programu zaměřeného na volbu školy/povolání	0	0,00
žádné informace jsme od školy neobdrželi	8	15,69
zástupci středních škol přijeli představit obory studia do základní školy, kam dochází naše dítě	3	5,88
jiné	5	9,80
nic z uvedeného	4	7,84

Více než polovina respondentů uvedla, že s nimi byl ve škole veden rozhovor na téma kariérového poradenství. Více než pětina dotázaných dostala k dispozici brožuru se školami, které lze najít v dosahu bydliště, a méně než pětina získala odkazy na internet, kde bylo možné prohlédnout si nabídku.

Celkem 15 % respondentů uvedlo, že nedostali žádné informace. Ačkoli je tato skutečnost zarážející, je nutné připomenout, že rodiče vyplňovali dotazník v době uzavření škol a informace se k nim v této době dostávaly obtížně. Je také možné, že právě vzhledem k dané situaci nebyly tyto informace poskytovány rodičům mladších žáků.

Graf 8.6 Způsoby poskytování informací školou o dalším studiu nebo volbě povolání



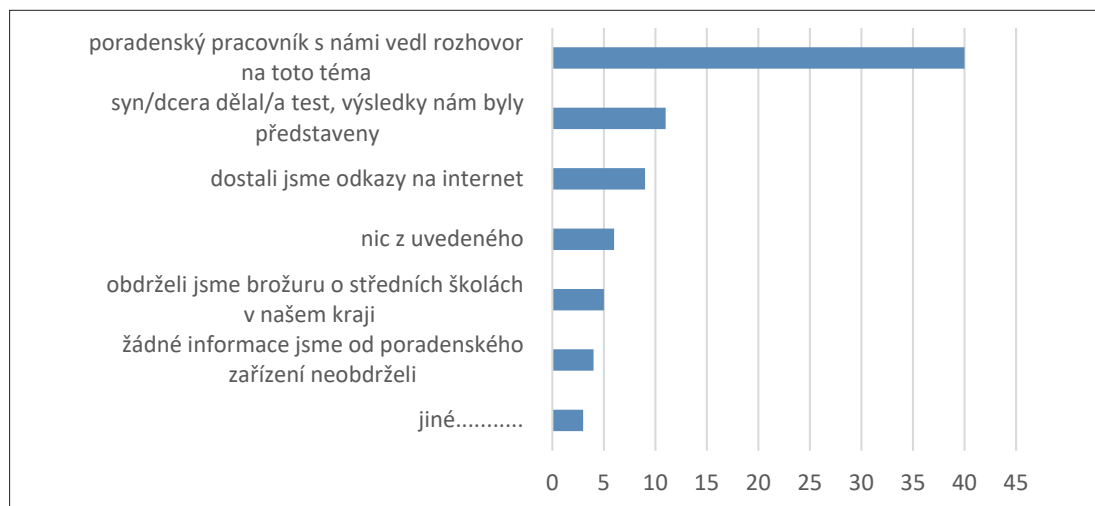
Výše uvedený graf jen jinou formou dokládá výše uvedené. Jasně je vidět, že ve většině případů dochází k rozhovoru s konkrétním pracovníkem školy. Jsou zde také zřetelné další možnosti a formy poskytování kariérového poradenství, jako je např. diskuse se zástupci středních škol, účast na testování. Řada rodičů vybrala více než jednu odpověď. Z toho lze tedy také usuzovat na pestrost forem spolupráce mezi školou, žákem a jeho rodiči.

6. Uveďte, jakým způsobem Vám byly ze strany SPC nebo PPP poskytnuty informace týkající se možného dalšího studia či volby povolání Vašeho dítěte.

Tabulka 8.4 Způsoby poskytování informací SPC nebo PPP o dalším studiu nebo volbě povolání

	n	%
dostali jsme odkazy na internet	9	17,65
obdrželi jsme brožuru o středních školách v našem kraji	5	9,80
syn/dcera dělal/a test, výsledky nám byly představeny	11	21,57
poradenský pracovník s námi vedl rozhovor na toto téma	40	78,43
žádné informace jsme od poradenského zařízení neobdrželi	4	7,84
jiné	3	5,88
nic z uvedeného	6	11,76

Graf 8.7 Způsoby poskytování informací SPC nebo PPP o dalším studiu nebo volbě povolání



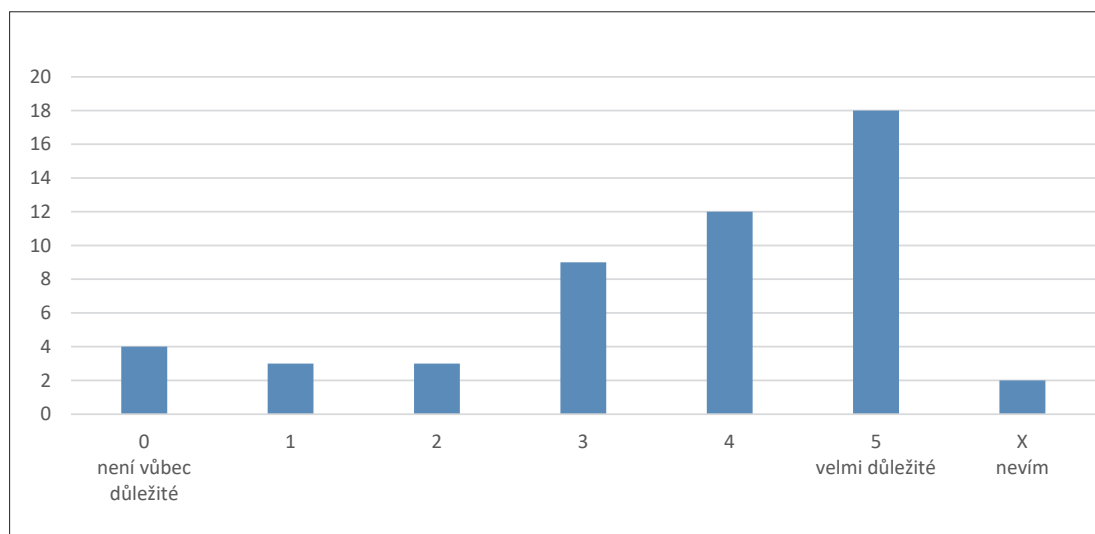
Stejně jako ve škole je i v ŠPZ nejčastější formou realizace kariérového poradenství rozhovor s klientem, případně s jeho rodiči. Tato odpověď se objevuje v případě pracovníků ŠPZ dokonce častěji než u pracovníků školy.

Další častou formou je testování klienta v poradenském zařízení. Rodiče volili často více odpovědí, takže se dá říct, že řada z nich využívala více forem a způsobů komunikace pro získání informací o dalším studiu či volbě povolání.

7. Uvedte, do jaké míry je pro Vás důležité radit se s odborníky o další vzdělávací dráze či povolání Vašeho dítěte.

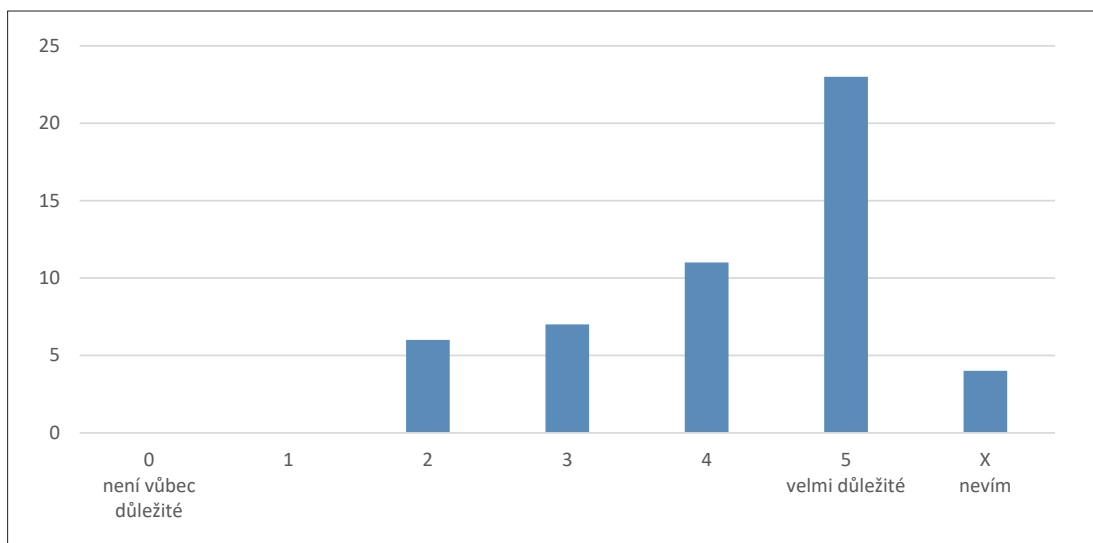
Rodiče vnímají obecně otázku porady s odborníkem na téma dalšího vzdělávání či volby povolání pro své dítě jako velmi důležitou. V následujících grafech jsou zohledněny odpovědi, ve kterých rodiče identifikovali tři odborníky, se kterými se radí nejčastěji a jejichž rady jsou pro ně důležité.

Graf 8.8 Míra důležitosti porady s pracovníkem školy o dalším studiu nebo volbě povolání dítěte



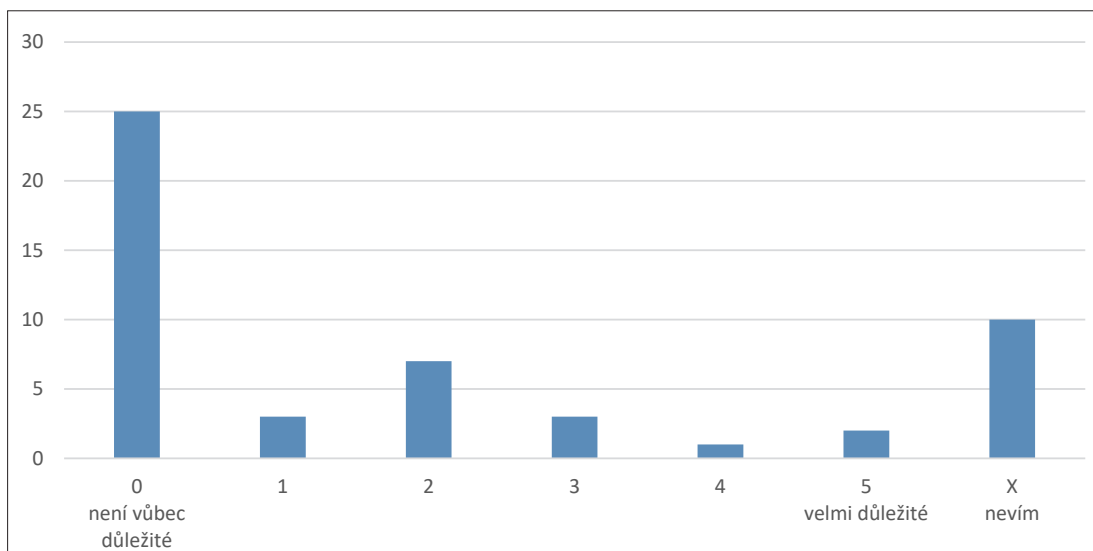
Z grafu je patrné, že většina respondentů považuje za důležité poradit se o další profesní dráze svého dítěte s pracovníkem školy, ve které je dítě vzděláváno.

Graf 8.9 Míra důležitosti porady s pracovníkem SPC či PPP o dalším studiu nebo volbě povolání dítěte



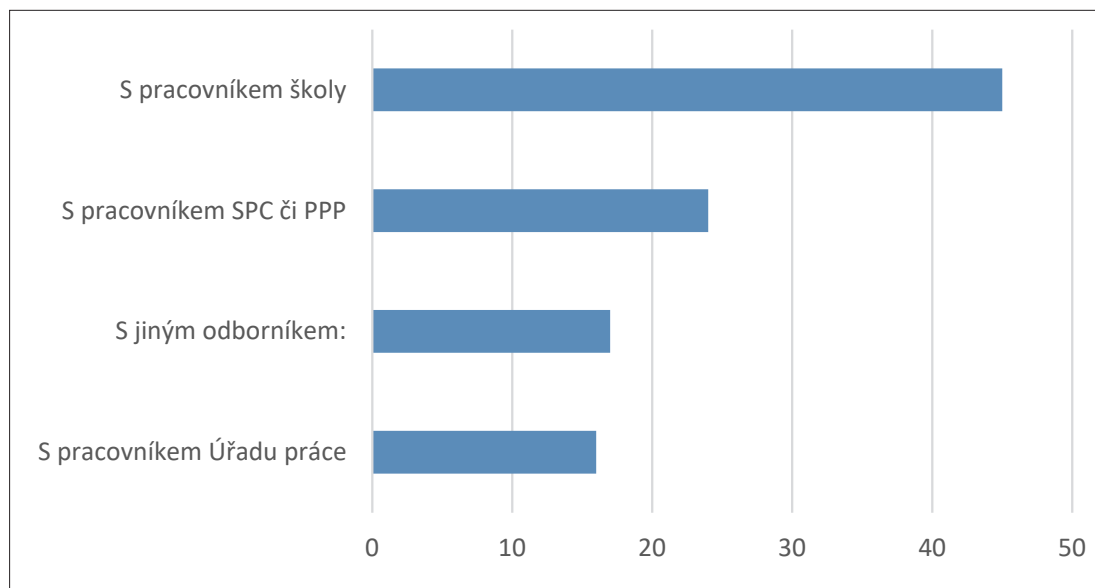
Graf zobrazuje četnost odpovědí rodičů podle důležitosti, kterou přikládají poradě s pracovníkem ŠPZ, týkající se volby povolání svého dítěte. Je patrné, že většina respondentů považuje konzultaci s poradenským pracovníkem za důležitou.

Graf 8.10 Míra důležitosti porady s pracovníkem úřadu práce o dalším studiu nebo volbě povolání dítěte



Konzultace s pracovníky úřadu práce nejsou tak časté a pravděpodobně ani důležité pro rodiče jako porada s pracovníky kol a školských poradenských pracovišť. Z grafu vyplývá, že polovina respondentů nepovažuje konzultaci za důležitou, část respondentů neví, o čem by se s pracovníky úřadu bavila. Jen malá část rodičů přikládá konzultacím s uvedenými pracovníky důležitost.

Graf 8.11 Míra důležitosti porady s odborníky o dalším studiu nebo volbě povolání dítěte



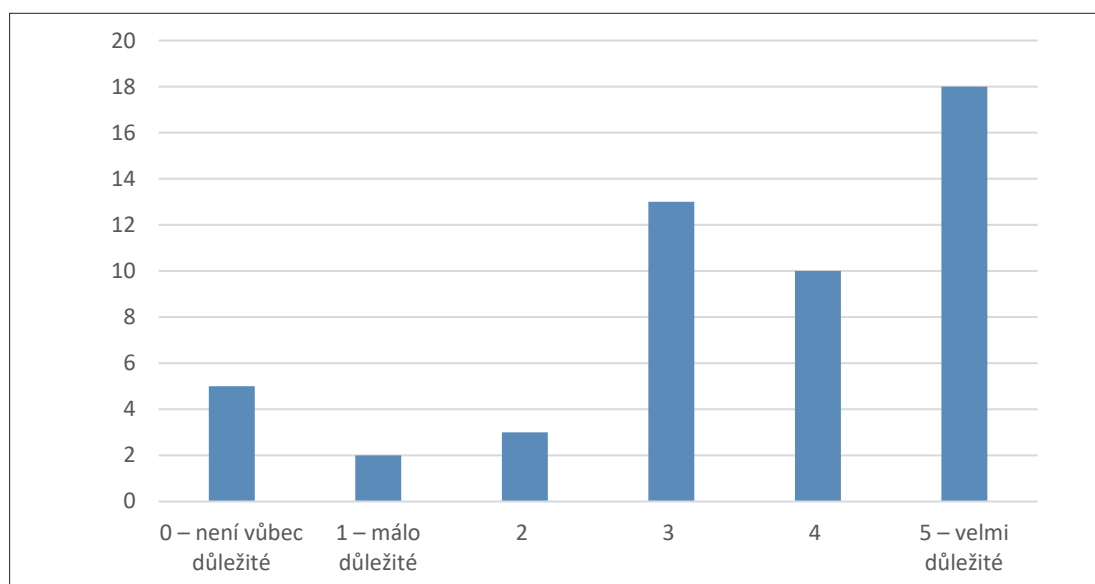
V tomto souhrnném grafu je hierarchie odpovědí jasně patrná. Téměř všichni respondenti uvádějí, že je pro ně důležité konzultovat další studium a volbu povolání s pracovníkem školy. Část z nich přikládá důležitost také konzultaci s pracovníky ŠPZ. Konzultace s pracovníkem úřadu práce nebo s jiným, dosud nejmenovaným odborníkem je zhruba na stejné úrovni. Mezi jinými odborníky rodiče jmenovali nejčastěji lékaře.

8. Je pro Vás při rozhodování o volbě střední školy (učiliště) pro Vaše dítě důležité vědět, jaká bude možnost jeho následného pracovního uplatnění?

Tabulka 8.5 Vliv pracovního uplatnění na výběr střední školy (učiliště)

	n	%
0 = není vůbec důležité	5	9,80
1 = málo důležité	2	3,92
2	3	5,88
3	13	25,49
4	10	19,61
5 = velmi důležité	18	35,29

Graf 8.12 Vliv pracovního uplatnění na výběr střední školy (učiliště)



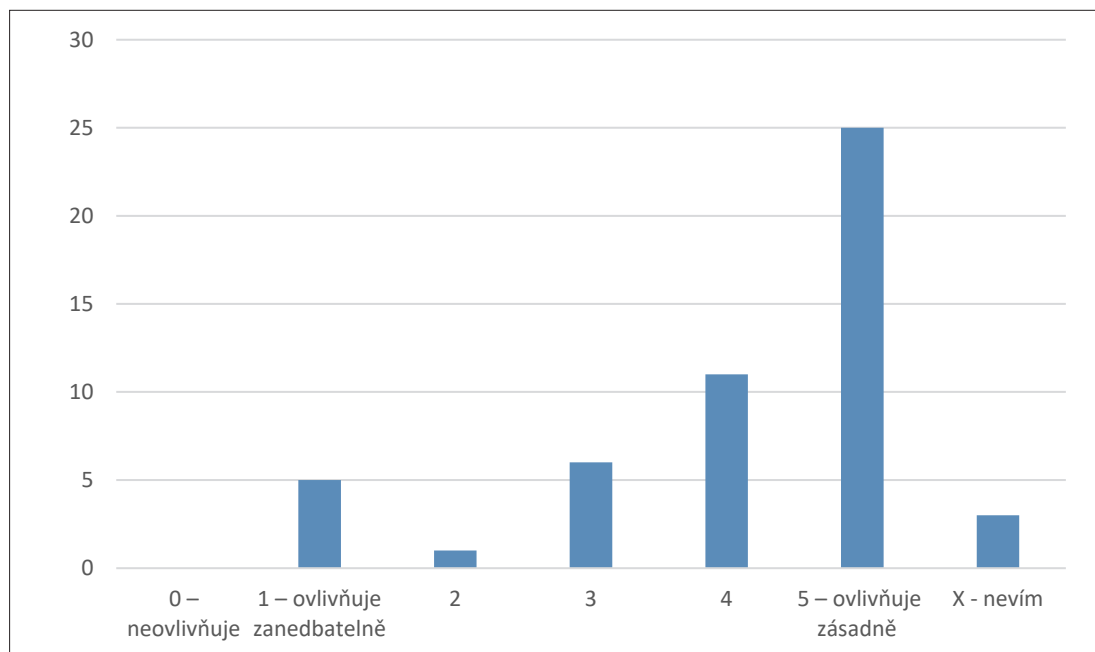
Z uvedeného grafu lze vyčíst, jak důležitá je pro rodiče volba střední školy v souvislosti s dalším pracovním uplatněním jejich dětí. Většina rodičů zvažuje studijní obory dle možností dalšího zaměstnání svých dětí, 35 % z nich dokonce za hlavní kritérium výběru školy.

9. Uveďte, jakou měrou podle Vás ovlivňuje zdravotní znevýhodnění Vašeho dítěte volbu střední školy (učiliště).

Tabulka 8.6 Vliv zdravotního stavu na výběr střední školy (učiliště)

	n	%
0 = neovlivňuje	2	3,92
1 = ovlivňuje zanedbatelně	6	11,76
2	1	1,96
3	5	9,80
4	11	21,57
5 = ovlivňuje zásadně	25	49,02
X = nevím	1	1,96

Graf 8.13 Vliv zdravotního stavu na výběr střední školy (učiliště)



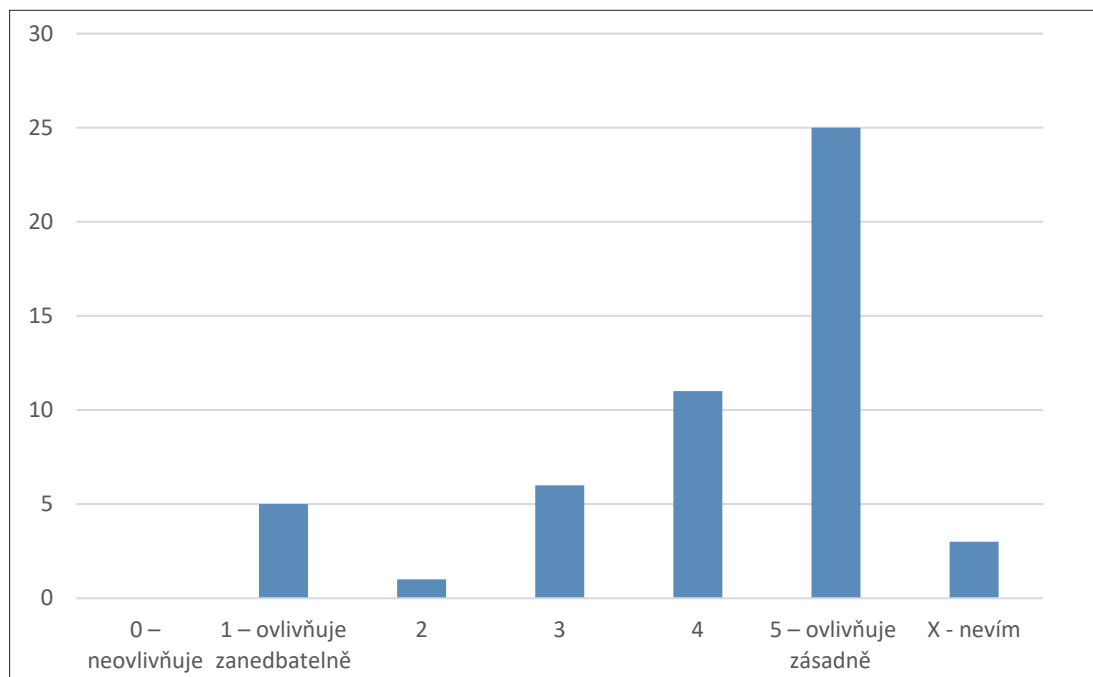
Polovina respondentů hodnotí vliv PAS a přidružených poruch a onemocnění jako zásadní pro volbu střední školy. Uvedené odpovědi jasně deklarují to, že jsou si rodiče většinou vědomi limitů uvedeného znevýhodnění při vzdělávání a zvažují, jaký obsah a zaměření studia pro dítě zvolit.

10. Uvedte, jakou měrou podle Vás ovlivňuje zdravotní znevýhodnění Vašeho dítěte volbu jeho budoucího povolání.

Tabulka 8.7 Vliv zdravotního znevýhodnění na volbu budoucího povolání

	n	%
0 = neovlivňuje	0	0,00
1 = ovlivňuje zanedbatelně	5	9,80
2	1	1,96
3	6	11,76
4	11	21,57
5 = ovlivňuje zásadně	25	49,02
X = nevím	3	5,88

Graf 8.14 Vliv zdravotního znevýhodnění na volbu budoucího povolání



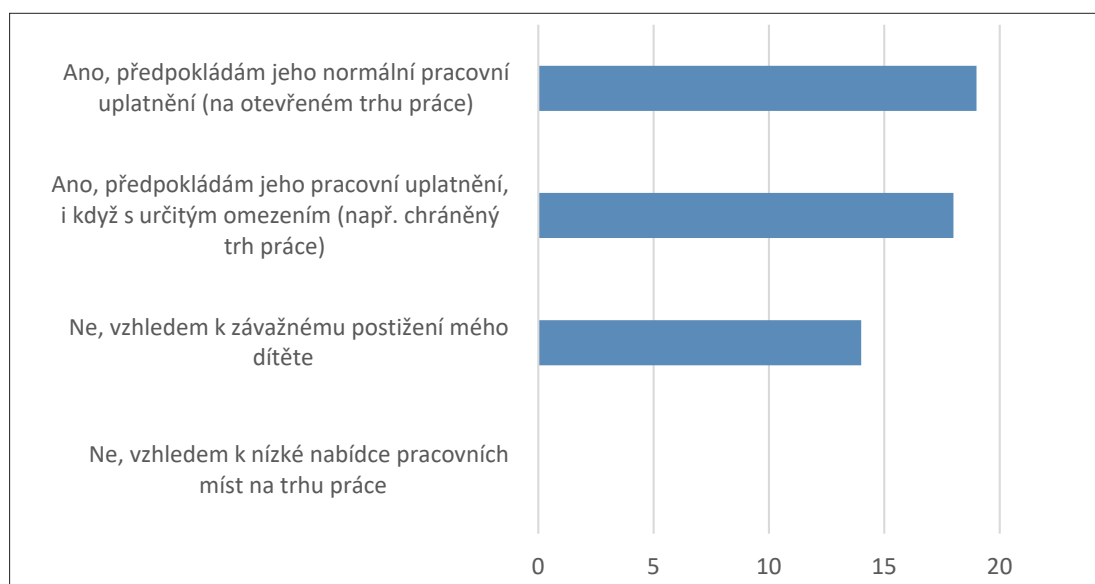
Stejně jako v případě volby střední školy vnímají rodiče vliv zdravotního znevýhodnění svého dítěte na volbu jeho budoucího povolání. Z odpovědí vyplývá, že zvažují, který obor, případně která profese bude pro dítě dobrou volbou.

11. Předpokládáte, že se Vaše dítě zapojí v budoucnu do pracovního procesu?

Tabulka 8.8 Předpoklad zapojení dítěte do pracovního procesu

	n	%
Ano, předpokládám jeho normální pracovní uplatnění (na otevřeném trhu práce)	19	37,25
Ano, předpokládám jeho pracovní uplatnění, i když s určitým omezením (např. chráněný trh práce)	18	35,29
Ne, vzhledem k závažnému postižení mého dítěte	14	27,45
Ne, vzhledem k nízké nabídce pracovních míst na trhu práce	0	0,00

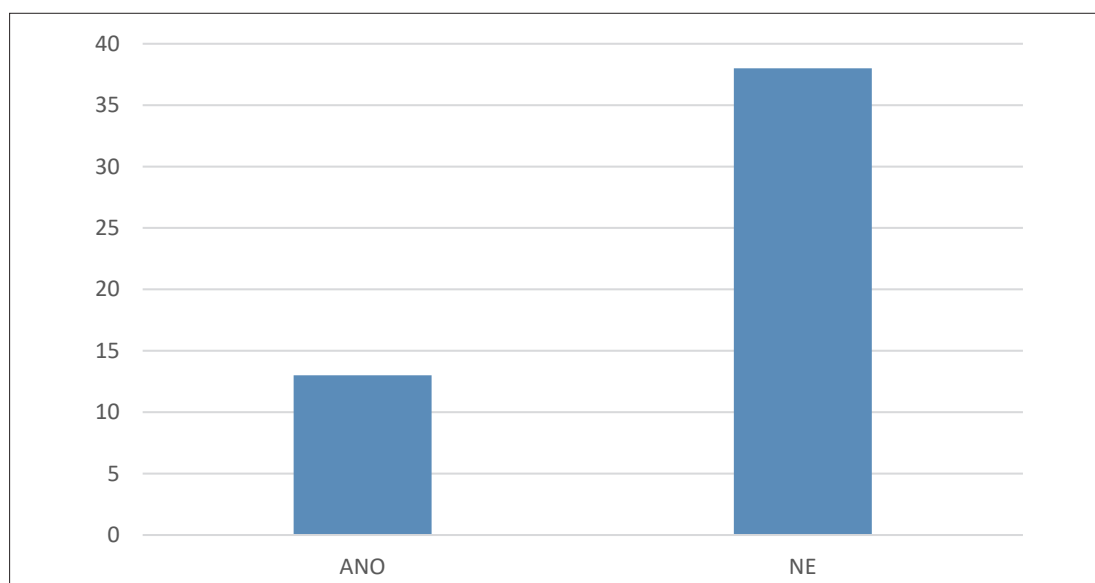
Graf 8.15 Předpoklad zapojení dítěte do pracovního procesu



Většina respondentů věří, že se jejich dítě nějakým způsobem, ať už to bude na otevřeném, či chráněném trhu práce, zapojí do pracovního procesu. Pouze menší část respondentů v tomto okamžiku nevidí možnost zapojení dítěte. Důležitou roli hraje závažnost postižení, přidružených diagnóz a celkové prognózy zdravotního stavu dítěte.

12. Víte, na koho se můžete ve Vašem okolí obrátit s žádostí o poradenskou podporu ve volbě povolání Vašeho dítěte v době jeho dospělosti (pokud již nebude žákem školy či klientem SPC, PPP)?

Graf 8.16 Víte, na koho se můžete ve Vašem okolí obrátit s žádostí o poradenskou podporu ve volbě povolání Vašeho dítěte v době jeho dospělosti?



Většina respondentů uvádí, že neví, na koho se obrátit v rámci kariérového poradenství v dospělosti svého dítěte, tedy v době, kdy už nebude klientem školského pora-

denského zařízení. Tato informace je důležitá především pro poradenské pracovníky a pracovníky škol, kteří by měli rodiče instruovat, kde mohou najít pomoc pro sebe a dítě v době, kdy již nebude procházet vzděláváním, ale přesto bude hledat podporu v kariérovém poradenství. Respondenti, kteří odpověděli na tuto otázku kladně, většinou uváděli mezi organizacemi, na které se mohou obrátit, např. úřad práce nebo neziskové organizace, které poskytují sociální službu sociální rehabilitace.

13. Pokud nám chcete sdělit něco dalšího k problematice kariérového poradenství, zde máte prostor.

Zhruba polovina respondentů nevyužila tuto možnost a již se nevyjadřovala k problematice kariérového poradenství.

Zkrácené a upravené komentáře rodičů k problematice kariérového poradenství:

- „Nejvíce nám při profesní orientaci pomohlo SPC, konkrétně při volbě střední školy.“
- „Zatím máme na kariérové poradenství čas. Budu se obracet na školu a SPC.“
- „Považuji za důležité zohlednit i zájmy a představy dítěte. Aby alespoň trochu mělo k vybranému oboru vztah. Nestačí zohledňovat jen autismus.“
- „Kariérové poradenství v naší oblasti chybí, většina rodičů si musí poradit sama.“
- „Jsem vděčná, že škola a SPC vše zařídily.“
- „Máme vážně postižené dítě. Nedokážu si představit, že by chodil na střední školu. Po ukončení školní docházky zůstane pravděpodobně doma.“
- „Vzhledem k postižení budeme žádat o invalidní důchod.“
- „Syn studuje druhý obor. Doufám, že se mu tím otevřou dveře do světa práce.“

Závěr

Analýza přináší řadu důležitých informací, na jejichž základě bude možné připravit Metodiku kariérového poradenství pro žáky s poruchami autistického spektra. Informace ze škol, od pracovníků speciálněpedagogických center i od rodičů dokládají, jak důležité je připravit materiál, který se bude věnovat kariérovému poradenství.

Z analýzy vyplynulo, že chybí informace, jak poskytovat kariérové poradenství. Chybí aktuální pohled, účastníci kariérového poradenství neznají poslední trendy v této oblasti, není dostatečný přehled o diagnostických nástrojích, chybí propojení mezi realizátory kariérového poradenství. Jako problémový se nejeví jen přechod žáků ze školy na trh práce, ale problematická je i sama podpora žáků s autistickou poruchou v průběhu vzdělávání na základní a střední škole a nastavení procesu kariérového poradenství, který povede k úspěšnému uplatnění v životě. V mnohých školách je kariérové poradenství chápáno jako pomoc při volbě dalšího studia v posledních ročnících základní nebo střední školy. Konkrétním žákům není věnována individuální péče a podpora, jen v málo případech jsou realizována společná setkání se zákonnými zástupci, kteří sami nevědí, jak kariérové poradenství probíhá a co je jeho cílem. Obory vzdělávání jsou voleny bez důkladné analýzy schopností, dovedností a zájmů žáků. Přestože zákonní zástupci přikládají velkou důležitost oborům vzdělávání a jejich vztahu k budoucímu uplatnění žáků, často nevědí, co je obsahem daného oboru, nejsou seznámeni s průběhem vzdělávání a jeho zakončením.

Připravovaná Metodika kariérového poradenství pro žáky s poruchou autistického spektra by se měla zaměřit především na zdůraznění nutnosti systematicky provádět podporu žáků s PAS v oblasti kariérového poradenství v průběhu vzdělávání od předškolního přes základní, střední, vyšší odborné až po terciární. Kariérové poradenství je celoživotní proces, který směřuje k uplatnění jedince, vede ho formou celoživotního vzdělávání k reálnému cíli v oblasti zaměstnání, pomáhá mu v případě snížených schopností či v souvislosti s jeho zdravotním stavem realizovat změnu profese i v průběhu života. Metodika by se měla zaměřit také na potřebu rozvoje specifických dovedností žáka s PAS, které mohou ovlivnit dopady do vzdělávání i do budoucího zaměstnání. Důraz na správné časové nastavení, úpravu školních vzdělávacích programů se zaměřením na získání znalostí a dovedností potřebných pro budoucí život, naplňování klíčových kompetencí a seznámení se s reálnými možnostmi, které nabízí jak systém vzdělávání, tak i trh práce, to vše by mělo být základní myšlenkou připravované metodiky.

Analýza svým rozsahem i obsahem splnila účel získat přehled o současné úrovni poskytování kariérového poradenství u žáků s PAS a přinesla cenné informace o tom, co v terénu v souvislosti s kariérovým poradenstvím chybí a na co se v metodice zaměřit.